

تعزيز ثقافة العمل عن بعد وإدارته في القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض

إعداد الطلاب/

تركي بن فهد الاحمري

حسان بن سالم الجهني

محمد بن صالح الاحمري

إشراف/

الدكتور/ وليد سليمان

الدكتور/ الفيصل عبدالمنعم

العام الدراسي:

٢٠٢٤

فهرس المحتوى:

٢	فهرس المحتوى:
٣	قائمة الجداول :
٤	المستخلص :
٤	Abstract:
٦	الفصل الأول
٧	المقدمة:
٧	مشكلة الدراسة.
٨	أهمية الدراسة.
٨	أهداف الدراسة.
٩	تساؤلات الدراسة (الفروض).
١٠	الدراسات السابقة.
١٥	المنهجية وطرق البحث.
١٥	أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات).
١٦	مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني).
١٦	الملخص:
١٦	التوصيات:
١٧	المراجع والمصادر:

قائمة الجداول :

المستخلص :

يهدف هذا البحث إلى تعزيز ثقافة العمل عن بعد وإدارتها في القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض. تم استخدام منهجية البحث الوصفي والتحليلي لتحليل البيانات المتعلقة بتعزيز ثقافة العمل عن بعد وإدارتها في القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض. تم جمع البيانات من خلال استبانة تم إرساله للعاملين في القطاعين العام والخاص، وتم تحليل هذه البيانات باستخدام الأدوات المناسبة. أظهرت الدراسة أن تعزيز ثقافة العمل عن بعد وإدارتها في القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض يمكن أن يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والمرونة ورضا الموظفين. وتشير النتائج أيضًا إلى أن هناك حاجة لتوفير البنية التحتية التكنولوجية المناسبة والتدريب المستمر للموظفين والمدراء لضمان نجاح ثقافة العمل عن بعد وإدارته.

تقدم هذه الدراسة إسهامًا أصليًا في فهم كيفية تعزيز ثقافة العمل عن بعد وإدارتها في القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض، وتسلط الضوء على العوامل الرئيسية التي يجب مراعاتها لضمان نجاح هذه الثقافة. كما توفر الدراسة توصيات قابلة للتطبيق للشركات والمؤسسات العامة والخاصة في تعزيز ثقافة العمل عن بعد وإدارتها بطريقة فعالة ومستدامة.

Abstract:

This research aims to enhance the culture of remote work and its management in both the public and private sectors in Riyadh. The descriptive and analytical research methodology was used to analyze data related to promoting the culture of remote work and its management in both the public and private sectors in Riyadh. Data was collected through a questionnaire sent to employees in both sectors, and these data were analyzed using appropriate tools.

The study showed that promoting the culture of remote work and its management in both the public and private sectors in Riyadh can lead to improved productivity, flexibility, and employee satisfaction. The results also indicate the need for providing the appropriate technological infrastructure and continuous training for employees and managers to ensure the success of remote work culture and its management.

This study provides an original contribution to understanding how to promote the culture of remote work and its management in both the public and private

sectors in Riyadh and highlights the key factors that should be considered to ensure the success of this culture. The study also provides practical recommendations for companies and public and private institutions to effectively and sustainably promote the culture of remote work and its management.

الفصل الأول

المقدمة:

تشهد المملكة العربية السعودية تطوراً كبيراً في مجال التحول الرقمي والتي أصبح من السهل إنجاز الأعمال في أي وقت ومن أي مكان وذلك نتيجة للتقدم التكنولوجي وتطور وسائل الاتصال حيث تسير المملكة العربية السعودية بخطى متسارعة لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. ويعد برنامج التحول الرقمي وأهدافه الاستراتيجية ومنها تطوير الحكومة الالكترونية واحدة من اهم البرامج لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

ونظراً لهذا التحول الرقمي غير المسبوق والتطور التكنولوجي وتوفر وسائل الاتصالات أصبحت ثقافة العمل عن بُعد وإدارتها أمراً مهماً في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض. يعد تعزيز ثقافة العمل عن بُعد وتوفير الأدوات التكنولوجية اللازمة لها من الأمور التي تساعد في زيادة الإنتاجية وتحفيز الموظفين. وبفضل التقدم في التكنولوجيا، أصبح من الممكن العمل من أي مكان وفي أي وقت.

