

تحليل أثر العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات: بالتطبيق على شركة أرامكو السعودية

قاسم بن جابر عجبي

ماجستير إدارة الأعمال، كلية الإدارة، جامعة ميد أوشن، الإمارات العربية المتحدة
qajebi@gmail.com

أسماء أبو عنزه

كلية الإدارة، جامعة ميد أوشن، الإمارات العربية المتحدة

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات، مع التركيز على شركة أرامكو السعودية. يشمل البحث تحليلاً لكيفية تأثير نموذج العمل عن بعد على أداء الموظفين ومستوى رضاهم الوظيفي، مع استكشاف العوامل التي تؤثر على كفاءة العمل وسعادة الموظفين. أظهرت نتائج البحث أن العمل عن بعد قد يحسن الإنتاجية من خلال توفير بيئة عمل مرنة تساعد في تحسين إدارة الوقت وتقليل المشتتات، كما ساهم في زيادة الرضا الوظيفي بفضل تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية. ومع ذلك، تم تحديد بعض التحديات مثل العزلة الاجتماعية وصعوبات التعاون التي قد تؤثر سلباً على التجربة الوظيفية. يقدم البحث توصيات لتحسين فعالية العمل عن بعد من خلال تعزيز أدوات التواصل الرقمي، تحديث سياسات العمل، وتقديم دعم وتدريب مستمر للموظفين. يشير البحث إلى ضرورة استمرارية دراسة تأثير العمل عن بعد وتقديم حلول مبتكرة لمعالجة التحديات المصاحبة لهذا النموذج.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد، الإنتاجية، الرضا الوظيفي، شركة أرامكو السعودية، التوازن بين العمل والحياة.

Analysis of the impact of remote work on productivity and job satisfaction in multinational companies: application to Saudi Aramco

Qassim Bin Jaber Ajibi

MBA, School of Management, Midocean University, UAE
qajebi@gmail.com

Asmaa Abuanza

School of Management, Midocean University, UAE

Abstract

This research aims to study the impact of telework on productivity and job satisfaction in multinational companies, with a focus on Saudi Aramco. The research includes an analysis of how the remote-working model affects employee performance and job satisfaction, while exploring the factors that affect work efficiency and employee happiness. The research results showed that remote-working may improve productivity by providing a flexible work environment that helps improve time management and reduce distractions, and has contributed to increased job satisfaction due to improved work-life balance. However, some challenges were identified, such as social isolation and difficulties in collaboration, which may negatively affect the work experience. The research provides recommendations to improve the effectiveness of remote-working by enhancing digital communication tools, updating work policies, and providing continuous support and training for employees. The research indicates the need to continue studying the impact of telework and provide innovative solutions to address the challenges associated with this model.

Keywords: Telework, Productivity, Job Satisfaction, Saudi Aramco, Work-Life Balance.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة

في الآونة الأخيرة، شهد العالم تحولاً كبيراً في طبيعة العمل نتيجة لجائحة كوفيد-19. فرض هذا التحول على الكثير من الشركات والموظفين الانتقال إلى نموذج العمل عن بُعد كوسيلة لضمان استمرارية الأعمال وحماية صحة الموظفين. وعلى الرغم من أن هذا الاتجاه ليس جديداً تماماً، إلا أنه حقق زخماً غير مسبوق خلال السنوات الماضية.

يُعد تقييم التأثيرات الإيجابية والسلبية للعمل عن بُعد أمراً حيوياً للمنظمات والموظفين على حد سواء، فمن ناحية، قد يوفر العمل عن بُعد مزايا مثل زيادة المرونة والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، ومن ناحية أخرى، قد ينتج عنه تحديات مثل الشعور بالعزلة الاجتماعية والصعوبة في فصل العمل عن الحياة الشخصية، هذه الدراسة ستستكشف هذه القضايا بتفصيل أكبر لفهم كيفية إدارة التأثيرات المختلفة للعمل عن بُعد على الموظفين والمنظمات.

وبالتطبيق على شركة أرامكو السعودية وهي شركة النفط الوطنية في المملكة العربية السعودية وواحدة من أكبر شركات النفط والغاز في العالم. تم تأسيس الشركة في عام 1933 بموجب اتفاقية امتياز مع الحكومة السعودية، وقد لعبت دوراً محورياً في تطوير صناعة النفط والغاز في المملكة.

فاليوم، تعد أرامكو واحدة من أكبر الشركات في العالم من حيث الإنتاج والاحتياطيات النفطية. وتمتلك الشركة أكبر احتياطيات مؤكدة من النفط الخام والغاز الطبيعي في العالم. كما أنها تمتلك أكبر شبكة من منشآت التكرير والبتروكيماويات في المملكة.

إلى جانب إنتاج النفط والغاز، تلعب أرامكو دوراً رئيسياً في تنويع الاقتصاد السعودي وتطوير القطاعات الأخرى مثل البتروكيماويات والطاقة المتجددة. الشركة تستثمر بشكل كبير في مشاريع البحث والتطوير والابتكار لتعزيز تنافسيتها وريادتها في السوق العالمية.

بفضل قدراتها الإنتاجية الهائلة وموقعها الاستراتيجي، تعتبر أرامكو السعودية من أهم اللاعبين الرئيسيين في سوق الطاقة العالمية وتؤثر بشكل كبير على اتجاهات أسعار النفط والغاز.

مشكلة البحث

تتمثل المشكلة البحثية الرئيسية في هذه الدراسة في التساؤل حول تأثير نموذج العمل عن بعد على كل من إنتاجية الموظفين والرضا الوظيفي لديهم في شركة أرامكو السعودية، حيث يثور التساؤل حول ما إذا كان هذا النموذج الجديد للعمل قد عزز من إنتاجية الشركة وزاد من رضا موظفيها، أم أنه قد تسبب في تحديات وآثار سلبية.

الفجوة النظرية:

على الرغم من توافر العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع العمل عن بعد وتأثيره على جوانب مختلفة في بيئة العمل، إلا أن هناك ندرة في الأبحاث التي ركزت بشكل خاص على شركات متعددة الجنسيات كأرامكو السعودية، معظم الأدبيات السابقة كانت تتناول تأثير العمل عن بعد على المنظمات بشكل عام، أو على بيانات عمل محلية وإقليمية محددة. لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال التركيز على حالة شركة أرامكو السعودية كنموذج لشركات متعددة الجنسيات، وتحليل تأثير نموذج العمل عن بعد على إنتاجية الشركة ورضا موظفيها بشكل محدد.

الفجوة التطبيقية:

إضافة إلى الفجوة النظرية، فإن هناك حاجة إلى دراسات تطبيقية تقدم توصيات عملية للشركات متعددة الجنسيات حول كيفية إدارة وتنفيذ نماذج العمل عن بعد بشكل فعال. فالعديد من الدراسات السابقة ركزت على الجوانب النظرية والتحليلية دون تقديم توصيات تطبيقية محددة. من هنا، تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة التطبيقية من خلال استخلاص دروس مستفادة وتوصيات عملية يمكن أن تستفيد منها شركة أرامكو السعودية وغيرها من الشركات متعددة الجنسيات في إدارة وتعزيز نماذج العمل عن بعد.

الأهمية

- الأهمية العلمية:

- تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات والمعرفة النظرية المتعلقة بموضوع العمل عن بعد وتأثيره على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي. حيث تركز على حالة شركة أرامكو السعودية كنموذج لشركات متعددة الجنسيات.

• تساعد الدراسة في سد الفجوة البحثية المتعلقة بندرة الأبحاث التي تناولت تأثير نماذج العمل عن بعد على الشركات المتعددة الجنسيات بشكل محدد. معظم الدراسات السابقة كانت تركز على بيئات عمل محلية وإقليمية.

• تقدم هذه الدراسة رؤى جديدة وإضافات نوعية للمكتبة العلمية فيما يتعلق بإدارة ومتطلبات نماذج العمل عن بعد في الشركات الكبرى والمتعددة الجنسيات.

- الأهمية العملية:

• تقدم هذه الدراسة توصيات عملية وقابلة للتطبيق لشركة أرامكو السعودية وغيرها من الشركات المتعددة الجنسيات حول كيفية التعامل مع نماذج العمل عن بعد بفعالية.

• تساعد نتائج الدراسة المديرين والقادة في الشركات على فهم التحديات والمتطلبات اللازمة لتطبيق نماذج العمل عن بعد بما يعزز من إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي.

• تساعد هذه الدراسة في تطوير السياسات والممارسات الإدارية المناسبة لتمكين نماذج العمل عن بعد في الشركات المتعددة الجنسيات.

الأهداف

- الهدف الرئيسي للدراسة:

➤ التعرف على تأثير نماذج العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي.

- الأهداف الفرعية:

- تحديد تأثير نماذج العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين.
- استكشاف تأثير نماذج العمل عن بعد على مستوى رضا الموظفين.
- التعرف على التحديات والمتطلبات اللازمة لتطبيق نماذج العمل عن بعد بفعالية.
- اقتراح توصيات عملية لتعزيز إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي عند تطبيق نماذج العمل عن بعد.

تساؤلات الدراسة

1. ما هو تأثير نماذج العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين؟
2. كيف تؤثر نماذج العمل عن بعد على مستوى رضا الموظفين؟
3. ما هي التحديات والمتطلبات الرئيسية لتطبيق نماذج العمل عن بعد بفعالية؟
4. ما هي التوصيات العملية التي يمكن أن تقدمها الدراسة لتعزيز إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي عند تطبيق نماذج العمل عن بعد؟

فروض الدراسة

- الفرض الرئيسي:

➤ نماذج العمل عن بعد لها تأثير إيجابي على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي.

- الفروض الفرعية:

1. نماذج العمل عن بعد لها تأثير إيجابي على إنتاجية الموظفين.
2. نماذج العمل عن بعد لها تأثير إيجابي على مستوى رضا الموظفين.
3. هناك تحديات رئيسية وأساسية متطلبات لتطبيق نماذج العمل عن بعد بفعالية.

المنطلقات النظرية:

1. نظرية التكيف الاجتماعي (Social Adaptation Theory):

المفهوم: تعتمد هذه النظرية على كيفية تأقلم الموظفين مع بيئات العمل الجديدة، مثل العمل عن بعد، وتكيفهم مع التغييرات الاجتماعية والنفسية التي قد تطرأ.

2. نظرية النفقات الاجتماعية (Social Exchange Theory):

المفهوم: تقوم هذه النظرية على تحليل التكاليف والفوائد في العلاقات الاجتماعية، حيث يعتبر الموظف مساهمًا في الشركة ويتلقى عوائد بناءً على ما يستثمره.

3. نظرية السلوك التنظيمي (Organizational Behavior Theory):

المفهوم: تركز على فهم السلوك الفردي والجماعي داخل الهياكل التنظيمية، وكيفية تأثير هذا السلوك على أداء المؤسسة.

4. نظرية الدعم التنظيمي (Organizational Support Theory):

المفهوم: تركز على دور الدعم المؤسسي في تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم والحفاظ على استقرارهم الوظيفي.

5. نظرية الاستجابة للتحفيز (Expectancy Theory):

المفهوم: تفسر كيف يتوقع الموظفون النتائج المحتملة لأفعالهم وكيف تؤثر هذه التوقعات على أدائهم ومدى رضاهم.

مصطلحات البحث

- **عمل عن بعد:** نمط عمل يتيح للموظفين أداء مهامهم خارج موقع الشركة الرئيسي، عادةً باستخدام تكنولوجيا الاتصالات الحديثة مثل الإنترنت والهواتف الذكية.
- **إنتاجية:** قدرة الموظفين على تحقيق الأهداف وإتمام المهام المطلوبة بكفاءة وجودة عالية، وهي مقياس لفعالية الأداء الفردي والجماعي في العمل.
- **رضا الوظيفي:** مقياس لمدى رضا الموظفين عن جوانب عملهم مثل البيئة العملية، والتقدير، والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، ويُعتبر مؤشراً هاماً لجودة الحياة الوظيفية.
- **شركات متعددة الجنسيات:** منظمات تعمل في بيئة دولية متعددة الثقافات والجنسيات، مما يؤدي إلى تنوع كبير في الخلفيات والتجارب الشخصية للموظفين والمديرين.
- **تأثيرات العمل عن بعد:** النتائج والتأثيرات المحتملة للعمل عن بعد على الأداء العام للشركة ورضا الموظفين، بما في ذلك الفوائد مثل زيادة المرونة والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، والتحديات مثل تحديات الاتصال وإدارة الفرق عن بُعد.
- **إدارة التغيير:** العمليات والاستراتيجيات المستخدمة لتسهيل وإدارة التحولات التي تحدث نتيجة لتطبيق أساليب العمل عن بعد، بما في ذلك التدريب والتوعية وتعديل السياسات والإجراءات.

- استراتيجيات التواصل والتعاون: الأساليب والأدوات المستخدمة لتعزيز التواصل والتعاون بين أفراد الفريق والموظفين عن بُعد، مما يساهم في تحسين فعالية العمل الجماعي والتفاعل الاجتماعي.
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT): الأدوات والتقنيات التي تستخدم لتمكين العمل عن بُعد، مثل البرامج والأنظمة المخصصة للاتصالات وإدارة المشاريع ومشاركة الملفات.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: العمل عن بُعد وتأثيره على الإنتاجية

مفهوم العمل عن بُعد:

العمل عن بُعد هو نموذج عمل يسمح للموظفين بأداء واجباتهم الوظيفية من مواقع خارج مقر الشركة التقليدي، مثل المنزل أو أي مكان آخر بعيد. هذا النموذج يتيح للموظفين مرونة في اختيار أماكن وأوقات العمل، ويعتمد بشكل أساسي على استخدام التكنولوجيا للتواصل والتعاون.

تاريخ وتطور العمل عن بُعد:

العمل عن بُعد ليس ظاهرة جديدة؛ فقد بدأت بوارده بالظهور منذ السبعينيات مع تقدم تكنولوجيا الاتصالات. ومع ذلك، لم يكن واسع الانتشار حتى الألفية الجديدة، عندما بدأت الشركات في تبني سياسات العمل المرنة كجزء من استراتيجياتها لجذب الموظفين والاحتفاظ بهم. وبفضل التطورات التكنولوجية مثل الإنترنت عالي السرعة، والأجهزة المحمولة، وأدوات التعاون عبر الإنترنت، أصبح العمل عن بُعد خيارًا أكثر شيوعًا وقبولًا.

أشكال العمل عن بُعد:

العمل عن بُعد يأخذ عدة أشكال، منها:

- العمل من المنزل: حيث يعمل الموظف من بيته بشكل كامل.
- العمل الهجين: يجمع بين العمل في المكتب والعمل من أماكن أخرى.
- العمل من أماكن عامة: مثل المقاهي أو مساحات العمل المشتركة. (Co-working Spaces)

- التوظيف المستقل (Freelancing): حيث يقوم المستقلون بتقديم خدماتهم عن بعد للعديد من العملاء.

مميزات العمل عن بعد:

العمل عن بعد يقدم العديد من الفوائد، منها:

- المرونة: يمكن للموظفين تحديد أوقات عملهم بما يتناسب مع احتياجاتهم الشخصية.
- تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية: حيث يمكن للموظفين قضاء وقت أكبر مع عائلاتهم أو ممارسة هواياتهم.
- زيادة الإنتاجية: تشير بعض الدراسات إلى أن الموظفين يكونون أكثر إنتاجية عندما يعملون من أماكن يشعرون فيها بالراحة.
- تخفيض التكاليف: بالنسبة للشركات، يمكن أن يقلل العمل عن بعد من تكاليف التشغيل مثل إيجارات المكاتب والمرافق.

تحديات العمل عن بعد:

- على الرغم من المزايا، يواجه العمل عن بعد عدة تحديات، منها:
- العزلة الاجتماعية: قد يشعر الموظفون بالعزلة عن زملائهم وعدم الانتماء للفريق.
- صعوبات في التواصل: قد يكون من الصعب على الفرق التعاون بشكل فعال بسبب نقص التواصل الشخصي.
- التوازن بين الحياة الشخصية والعمل: قد يجد بعض الموظفين صعوبة في الفصل بين حياتهم الشخصية والمهنية عند العمل من المنزل.

العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-19:

أخذ العمل عن بعد طابعًا حاسمًا خلال جائحة كوفيد-19، حيث اضطرت العديد من الشركات إلى تبني هذا النموذج لضمان استمرار العمليات وحماية صحة موظفيها. هذا التحول المفاجئ أكد فعالية العمل عن بعد وأدى إلى تبنيه بشكل أوسع حتى بعد انتهاء الأزمة الصحية.