وحيث ان ثقافة العمل عن بعد او ما يسمى (Telework) أو (Remote work) بحاجة الي تحسين وتطوير وتطبيق في القاطعين العام والخاص في المملكة العربية والسعودية وخصوصاً في مدينة الرياض وهي مجال بحثنا هذا حيث انه ومن المتوقع ان تشهد مدينة الرياض نمو سكاني متزايد خلال السنوات العشر القادمة، حيث ستستضيف مدينة الرياض العديد من الاحداث الضخمة ومنها استضافة كأس أمم آسيا عام ٢٠٢٧م، واستضافة معرض اكسيو العالمي عام ٢٠٣٠م، وكأس العالم عام ٢٠٣٤م. وهذا أحد الأسباب التي سوف تجعل من العمل عن بعد خياراً مناسباً لإنجاز الاعمال دون الحاجة لتكبد عناء التنقل من والي مقر العمل في ضل الازدحام المروري المتوقع.

في هذا البحث، سنستعرض أهمية تعزيز ثقافة العمل عن بُعد وإدارتها في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض، وكيف يمكن أن تسهم تلك العملية في تحقيق النجاح والتطور

مشكلة الدراسة.

إن التغير والتطور التقني الملحوظ المتوافق مع اهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ والذي يتضمن إنشاء خدمات رقمية حكومية سهلة توفر الجهد والوقت وسرعة انجاز الاعمال الكترونياً وبالتحديد الاعمال التي لا تتطلب الحضور الى مقر العمل وتكبد عناء الطريق وبعد المسافة للقيام بعمل يمكن إنجازة من أي مكان مع توفر وسائل الاتصال والتواصل والبرامج والتطبيقات الداعمة. وحيث أن إدارة الفريق كذلك أصبحت أسهل وأدق ويمكن قياس مدى انجاز الاعمال والوقت المستغرق وقياس انتاجية الموظفين العاملين عن بعد بكل يسر وسهولة.

وكما ذكرنا سابقاً في مقدمة هذا البحث العلمي أن مدينة الرياض سوف تشهد احداث عالمية ضخمة قد تكون سبباً في كثافة سكانية عالية جداً ومن. وبما أن مدينة الرياض حالياً تشهد ارتفاع في نسبة سكان

عالية جداً خلال السنوات الخمس الماضية والذي نشهده في أيامنا هذه وما يتسبب في زحام عالي جداً في أوقات الذروة مما له أثر سلبي في وصول الموظفين لأعمالهم في الوقت المحدد. ومن الملاحظ أن ثقافة العمل عن بعد ما زالت في بدايتها وقد تم تطبيقها حديثاً بعد انتشار فايروس كوفيد-١٩، وذلك نلاحظ وجود بعض المعوقات ومن أهمها أن هناك قصور من القطاعين العام والخاص في تطبيق العمل عن بعد للموظفين الراغبين في العمل عن بعد مع توفر وسائل التقنية الحديثة التي تسهم في إمكانية العمل من أي مكان وفي أي وقت. لذلك كان مشروع بحثنا العملي هذا لتعزيز ثقافة العمل عن بعد وإدارته في القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض.

أهمية الدراسة.

تكمن أهمية الدراسة الي تعزيز ثقافة العمل عن بعد وإدارته في القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض وما تحمله من أهمية كبيرة نظراً للتأثير البارز الذي قد يترتب على تطبيق نظام العمل عن بعد بشكل فعال على الاقتصاد والمجتمع:

- **تحسين الإنتاجية والكفاءة:** يمكن لتعزيز العمل عن بُعد أن يساهم في تحسين الإنتاجية والكفاءة، حيث يتيح للموظفين العمل بطرق مرنة تتناسب مع قدراتهم والظروف المحيطة.
- **تعزيز الابتكار والإبداع:** وقد نرى أن تعزيز العمل عن بعد له أثر على راحة الموظف نفسياً وعقلياً له أثر على الابتكار والإبداع.
- **تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية:** يساهم تعزيز العمل عن بُعد في تحقيق توازن أفضل بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يؤدي إلى تحسين رضا الموظفين واستمراريتهم في العمل.
- **تحفيز الاستدامة البيئية:** بتقليل الحاجة إلى التنقل اليومي، يمكن للعمل عن بعد أن يحد من الازدحام المروري وانبعاثات الكربون، مما يدعم جهود الاستدامة البيئية.
- **تعزيز بيئة جاذبة للمواهب:** إذا تبنت مدينة الرياض ثقافة العمل عن بُعد بفعالية، فإنها قد تكون محط جذب للمواهب الوطنية والدولية التي تبحث عن بيئة عمل متقدمة ومرنة.