عوامل التأثير على الإنتاجية في العمل عن بعد:

في ظل التحول العالمي نحو تبني نماذج العمل عن بعد، أصبحت عوامل الإنتاجية أكثر تعقيداً وتداخلاً، خاصة في الشركات متعددة الجنسيات مثل شركة أرامكو السعودية. تؤثر عدة عوامل على مستوى إنتاجية الموظفين عند العمل عن بعد، ومن أبرز هذه العوامل:

1. بيئة العمل المنزلية:

بيئة العمل المنزلية تلعب دوراً كبيراً في تحديد إنتاجية الموظف. وجود مكان مخصص ومجهز للعمل يساهم في تحسين التركيز والإنتاجية. على سبيل المثال، الموظفون الذين يتمتعون بمساحة عمل هادئة ومنظمة يكونون أكثر قدرة على التركيز وإتمام المهام بشكل فعال. في المقابل، الموظفون الذين يفتقرون إلى هذه البيئة قد يواجهون صعوبات في التركيز، مما يؤثر سلباً على إنتاجيتهم.

2. التكنولوجيا والاتصالات:

تعتبر التكنولوجيا عاملاً حاسماً في العمل عن بعد، حيث تعتمد الإنتاجية بشكل كبير على توفر اتصال قوي بالإنترنت وأدوات التعاون الرقمي. في شركة أرامكو السعودية، قد يتطلب العمل استخدام تقنيات متقدمة وأدوات تواصل فعالة لضمان استمرارية العمل. أي خلل في هذه الأدوات أو ضعف في الاتصال يمكن أن يعرقل سير العمل ويؤدي إلى انخفاض الإنتاجية.

3. إدارة الوقت والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل:

العمل عن بعد يمنح الموظفين مرونة أكبر في إدارة وقتهم، لكن هذا يمكن أن يكون سيفاً ذا حدين. قد يؤدي عدم القدرة على فصل العمل عن الحياة الشخصية إلى زيادة الإجهاد وقلة الإنتاجية. على سبيل المثال، في شركة أرامكو، حيث قد يتطلب العمل تواصلًا مستمرًا عبر المناطق الزمنية المختلفة، قد يجد الموظفون صعوبة في إدارة وقتهم بفعالية، مما قد يؤثر على إنتاجيتهم.

4. الدعم المؤسسي والتوجيه:

الدعم المؤسسي الواضح والمستمر يلعب دوراً حاسماً في تحسين إنتاجية العمل عن بعد. توفير التوجيه المناسب والإرشادات الواضحة من الإدارة يمكن أن يساعد الموظفين في أرامكو على التركيز على مهامهم وتحقيق أهدافهم. غياب هذا الدعم قد يؤدي إلى شعور الموظفين بالغموض والارتباك، مما يؤثر سلباً على أدائهم.

5. التواصل والتعاون بين الفريق:

التواصل الفعال بين أعضاء الفريق يعتبر من العوامل الأساسية لزيادة الإنتاجية في العمل عن بعد. استخدام أدوات تعاون فعالة مثل Microsoft Teams أو Zoom يمكن أن يساعد في تسهيل الاجتماعات الافتراضية وتنسيق المهام بين الفرق. في شركة أرامكو السعودية، التي تضم فرقاً متعددة الثقافات والجنسيات، يكون للتواصل الفعال تأثير كبير على تحقيق الإنتاجية المرجوة.

6. الثقافة التنظيمية والشعور بالانتماء:

الثقافة التنظيمية القوية التي تعزز القيم المشتركة والانتماء تسهم في رفع مستوى الإنتاجية. في بيئة العمل عن بعد، قد يشعر الموظفون بالعزلة عن زملائهم، مما يؤثر على تحفيزهم وإنتاجيتهم. لذلك، من الضروري أن تركز أرامكو على تعزيز التواصل الاجتماعي بين الموظفين، حتى عن بعد، من خلال تنظيم فعاليات افتراضية أو جلسات تعارف.

7. الصحة النفسية والجسدية:

الصحة النفسية والجسدية للموظفين تلعب دوراً كبيراً في تحديد مستوى الإنتاجية. العمل عن بعد قد يؤدي إلى زيادة مستويات التوتر والإرهاق نتيجة عدم الفصل بين العمل والحياة الشخصية. في شركة أرامكو، التي تتطلب وظائفها غالباً مستويات عالية من التركيز والانضباط، قد يؤدي ذلك إلى انخفاض في الإنتاجية إذا لم يتم توفير الدعم المناسب للموظفين.

تتداخل عدة عوامل في تحديد مستوى الإنتاجية في العمل عن بعد، بدءاً من بيئة العمل المنزلية وصولاً إلى الدعم المؤسسي والتواصل الفعال. في شركة أرامكو السعودية، تعتبر هذه العوامل حاسمة لضمان استمرارية العمل وتحقيق الأهداف المرجوة. بناءً على هذه العوامل، يمكن للشركة تطوير استراتيجيات لدعم الموظفين وزيادة إنتاجيتهم في بيئة العمل عن بعد.

مقارنة بين العمل عن بعد والعمل التقليدي من حيث الإنتاجية:

تحظى الإنتاجية باهتمام كبير من قبل الشركات، سواء في نماذج العمل التقليدي أو العمل عن بعد. وفيما يلي مقارنة بين العمل عن بعد والعمل التقليدي من حيث الإنتاجية:

1. التركيز والانضباط:

- **العمل عن بعد:** يمكن أن يوفر بيئة هادئة تساعد على التركيز، خاصة إذا كانت البيئة المنزلية مجهزة بشكل جيد للعمل. ومع ذلك، قد تواجه بعض التحديات مثل وجود المشتتات العائلية أو عدم وجود مكان مخصص للعمل.
- **العمل التقليدي:** في المكتب، يكون الموظفون غالبًا أكثر انضباطًا بسبب الرقابة المباشرة والإحساس بالمسؤولية تجاه الزملاء. ولكن بيئة المكتب قد تحتوي على مشتتات أيضًا مثل الاجتماعات المتكررة أو الضوضاء.

2. المرونة في إدارة الوقت:

- **العمل عن بعد:** يمنح الموظفين مرونة أكبر في إدارة وقتهم، مما قد يساعدهم على العمل في الأوقات التي يكونون فيها أكثر إنتاجية. لكن هذه المرونة قد تؤدي أحيانًا إلى صعوبة الفصل بين الحياة الشخصية والعملية، مما قد يؤثر سلبًا على الإنتاجية.
- **العمل التقليدي:** يفرض جدول عمل ثابت، مما يحد من المرونة ولكنه يساعد في الحفاظ على تنظيم وانضباط العمل. هذا الجدول قد يساهم في زيادة الإنتاجية من خلال توفير هيكلية ثابتة.

3. التواصل والتعاون:

- **العمل عن بعد:** يعتمد بشكل كبير على أدوات التواصل الرقمي، والتي قد تكون فعالة ولكنها لا تعوض بالكامل عن التفاعل الشخصي. قد يؤدي نقص التواصل المباشر إلى سوء الفهم أو تأخير في تنفيذ المهام.
- **العمل التقليدي:** يتيح فرصًا للتواصل المباشر والتعاون الفوري، مما يمكن أن يحسن من سرعة اتخاذ القرارات وحل المشكلات. ومع ذلك، قد تؤدي الاجتماعات المتكررة إلى تشتيت انتباه الموظفين وتقليل الإنتاجية.

4. الإدارة والرقابة:

- **العمل عن بعد:** يحتاج إلى أساليب إدارة مرنة تركز على الأهداف والنتائج بدلاً من المراقبة المباشرة. قد يكون من الصعب على الإدارة قياس إنتاجية الموظفين بدقة إذا كانت تعتمد على الوقت المستغرق في العمل بدلاً من جودة النتائج.

• **العمل التقليدي:** يمكن للإدارة أن تراقب الموظفين بشكل مباشر وتقديم التوجيه الفوري. هذه القدرة على المراقبة والتحكم قد تساعد في تحسين الإنتاجية، لكنها قد تخلق بيئة ضغط عالية تؤثر سلبًا على معنويات الموظفين.

5. التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

• **العمل عن بعد:** يوفر فرصًا أفضل للتوازن بين العمل والحياة الشخصية، مما يمكن أن يؤدي إلى تحسين الصحة النفسية وزيادة الإنتاجية. لكن غياب الحدود الواضحة بين العمل والحياة الشخصية قد يؤدي إلى الإرهاق وتقليل الإنتاجية.

• **العمل التقليدي:** يفرض حدودًا واضحة بين العمل والحياة الشخصية، مما يساعد على تجنب الإرهاق. ومع ذلك، فإن التنقل اليومي والوقت الطويل في المكتب قد يؤثر سلبًا على توازن الحياة الشخصية والعمل، مما قد يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية على المدى الطويل.