أهداف الدراسة.

- **تحليل تأثير تعزيز ثقافة العمل عن بعد:**
فحص كيفية تأثير تعزيز ثقافة العمل عن بعد على رفاة وإنتاجية الموظفين في القطاعين العام والخاص.

- **تقييم التحديات والفرص:**
تحليل التحديات التي تواجه تنفيذ ثقافة العمل عن بعد وتحديد الفرص المتاحة للتحسين.
- **دراسة تفاصيل إدارة العمل عن بعد:**
استكشاف كيفية إدارة العمل عن بُعد في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض.
- **تحليل تأثير التكنولوجيا:**
فحص كيف يؤثر استخدام التكنولوجيا في تعزيز العمل عن بُعد وتحسين الاتصال والتنسيق.
- **تقديم توصيات لتحسين العمل عن بعد:**
تطوير توصيات عملية لتحسين ثقافة العمل عن بُعد وإدارتها في القطاعين العام والخاص.
- **تسليط الضوء على الجوانب الاجتماعية والثقافية:**
فحص كيف يؤثر تعزيز العمل عن بُعد على العوامل الاجتماعية والثقافية في مدينة الرياض.
- **تقديم إسهامات نظرية وعملية:**
إثراء المعرفة حول كيفية تعزيز العمل عن بُعد يمكن أن يسهم في تحسين الأداء والتنظيم في القطاعين العام والخاص.

تساؤلات الدراسة (الفروض).

- نرى أن هناك قصور من القطاعين العام والخاص في تطبيق العمل عن بعد وسوف نتطرق في هذه البحث العلمي على الإجابة على التساؤلات التالية:
1. كيف يمكن تحسين ثقافة العمل عن بعد في القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض؟
 - a. ماهي أهم إيجابيات العمل عن بعد؟
 - b. ماهي أهم سلبيات العمل عن بعد وكيفية معالجتها؟
 - c. ماهي أهم التحديات التي تواجهها القطاعات العامة والخاصة في مدينة الرياض لتطبيق نظام العمل عن بعد وطرق حلها؟
 2. كيف يمكن تحسين إدارة العمل عن بعد في القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض؟
 - a. ماهي أهم أساليب الإدارة الالكترونية الناجحة للعاملين عن بعد؟
 - b. ماهي أهم سلبيات الإدارة الالكترونية للعاملين عن بعد وكيفية معالجتها؟

الدراسات السابقة.

نظراً لحدثة الموضوع وما تم الاطلاع عليه من دراسات سابقة وجد ندرة الدراسات التي تناولت تعزيز ثقافة العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية وشبه ندرتها في مدينة الرياض وهذا ما يسبب فجوة بحثية تهتم بها الدراسة. نستعرض بعض الدراسات التي لها علاقة بالعمل عن بعد وادارته لاستعراض الجديد الذي سيتم تقديمه.

1 - دراسة إلهام عون، وسعاد مجاج بعنوان: العمل عن بعد تفعيل للإدارة الإلكترونية أم إدارة أزمة

الهدف من الدراسة:

- محاولة معرفة أن المرونة في استخدام تكنولوجيا الاتصال تؤدي لإنتاج استجابة آنية لمواقف الأزمات لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشيخ العربي التبسي تبسة .
- محاولة معرفة ما إذا كانت التنظيمات بإدارة لانتطية تحقق الدوام والاستمرارية في إنجاز الوظائف الإدارية لدى موظفي الكلية.
- محاولة معرفة ما إذا كان إنجاز المهام خارج بيئة ومحيط العمل يساهم في تحقيق التكيف مع التغيرات المختلفة لدى موظفي الكلية

وقد اعتمدوا في الدراسة المنهج الوصفي الذي يسمح لهم بالحصول على معلومات واقعية ودقيقة اما فيما يخص جمع البيانات فقد اعتمدوا على الاستمارة لجمع البيانات. اما بالنسبة للنتائج فكانت كالتالي:

- تبين أن هناك التزام من طرف الأساتذة من حيث أداء مهامهم حتى في ظل الظروف السائدة والوضع الحالي المتأزم حيث قدرت نسبتهم بـ ٩٣.٥%، وأن الجامعة تعاني من ضعف في مستوى الثقافة الإلكترونية وفي كيفية التعامل معها بالشكل الجيد
- غياب التنسيق بين الأعمال الإدارية والبيداغوجية وكذا بين الطلبة والأساتذة، فلتفعيل العمل عن بعد وأداء المهام بعيدا عن مقر المنظمة وجب أن تقوم بعقد لقاءات دورية لتنمية وعي الأساتذة حول أهمية العمل عن بعد ولتسلط الضوء على هذا النمط الذي تم استحدثه لتحاكي التغيرات التي تشهدها الجامعة جراء جائحة كورونا وهو غير مفعّل تماما.
- تبني العمل عن بعد يحتاج إلى تخطيط مسبق وإلى مورد بشري مؤهل وذلك بغية التكيف وفق مستجدات الوضع الراهن، فإنجاز المهام خارج بيئة ومحيط العمل تلتزم وضع العديد من الخطط والبرامج التي تفعليه واقعيًا وميدانيًا وليس مجرد اقتراحات شكلية، وهذا أحال إلى عدم وجود إدارة إستراتيجية لمواجهة هذه الأزمات وتلافي سلبياتها، حيث أن العمل بعيدا عن المنظمة خلق العديد

من المعوقات التي حالت دون تطبيق نظام التعليم عن بعد وذلك بغية خلق بيئة تفاعلية تتجاوز الحدود المكانية والزمنية ومن أبرزها نقص التكوين والذي بلغت نسبته 83.9%

- أن انجاز المهام خارج محيط العمل يتطلب الالتزام بأداء المهام ما يفرض زيادة الوعي في الثقافة الالكترونية للموظف وضرورة الاهتمام من طرف الإدارة بجدية الاهتمام في تنمية وعي الموظفين حول العمل عن بعد وكذا الاهتمام بوضع خطط استعجالية تلامس مستجدات الوضع الحالي وكذلك إعداد برامج في تأهيل وتكوين مواردها البشرية، حتى تضمن التكيف مع مختلف التغيرات لرصد اتجاهاتها ومعرفة حركتها

2 - دراسة زروق محمد بلال، وأري ناصر المسهلي، بعنوان: أثر العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا بالتطبيق على مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار ووزارة العمل وبلدية ظفار بسلطنة عمان.

الهدف من الدراسة:

- تحديد مستويات ممارسة العمل عن بعد في القطاع الحكومي.
- توضيح مدى تحسن كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين بالقطاع الحكومي.
- التعرف على أثر العمل عن بعد في فاعلية كفاءة الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي

وقد اعتمدوا في البحث على المنهج الوصفي التحليلي
اما فيما يخص جمع البيانات فقد اعتمدوا على الاستبانة كطريقة لجمع البيانات
اما بالنسبة للنتائج فكانت كالتالي:

- أشارت نتيجة الدراسة أن بعد الثقافة لتنظيمية بالمؤسسات المبحوثة كانت بدرجة مرتفعة جداً، وربما تعود هذه النتيجة إلى أن هذه المؤسسات تعمل على وضع قوانين وأنظمة معينة تساعد على توفير الخدمات التي تقدمها للموظفين من أجل كسب المزيد من الثقة مما قد يساهم بشكل كبير بتطوير في زيادة كفاءة العاملين
- بعد العنصر البشري بالمؤسسات المبحوثة كانت بدرجة مرتفعة جداً، وقد تعود هذه النتيجة إلى أن المؤسسات تعمل على تشجيع العاملين على العمل عن بعد وتدريبهم لزيادة قدراتهم العملية، وتشجيعهم من خلال نظام الحوافز لدفعهم لتحقيق أهداف المؤسسة، وما تقدمه من حوافز لموظفيها
- بعد التقنيات الحديثة بالمؤسسات المبحوثة كانت بدرجة مرتفعة جداً، وربما تعزي هذه النتيجة إلى أن المؤسسات محل الدراسة تقوم باستخدام أحدث التقنيات في العمل عن بعد؛ إذ تساهم هذه التقنيات بشكل كبير في تسهيل الإجراءات وإنجاز المعامات بالسرعة والدقة المطلوبة.