6. الإبداع وحل المشكلات:

• **العمل عن بعد:** قد يوفر بيئة مناسبة للإبداع إذا تمتع الموظفون بالهدوء والمرونة. ولكن غياب التفاعل الشخصي قد يحد من تبادل الأفكار الفورية والتعاون الإبداعي.

• **العمل التقليدي:** يوفر فرصًا أكبر للتفاعل الشخصي وتبادل الأفكار بشكل فوري، مما يمكن أن يعزز من الإبداع وحل المشكلات بشكل أكثر فعالية. لكن بعض بيئات العمل قد تكون مرهقة وغير مشجعة للإبداع.

المبحث الثاني: الرضا الوظيفي في بيئة العمل عن بعد

مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي هو شعور الموظف بالإيجابية والارتياح تجاه وظيفته والبيئة التي يعمل فيها. يعكس هذا الشعور مدى توافق توقعات الموظف مع واقع وظيفته، ويعتبر مقياسًا لمدى رضا الموظف عن جوانب مختلفة من عمله، مثل طبيعة المهام التي يؤديها، العلاقات مع الزملاء، فرص النمو والتطوير، سياسات الشركة، والرواتب والحوافز.

أبعاد الرضا الوظيفي:

الرضا عن المهام: يشير إلى مدى توافق طبيعة العمل مع مهارات واهتمامات الموظف. عندما يشعر الموظف بأن عمله ذو معنى ويعكس قدراته، يزيد هذا من رضاه الوظيفي.

الرضا عن العلاقات المهنية: يتضمن نوعية التفاعل مع الزملاء والإدارة. العلاقات الجيدة والمحفزة في مكان العمل تعزز من شعور الموظف بالرضا.

الرضا عن النمو المهني: يرتبط بفرص التعلم والتطور داخل المنظمة. عندما يشعر الموظف بوجود فرص للترقية والتطوير المستمر، يزداد رضاه الوظيفي.

الرضا عن التعويضات والمزايا: يتعلق بالرواتب والحوافز والمزايا التي يحصل عليها الموظف. الرضا المالي يعزز من رضا الموظف عن وظيفته بشكل عام.

الرضا عن بيئة العمل: يشمل مدى ملائمة بيئة العمل، سواء من حيث الراحة الجسدية أو الدعم النفسي، لتحقيق أداء أفضل.

أهمية الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي له دور كبير في تحسين الأداء والإنتاجية. الموظفون الراضون يميلون إلى أن يكونوا أكثر التزامًا واستعدادًا للعمل بجهد إضافي. كما أن الرضا الوظيفي يقلل من معدلات الغياب ودوران الموظفين، مما يوفر تكاليف التدريب والتوظيف المستمرة. بالإضافة إلى ذلك، فإن الرضا الوظيفي يعزز من الصحة النفسية للموظفين، مما يقلل من مستويات التوتر والإرهاق.

تأثير العمل عن بعد على الرضا الوظيفي:

العمل عن بعد أصبح أكثر انتشارًا في السنوات الأخيرة، وخاصة بعد جائحة كورونا التي دفعت العديد من الشركات لاعتماد هذا النموذج لضمان استمرارية العمل. تأثير العمل عن بعد على الرضا الوظيفي يعتمد على عدة عوامل، بعضها يمكن أن يعزز الرضا الوظيفي، بينما قد تؤدي عوامل أخرى إلى تقليصه.

1. المرونة في العمل:

- التأثير الإيجابي: العمل عن بعد يوفر مرونة كبيرة للموظفين في تنظيم أوقات عملهم. هذه المرونة تمكنهم من تحقيق توازن أفضل بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يزيد من رضاهم الوظيفي. كما أن القدرة على العمل من أي مكان تتيح للموظفين اختيار البيئة التي يشعرون فيها بالراحة والتركيز.
- التأثير السلبي: على الرغم من المرونة، قد يؤدي غياب الحدود الواضحة بين العمل والحياة الشخصية إلى شعور الموظفين بالإرهاق وعدم القدرة على الانفصال عن العمل، مما قد يقلل من الرضا الوظيفي على المدى الطويل.

2. بيئة العمل والدعم المؤسسي:

- التأثير الإيجابي: توفر الشركات التي تعتمد العمل عن بعد الأدوات والدعم المناسبين (مثل التكنولوجيا المتقدمة وبرامج التواصل) يمكن أن يحسن من رضا الموظفين. عندما يشعر الموظفون بأن لديهم كل ما يحتاجونه لأداء عملهم بكفاءة من المنزل، فإن ذلك يعزز من رضاهم.
- التأثير السلبي: إذا كان الدعم المؤسسي ضعيفًا أو كانت الأدوات المتاحة للعمل عن بعد غير كافية، قد يشعر الموظفون بالإحباط، مما يؤثر سلبًا على رضاهم الوظيفي. كما أن العزلة الاجتماعية الناتجة عن العمل عن بعد قد تؤدي إلى شعور الموظفين بالوحدة، مما يؤثر أيضًا على مستوى رضاهم.

3. التواصل والتفاعل الاجتماعي:

- التأثير الإيجابي: بعض الموظفين قد يفضلون العمل عن بعد لأنه يقلل من تشتت الاجتماعي والتفاعل غير الضروري الذي قد يؤثر سلبًا على إنتاجيتهم ورضاهم. هذا يمكن أن يكون مفيدًا لأولئك الذين يفضلون العمل في بيئة هادئة ويركزون بشكل أفضل دون التفاعل المستمر مع الآخرين.
- التأثير السلبي: غياب التفاعل الشخصي والتواصل اليومي مع الزملاء يمكن أن يؤدي إلى الشعور بالعزلة والوحدة، مما يقلل من الرضا الوظيفي. التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل التقليدية غالبًا ما يكون عنصرًا هامًا لتعزيز الروح المعنوية والشعور بالانتماء.

4. التطور المهني والتدريب:

- التأثير الإيجابي: العمل عن بعد قد يوفر فرصًا للتدريب والتطوير المهني عبر الإنترنت، مما يمكن أن يعزز من مهارات الموظفين ويزيد من رضاهم. الشركات التي توفر برامج تدريبية إلكترونية قد تجد أن موظفيها يشعرون بالتقدير والاهتمام بتطويرهم المهني.
- التأثير السلبي: في بعض الحالات، قد يشعر الموظفون الذين يعملون عن بعد بأنهم أقل عرضة للترقيات أو فرص التطور المهني مقارنة بزملائهم في المكتب، مما يمكن أن يؤثر سلبًا على رضاهم الوظيفي.

5. الإدارة والرقابة

- التأثير الإيجابي: عندما تتم إدارة فرق العمل عن بعد بشكل جيد، مع التركيز على النتائج بدلاً من الوقت المستغرق، يمكن أن يزيد ذلك من رضا الموظفين. يشعر الموظفون بالثقة والاحترام عندما يُعتمد على قدراتهم لتحقيق الأهداف دون الحاجة إلى رقابة مستمرة.
- التأثير السلبي: قد يشعر بعض الموظفين بالإحباط إذا كانوا يعانون من إدارة دقيقة أو غير فعالة عن بعد، مما قد يؤدي إلى عدم وضوح التوقعات والمهام، وبالتالي انخفاض الرضا الوظيفي.

الفصل الثالث: منهجية البحث

منهجية البحث

تتضمن منهجية الدراسة تصميم نموذج البحث واستخدام استبانة كأداة لجمع البيانات، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها وطريقة اختيار العينة، وتحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي والاستنتاجي لتحليل النتائج.

هذه الدراسة تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لفهم أثر العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات، مع تطبيق ذلك على شركة أرامكو السعودية. يهدف المنهج الوصفي التحليلي إلى وصف الظاهرة وجمع البيانات ذات الصلة، ومن ثم تحليلها للوصول إلى استنتاجات ملموسة حول تأثير العمل عن بعد على المتغيرات المستهدفة.

مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة يتكون من جميع الموظفين العاملين في شركة أرامكو السعودية، وهي إحدى الشركات متعددة الجنسيات الرائدة في قطاع النفط والغاز. يشمل المجتمع الموظفين من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية في الشركة. يتميز مجتمع الدراسة بتنوعه الكبير في الخصائص الديموغرافية مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة لضمان تمثيل شامل لمختلف الفئات داخل المجتمع الوظيفي في شركة أرامكو السعودية. بلغت حجم العينة 30 موظفًا، وتم اختيارهم من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية لضمان شمولية النتائج وتجنب التحيز.

أداة البحث

تم إعداد استبيان واستخدامه كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة من مجتمع الدراسة لتحقيق الأهداف المطلوبة من إعداد هذه الدراسة، تصميم الاستبيان بطريقة إلكترونية وتوزيعه على أفراد العينة.

تصميم استبيان كأداة لجمع البيانات:

تصميم استبيان يتضمن:

- بيانات ديموغرافية للمشاركين مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي.
- أسئلة تتعلق بمستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي قبل وبعد تطبيق نظام العمل عن بعد.
- أسئلة حول الظروف العاملة والتحديات والمزايا المتعلقة بالعمل عن بعد.

اختيار العينة وجمع البيانات:

- اختيار عينة تمثل موظفي شركة أرامكو في مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية.
- استخدام طرق عينة عشوائية لضمان التمثيل الجيد والتنوع في البيانات.

تحليل البيانات باستخدام SPSS

- الإحصاءات الوصفية لتحليل توزيعات الإنتاجية والرضا الوظيفي بين المجموعات المختلفة.
- تحليل الانحدار: لتحديد العلاقة بين العمل عن بعد والإنتاجية، وبين العمل عن بعد والرضا الوظيفي.
- تحليل التباين (ANOVA): لاختبار الفروق بين مجموعات الموظفين المختلفة بناءً على متغيرات ديموغرافية مثل العمر، المستوى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة.
- اختبار الارتباط: لتحليل مدى ارتباط العمل عن بعد بمستويات الإنتاجية والرضا الوظيفي.

تفسير النتائج وإعداد التقرير النهائي:

- تحليل النتائج بناءً على النظريات السابقة والبيانات المجمعة.
- تقديم التوصيات العملية لشركة أرامكو بناءً على الاستنتاجات، مع التركيز على كيفية تحسين استخدام العمل عن بعد لزيادة الإنتاجية وتعزيز الرضا الوظيفي.

جدول (1): أوزان العبارات حسب مقياس ليكرت الخماسي

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1

صدق أداة الدراسة

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ومحاورها لقياس ثبات وصدق أداة الدراسة والجدول يوضح نتائج الثبات والصدق.

جدول (2): نتائج الثبات والصدق

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الإنتاجية	4 عبارات	.865
الرضا الوظيفي	4 عبارات	.881
التحديات	4 عبارات	.857
استراتيجيات تحسين الأداء	4 عبارات	.867
معامل ألفا الكلي	16 عبارة	0.965

تظهر النتائج أن جميع المحاور قيد الدراسة تتمتع بثبات عالٍ، كما يتضح من قيم معامل ألفا كرونباخ التي تتجاوز 0.70. تعكس هذه القيم أن الأدوات المستخدمة لقياس كل محور، سواء كان الإنتاجية أو الرضا

الوظيفي أو التحديات أو استراتيجيات تحسين الأداء، تتمتع بقدر كبير من الاتساق الداخلي، مما يعني أن العبارات المختلفة ضمن كل محور تقيس بفعالية نفس المفهوم الأساسي.

معامل ألفا الكلي، الذي يبلغ 0.965، يعكس مستوى استثنائي من الثبات والصدق للأداة البحثية بشكل عام. هذا الرقم المرتفع يشير إلى أن الأداة البحثية ككل تتمتع بدرجة عالية من التناسق الداخلي بين المحاور المختلفة، مما يعزز من مصداقية النتائج التي تم الحصول عليها من الدراسة. وبالتالي، فإن الأداة البحثية يمكن الاعتماد عليها في توفير نتائج دقيقة وموثوقة، مما يعزز من قوة الاستنتاجات التي تم التوصل إليها حول المحاور المدروسة.

حدود الدراسة

- الموضوعية: تحليل تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات: بالتطبيق على شركة أرامكو السعودية.

- الزمانية: 2024.

- المكانية: المملكة العربية السعودية.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

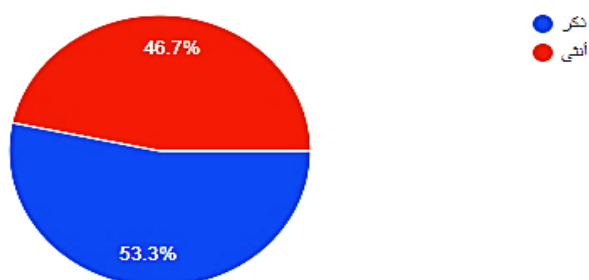
تحليل البيانات:

أولاً: البيانات الأولية:

• الجنس:

جدول (3): توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس

الجنس		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	16	51.6	53.3	53.3
	أنثى	14	45.2	46.7	100.0
	Total	30	96.8	100.0	



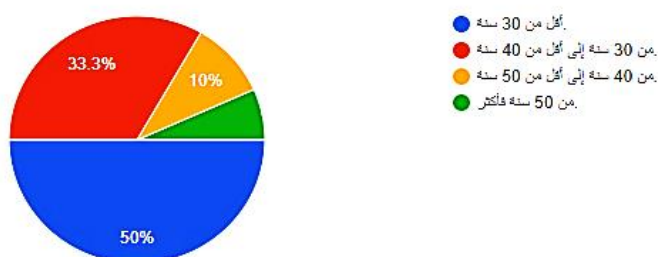
رسم توضيحي (1): توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس

الجدول السابق يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، فبلغت نسبة الذكور 53.3%، بينما بلغت نسبة الإناث 46.7%.

• العمر:

جدول (4): توزيع عينة الدراسة وفقاً للعمر

العمر		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 30 سنة.	15	48.4	50.0	50.0
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة.	10	32.3	33.3	83.3
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة.	3	9.7	10.0	93.3
	أكثر من 50 سنة	2	6.5	6.7	100.0
	Total	30	96.8	100.0	



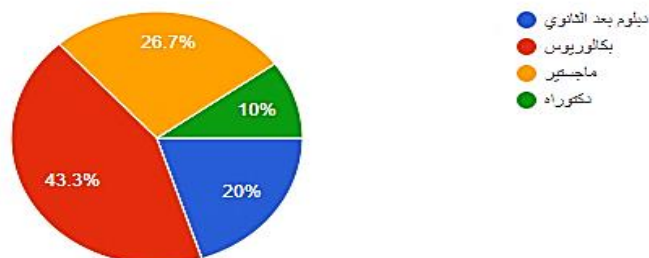
رسم توضيحي (2): توزيع عينة الدراسة وفقاً للعمر

الجدول السابق يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر فبلغت نسبة من هم أقل من 30 سنة 50%، بينما بلغت نسبة من هم من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة 33.3%، كما بلغت نسبة من هم من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة 10%، بينما بلغت نسبة من هم من 50 سنة فأكثر 6.7%.

• المؤهل العلمي:

جدول (5): توزيع عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	دبلوم بعد الثانوي	6	19.4	20.0	20.0
	بكالوريوس	13	41.9	43.3	63.3
	ماجستير	8	25.8	26.7	90.0
	دكتوراه	3	9.7	10.0	100.0
	Total	30	96.8	100.0	



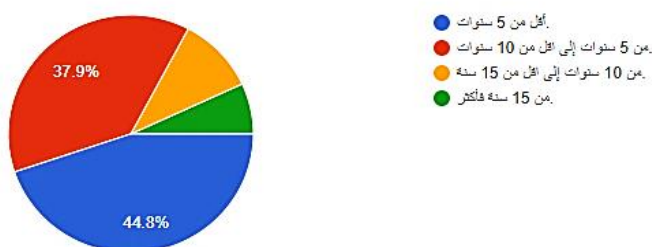
رسم توضيحي (3): توزيع عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي

الجدول السابق يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي فبلغت نسبة الحاصلين على دبلوم بعد الثانوي 20%، بينما بلغت نسبة الحاصلين على البكالوريوس 43.3%، بينما بلغت نسبة الحاصلين على الماجستير 26.7%، كما بلغت نسبة الحاصلين على دكتوراه 10%.

• سنوات الخبرة:

جدول (6): توزيع عينة الدراسة وفقًا لسنوات الخبرة

سنوات الخبرة		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات.	13	41.9	44.8	44.8
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات.	11	35.5	37.9	82.8
	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة.	3	9.7	10.3	93.1
	من 15 سن فأكثر	2	6.5	6.9	100.0
	Total	29	93.5	100.0	



رسم توضيحي (4): توزيع عينة الدراسة وفقًا لسنوات الخبرة

الجدول السابق يوضح توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير المؤهل العلمي فبلغت نسبة أقل من 5 سنوات 44.8%، بينما بلغت نسبة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات 37.9%، بينما بلغت نسبة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة 10.3%، كما بلغت نسبة من 15 سنة فأكثر 6.9%.

جدول (7): معامل ارتباط بيرسون للعبارات مع الدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	.681
2	.297
3	.377
4	.427
5	.325
6	.211
7	.655
8	.343
9	.759
10	.613

.194	11
.429	12
.717	13
.353	14
.552	15
.541	16

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور تتراوح بين (0.194) و(0.759). يمكن ملاحظة أن معظم معاملات الارتباط تتفاوت في قوتها، حيث تظهر بعض العبارات ارتباطاً قوياً مثل العبارة (9) التي سجلت أعلى قيمة (0.759) والعبارة (13) بقيمة (0.717)، مما يشير إلى علاقة قوية وإيجابية مع الدرجة الكلية للمحور.

على الرغم من أن بعض العبارات الأخرى مثل (2) و(6) و(11) سجلت معاملات ارتباط أقل (تتراوح بين 0.194 و0.325)، إلا أن معظم القيم تشير إلى علاقة إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، مما يعزز من مصداقية وصدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

ثانياً: الأسئلة الموضوعية:

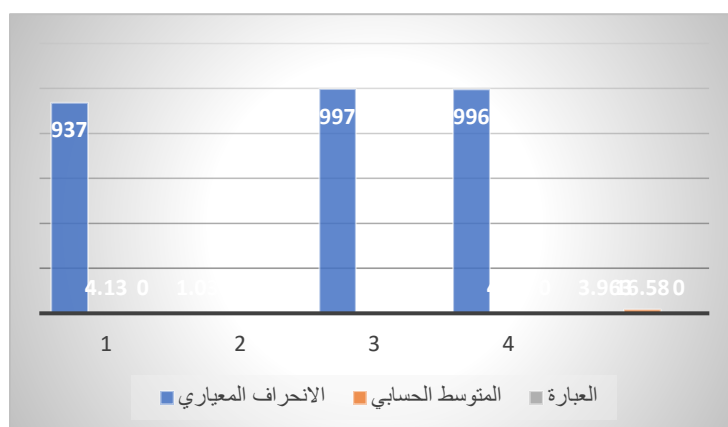
جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الإنتاجية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
1	.937	4.13	العمل عن بعد يساعدني على تخصيص وقت أكثر لإنجاز المهام بكفاءة".
2	1.033	3.97	أنا أستفيد من بيئة العمل الهادئة في المنزل التي تعزز من تركيزي".
3	.997	4.20	"عدم الحاجة للتنقل يوفر لي وقتاً إضافياً يمكنني استخدامه لتحسين أدائي".
4	.996	4.28	الأدوات التكنولوجية التي أستخدمها في العمل عن بعد تسهم في تعزيز إنتاجيتي".
	3.963	16.58	محور الإنتاجية

يوضح الجدول أن المستجيبين يتفوقون عموماً على أن العمل عن بعد يسهم بشكل إيجابي في تحسين إنتاجيتهم. المتوسطات الحسابية لكل العبارات تجاوزت 3.9، مما يشير إلى أن الأغلبية تميل إلى الموافقة على أن العمل عن بعد يوفر بيئة مناسبة للإنتاجية.

• العبارة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي (4.28) كانت المتعلقة بالأدوات التكنولوجية التي تعزز الإنتاجية، وهذا يدل على أهمية توفر الأدوات المناسبة لتمكين الموظفين من العمل بفاعلية عن بُعد.

- كما أن عبارة "عدم الحاجة للتنقل يوفر لي وقتًا إضافيًا يمكنني استخدامه لتحسين أدائي" حصلت على متوسط مرتفع (4.20)، مما يؤكد أن توفير الوقت المهدور في التنقل يعتبر عاملاً رئيسيًا في زيادة الإنتاجية.
- من ناحية أخرى، العبارة التي حصلت على أقل متوسط حسابي (3.97) كانت المتعلقة ببيئة العمل الهادئة في المنزل، وهو ما يشير إلى وجود بعض التحديات المرتبطة بالحفاظ على تركيز الموظفين في بيئة العمل المنزلية.



رسم توضيحي (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الإنتاجية

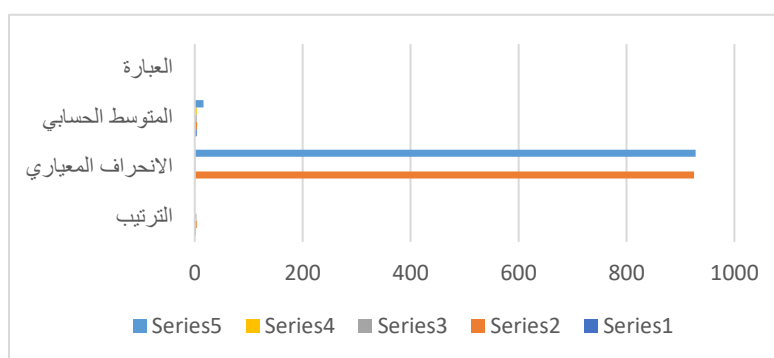
جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الرضا الوظيفي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
2	1.017	4.00	المرونة في العمل عن بعد تساهم في تحقيق توازن أفضل بين حياتي الشخصية والمهنية".
4	.925	4.20	"أشعر برضا أكبر عن وظيفتي بفضل قدرتي على تنظيم وقتي بمرونة".
3	1.242	3.90	"العمل عن بعد يعزز من شعوري بالثقة والاحترام من قبل الإدارة".
1	1.098	3.97	فرص التدريب والدعم المتاحة لي أثناء العمل عن بعد تعزز من رضائي الوظيفي".
	928.357	16.07	المحور

يظهر الجدول أن "أشعر برضا أكبر عن وظيفتي بفضل قدرتي على تنظيم وقتي بمرونة" حصلت على أعلى متوسط حسابي (4.20) وأقل انحراف معياري (0.925)، مما يشير إلى أن الموظفين يقدّرون بشكل كبير قدرة تنظيم الوقت المرنة كعامل رئيسي في رضاهم الوظيفي.

في المقابل، سجلت العبارة "العمل عن بعد يعزز من شعوري بالثقة والاحترام من قبل الإدارة" أدنى متوسط حسابي (3.90) وأعلى انحراف معياري (1.242)، مما قد يشير إلى تباين في مدى تأثير العمل عن بعد على شعور الموظفين بالثقة والاحترام من الإدارة.

بالمجمل، يُلاحظ أن الرضا الوظيفي يتعلق بشكل رئيسي بالمرونة في تنظيم الوقت وفرص التدريب والدعم، في حين أن تأثير العمل عن بعد على الشعور بالثقة والاحترام يمكن أن يكون أكثر تنوعًا بين الأفراد.



رسم توضيحي (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الرضا الوظيفي

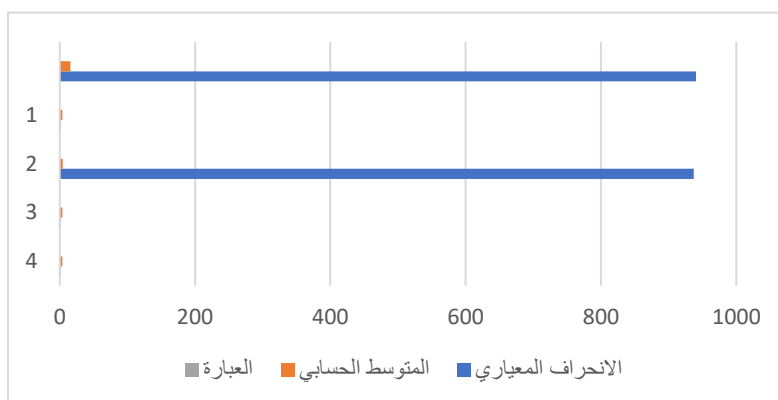
جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور التحديات

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
4	0.964	3.97	أشعر بالعزلة الاجتماعية نتيجة قلة التفاعل المباشر مع زملاء العمل".
3	1.149	3.70	أواجه صعوبة في إدارة وقتي بفعالية دون إشراف مباشر".
2	.937	4.29	نقص التعاون الشخصي يؤثر على فعالية المشاريع الجماعية".
1	1.085	3.97	"العمل عن بعد يمكن أن يؤثر سلبًا على صحتي النفسية بسبب العزلة".
	940.198	15.93	محور التحديات

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، يمكن ملاحظة أن "نقص التعاون الشخصي يؤثر على فعالية المشاريع الجماعية" سجل أعلى متوسط حسابي (4.29) مما يشير إلى أن المشاركين يعتبرون هذا التحدي أكثر تأثيرًا. في المقابل، "أواجه صعوبة في إدارة وقتي بفعالية دون إشراف مباشر" سجل أدنى متوسط حسابي (3.70)، مما يشير إلى أنه يمثل تحديًا أقل بالنسبة لهم.

الانحراف المعياري المرتفع في بعض العبارات، مثل "أواجه صعوبة في إدارة وقتي بفعالية دون إشراف مباشر"، يدل على تباين أكبر في مدى تأثير هذا التحدي بين الأفراد، بينما الانحراف المعياري المنخفض في "نقص

التعاون الشخصي يؤثر على فعالية المشاريع الجماعية" يشير إلى توافق أكبر بين المشاركين في تقييم هذا التحدي.



رسم توضيحي (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور التحديات

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور استراتيجيات تحسين الأداء

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
2	.830	4.24	تحديث سياسات العمل لتناسب نموذج العمل عن بعد يساعد في تحسين الأداء".
4	1.178	3.62	"تعزيز التواصل الرقمي بين الفرق يساهم في تحسين التنسيق والفعالية".
1	1.132	4.07	"تقديم دعم وتدريب مستمر يعزز من قدرة الموظفين على التكيف مع العمل عن بعد".
3	1.258	3.97	تقييم الأداء بانتظام يساعد في تحقيق الأهداف ويعزز من تحسين الأداء الفردي والجماعي".
	833.568	16.90	محور استراتيجيات تحسين الأداء

الجدول يعرض تحليلًا لمحور "استراتيجيات تحسين الأداء" ويشمل أربع عبارات تتعلق بتحسين الأداء في بيئة العمل عن بُعد.

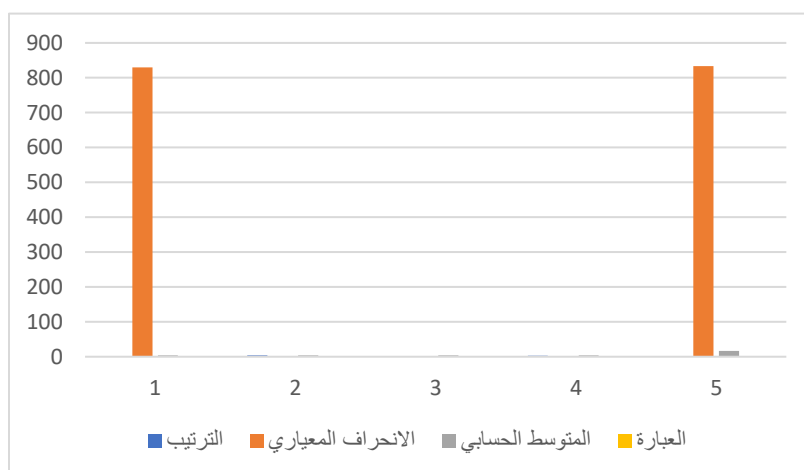
1. تقديم دعم وتدريب مستمر يعزز من قدرة الموظفين على التكيف مع العمل عن بعد سجل أعلى متوسط حسابي (4.07)، مما يدل على أن المشاركين يعتبرون دعم وتدريب الموظفين كعنصر رئيسي في تحسين الأداء.

2. تحديث سياسات العمل لتناسب نموذج العمل عن بعد يساعد في تحسين الأداء جاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (4.24)، مما يشير إلى اعتقاد قوي بفعالية تحديث السياسات في تعزيز الأداء.

3. تقييم الأداء بانتظام يساعد في تحقيق الأهداف ويعزز من تحسين الأداء الفردي والجماعي سجل متوسطًا قدره (3.97)، مما يعكس أهمية تقييم الأداء المنتظم كاستراتيجية لتحسين الأداء.

4. تعزيز التواصل الرقمي بين الفرق يساهم في تحسين التنسيق والفعالية حصل على أدنى متوسط حسابي (3.62)، مما يشير إلى أنه يعتبر الأقل تأثيرًا مقارنة بالاستراتيجيات الأخرى.

الانحرافات المعيارية المتفاوتة تشير إلى تفاوت في تقييم المشاركين لفعالية هذه الاستراتيجيات، مع وجود توافق أكبر في بعض العبارات مقارنة بغيرها. محور "استراتيجيات تحسين الأداء" بمتوسط إجمالي (16.90) يبرز أهمية تطبيق هذه الاستراتيجيات بشكل متكامل لتحسين الأداء في بيئة العمل عن بُعد.



رسم توضيحي (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور استراتيجيات تحسين الأداء

اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية: نماذج العمل عن بعد لها تأثير إيجابي على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي.
جدول (12): اختبار الفرضية الأولى

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.419	.777		3.114	.004
	العمل عن بعد.	.453	.185	.427	2.450	.021

a. Dependent Variable: الإنتاجية.

قيمة t هي 2.450، وهي تستخدم لاختبار أهمية التأثير في النماذج الإحصائية. القيم الأعلى من 1.96 تشير إلى أن التأثير ذو دلالة إحصائية في مستوى الثقة 95%. بما أن قيمة t في هذه الحالة هي 2.450، فهي تتجاوز الحد الأدنى المطلوب (1.96)، مما يعني أن التأثير الإيجابي للعمل عن بُعد على الإنتاجية ليس فقط ملحوظًا بل ويعزز من قوة الفرضية.

القيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.021، والتي تمثل احتمال الحصول على النتائج الحالية أو أكثر تطرفًا إذا كانت الفرضية الصفرية صحيحة. القيم الاحتمالية أقل من 0.05 تعني أن النتائج ذات دلالة إحصائية، مما يشير إلى أن هناك احتمالًا ضئيلًا بأن يكون التأثير ناتجًا عن الصدفة. بما أن القيمة الاحتمالية في هذه الحالة هي 0.021، فهي أقل من 0.05، مما يؤكد أن التأثير الإيجابي للعمل عن بُعد على الإنتاجية ليس مصادفة بل له دلالة قوية.

الفرضية الثانية: نماذج العمل عن بعد لها تأثير إيجابي على إنتاجية الموظفين.

جدول (13): اختبار الفرضية الثانية

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.026	1	7.026	8.217	.008 ^b
	Residual	23.941	28	.855		
	Total	30.967	29			
a. Dependent Variable: الإنتاجية.						
b. Predictors: (Constant), العمل عن بعد						

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.731	.798		2.170	.039
	"العمل عن بعد"	.532	.186	.476	2.867	.008
a. Dependent Variable: الإنتاجية						

○ لنتائج من تحليل ANOVA تشير إلى أن نماذج العمل عن بُعد لها تأثير إيجابي معنوي على إنتاجية الموظفين، حيث قيمة F هي 8.217 والقيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.008، مما يعني أن التأثير ذا دلالة إحصائية قوية، حيث أن القيمة الاحتمالية أقل من 0.05.

○ من تحليل المعاملات (Coefficients)، نجد أن البيتا غير القياسية (B) لمتغير "العمل عن بُعد" هو 0.532، مما يدل على أن العمل عن بُعد يزيد الإنتاجية بشكل ملحوظ. قيمة t هي 2.867 والقيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.008، مما يشير إلى أن التأثير الإيجابي للعمل عن بُعد على الإنتاجية ليس فقط ملحوظًا ولكن له دلالة إحصائية قوية.

الفرضية الثالثة: نماذج العمل عن بُعد لها تأثير إيجابي على مستوى رضا الموظفين.

جدول (14): اختبار الفرضية الثالثة

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.421	1	2.421	2.569	0.000
	Residual	26.379	28	.942		
	Total	28.800	29			

Dependent Variable: "الرضا الوظيفي".

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.156	.675		4.678	.000
	الرضا الوظيفي	.263	.164	.290	.6032	0.05.

قيمة F هي 2.569 والقيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.000. بما أن القيمة الاحتمالية أقل من 0.05، فهذا يشير إلى أن نموذج العمل عن بُعد له تأثير معنوي على الرضا الوظيفي، مما يدعم فرضية التأثير الإيجابي. القيمة الاحتمالية عند 0.05 تشير إلى أن التأثير يعتبر ذا دلالة إحصائية، مما يعني أن فرضية التأثير الإيجابي لنماذج العمل عن بُعد على رضا الموظفين مدعومة بالبيانات.

الفرضية الرابعة: هناك تحديات رئيسية وأساسية متطلبات لتطبيق نماذج العمل عن بعد بفعالية.

جدول (15): اختبار الفرضية الرابعة

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.379	1	5.379	7.628	.010 ^b
Residual	18.335	26	.705		
Total	23.714	27			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.703	.595		4.545	.000
		.392	.142	.476	2.762	.010

قيمة F هي 7.628 والقيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.010. بما أن القيمة الاحتمالية أقل من 0.05، فهذا يشير إلى أن هناك تأثيرًا معنويًا للتحديات الأساسية على فعالية تطبيق نماذج العمل عن بُعد. هذه النتيجة تدعم فرضية وجود تحديات رئيسية تؤثر على فعالية تطبيق نماذج العمل عن بُعد.

النتائج تعكس أن التحديات الرئيسية لتطبيق نماذج العمل عن بُعد، مثل الحاجة إلى تقديم دعم وتدريب مستمر، لها تأثير إيجابي ومعنوي على تحسين قدرة الموظفين على التكيف مع العمل عن بُعد. بناءً على النتائج، تعتبر فرضية وجود تحديات رئيسية تؤثر على فعالية تطبيق نماذج العمل عن بُعد مدعومة بشكل قوي بالبيانات.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

خاتمة

في ظل التحولات العالمية نحو استخدام تقنيات العمل عن بعد، كان لهذه الدراسة دور هام في استكشاف تأثير هذه التقنيات على الإنتاجية والرضا الوظيفي في بيئة شركة أرامكو السعودية. تم تحديد عدة أهداف للدراسة منها فهم آليات التأثير الإيجابي والسلبي للعمل عن بعد على أداء الموظفين، وتحليل كيفية تأثير هذه التقنيات على تجربة الموظف داخل الشركة.

أن العمل عن بعد يمكن أن يسهم بشكل كبير في زيادة مستويات الإنتاجية بفضل توفير بيئة عمل مرنة ومحفزة تعزز من أداء الموظفين. كما أظهرت الدراسة أيضًا أن الرضا الوظيفي لدى الموظفين قد يرتبط بشكل كبير بحرية اختيارهم لطريقة العمل ومدى التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

على الرغم من هذه النتائج الإيجابية، فإن الدراسة أيضًا أشارت إلى بعض التحديات المحتملة مثل الحاجة إلى تطوير استراتيجيات إدارة فعالة للفرق العاملة عن بعد وتحسين تكنولوجيا الاتصالات لضمان فعالية العملية.

بناءً على هذه الاستنتاجات، توصي هذه الدراسة بضرورة استمرار الاستثمار في تطوير وتحسين بنية العمل عن بعد في أرامكو، بما يضمن تحقيق أقصى استفادة من موظفيها وزيادة كفاءتهم، مع الأخذ في الاعتبار تفضيلات واحتياجات الفرد وتطلعاته المستقبلية في بيئة عمل متعددة الجنسيات ومتنوعة الثقافات.

النتائج

- زيادة في الإنتاجية: أظهرت الدراسة أن معظم الموظفين الذين يعملون عن بعد حققوا زيادة في إنتاجيتهم بفضل القدرة على تنظيم أوقاتهم بشكل أفضل.
- تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية: أشارت النتائج إلى أن العمل عن بعد ساهم في تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين، مما عزز رضاهم الوظيفي.
- تحديات في إدارة الوقت: واجه بعض الموظفين صعوبات في إدارة الوقت والعمل بفعالية بسبب قلة الإشراف المباشر.
- العزلة الاجتماعية: شعر عدد من الموظفين بالعزلة الاجتماعية نتيجة العمل عن بعد، مما أثر سلبيًا على شعورهم بالانتماء إلى الفريق.
- تحسن نوعية العمل: ساعد العمل عن بعد بعض الموظفين على تحسين جودة عملهم بفضل بيئة العمل الهادئة.
- أدوات التكنولوجيا: كان لاستخدام أدوات التكنولوجيا دور كبير في دعم الإنتاجية، حيث ساهمت الأدوات الرقمية في الحفاظ على كفاءة العمل.

- زيادة الرضا الوظيفي: أبلغ الموظفون عن زيادة في رضاهم الوظيفي بفضل المرونة التي يوفرها العمل عن بعد.
- أثر التدريب والدعم: كان للدعم والتدريب الفعال تأثير إيجابي على قدرة الموظفين على التكيف مع بيئة العمل عن بعد وزيادة رضاهم.
- تأثير التفاعل الاجتماعي على الإنتاجية: نقص التفاعل الاجتماعي أدى إلى تقليل التعاون بين الفرق، مما أثر سلبًا على بعض المشاريع الجماعية.
- تأثيرات على الصحة النفسية: واجه بعض الموظفين تأثيرات سلبية على صحتهم النفسية بسبب العزلة المرتبطة بالعمل عن بعد.

التوصيات

- تطوير بنية تقنية قوية: يُنصح بالاستثمار في تحسين البنية التقنية لدعم العمل عن بُعد، بما في ذلك تحسين الاتصالات عبر الإنترنت وتوفير أدوات التعاون والمشاركة عن بُعد التي تعزز التواصل الفعال بين فرق العمل.
- تطوير سياسات العمل عن بُعد: من الضروري وضع سياسات واضحة وشاملة تحدد شروط العمل عن بُعد، بما في ذلك ساعات العمل، والتواصل مع الفريق، ومتطلبات الأمان والخصوصية، وحقوق الموظفين والواجبات.
- توفير التدريب والدعم الفني: ينبغي تقديم برامج تدريبية مستمرة للموظفين حول كيفية العمل بفعالية عن بُعد، بالإضافة إلى توفير الدعم الفني المستمر لحل المشاكل التقنية التي قد تواجههم.
- تعزيز التواصل والتعاون: يجب تعزيز ممارسات التواصل والتعاون بين أفراد الفريق، وذلك من خلال استخدام أدوات التواصل المتقدمة وتعزيز ثقافة الفريق الواحد رغم البعد الجغرافي.
- تقييم دوري ومراجعة استراتيجيات العمل عن بُعد: ينبغي إجراء مراجعات دورية لنتائج وأداء العمل عن بُعد لتحديث وتحسين الاستراتيجيات بناءً على التجارب والتغذية الراجعة من الموظفين.

• تعزيز الحفاظ على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية: يجب تشجيع السلطات القيادية داخل أرامكو على دعم موظفيها في الحفاظ على توازن صحي بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يساهم في زيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية.

المراجع

1. حامد عبد الهادي فارس الغامدي. (2022). أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا "دراسة ميدانية على موظفي إدارة تعليم بيشة". مجلة جامعة الملك عبد العزيز.
2. حسام قرني. (2022). أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين. مجلة السياسة والاقتصاد.
3. علا عيسى محمود. (2021). أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي الاستشارات والتصميم الهندسي (في الأردن خلال (جائحة كوفيد 19-)). مجلة الشرق الأوسط.
4. فاطمة مطر. (2021). العمل عن بعد، العوامل المؤثرة فيه وأثره على أداء الشركات "دراسة حالة شركة MTN سوريا".
5. محمد فكري محمد. (2021). مدى العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات "دراسة تطبيقية على الفنادق السياحية بالقاهرة". المجلة المصرية للدراسات التجارية.
6. الكندري، نوال اسحاق أحمد، والميناوي، عائشة مصطفى حسن. (2015). أثر التسويق الداخلي كمدخل لإدارة السلوك الوظيفي. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع1، 11. 31- مسترجع من <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/661429>
7. اليافي، رندة سلامة، والعمرى، محمد بن سعيد. (2013). الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج 29، ع 2، 59. 93- مسترجع من <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/488048>
8. السهيل، صفاء زيد عبد الله جابر، والعيسى، بشاير فهد محمد عبد الله عيسى. (2023). مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال خلال جائحة "كوفيد-19" في دولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية. العلوم التربوية، مج31، ع3، 269. 315- مسترجع من <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1438470>

-
9. ثابت، نشوي توفيق أحمد. (2022). العمل عن بعد ومنظومة العمل: ملامح التغير.... رؤية اجتماعية. مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، ع27، 786. 837- مسترجع من <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1399151>
10. الطرباق، عبد السلام. (2021). العمل عن بعد. مجلة القانون المدني، ع8، 179. 198- مسترجع من <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1147849>
11. بكار، فتحي، وبوشريعة، فاطمة. (2020). استراتيجية العمل عن بعد: نقص في التشريع وفي الممارسة. حوليات جامعة الجزائر 1، مج34، عدد خاص، 588. 603- مسترجع من <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1064733>