وقد لعبت التقنيات الحديثة دوراً مهماً في ظل الأزمة التي واجهتها بعام ٢٠٢٠م متمثلة بجائحة كورونا

- أن كفاءة الأداء الوظيفي، كانت بنسبة مرتفعة جداً مما يدل على توفر كفاءة الأداء الوظيفي بالمؤسسات المبحوثة، مما يوضح أن أثر العمل عن بعد في كفاءة الأداء الوظيفي بالمؤسسات المبحوثة كان كبيراً.

3 - دراسة تلمساني عبد الكريم، ومضرومي عبد الملك، بعنوان العمل عن بعد وأثره على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا.

الهدف من الدراسة:

- بيان حقيقة وضوابط العمل عن بعد، ودوافع اللجوء إليه
- التعرف على مستويات الأداء، وطرق تقييمه
- توضيح أثر العمل عن بعد على أداء العاملين
- تحديد التحديات والعوامل التي تواجه العمل عن بعد
- إعطاء نظرة شاملة على الموضوع محل الدراسة لتوضيح أهمية العمل عن بعد في المؤسسات، ودوره في دفع عجلة التنمية والتخفيف من آثار جائحة كورونا.

وقد اعتمدوا في البحث على المنهج الوصفي التحليلي.

اما فيما يخص جمع البيانات فقد اعتمدوا على الاستبانة كطريقة لجمع البيانات وكذلك المقابلة للحصول على المزيد من المعلومات.
اما بالنسبة للنتائج فكانت كالتالي:

- تحتاج فكرة العمل عن بعد إلى المزيد من الإشهار والإعلان والتوعية عنها، كونه يحمل في طياته الكثير من المنافع من حيث فتح مزيد من الأعمال، وفتح مجال للعمل للكثير من الارغبين في العمل والقادرين عليه، وتقليل التكلفة لكلا الطرفين
- يعد العمل عن بعد واحدة من الأمور التي لا يمكن الاستغناء عنها في الآونة الأخيرة، سواء كان بسبب الظروف السائدة كأزمة جائحة كورونا، أو بسبب مميزات وإيجابياته الكثيرة .
- القيام بالعمل عن بعد بحذر نظار لسلبياته وتأثيراته على أداء الموظفين، لذا يجب أن يتم استغلال الجانب
- المفيد منها فيما يخدم الموظف - مساهمة العمل عن بعد في تسهيل عمل الموظفين، وتيسير عملية التنقل إلى العمل من داخل المنزل بواسطة وسائل الاتصال الحديثة .

- يساعد العمل عن بعد على تجاوز المشاكل والأسباب التي تدفع الموظفين إلى مغادرة المؤسسات الإدارية.
- تبني العمل عن بعد يحقق للكثير من العاملين إمكانية أكبر التكيف مع العمل في ظل الظروف المناخية الصعبة، وفي حالة تعطل خدمات وسائل النقل بين المدن، فالعمل عن بعد يعد وسيلة مناسبة لوضعنا الاجتماعي لتوظيف المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة .
- زيادة معدلات إنتاجية العاملين عن بعد نظراً لتمتعهم بالحرية في اختيار الوقت المناسب للعمل
- من معوقات العمل عن بعد عدم توفر شبكات الاتصالات عريضة الحزمة ومعدات الاتصال اللاسلكية
- خاصة في المنازل، وهذا ما يحبط همم المتحمسين للدخول في ميدان العمل عن بعد- .تعتبر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات أحد العوامل الرئيس لتحسن أداء العاملين في ظروف العمل عن بعد- .رغم الأزمة إلا أن الجامعة تمكنت من تحقيق نوع من الأداء المهني وذلك بواسطة عامل الرضا الوظيفي
- يعتبر المرونة في العمل مؤثراً على الأداء العاملين .

4 - دراسة أسماء الغامدي بعنوان: العمل عن بعد خلال أزمة كوفيد-١٩ من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية: التحديات والحلول.

- اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي المسحي.
- اما فيما يخص جمع البيانات فقد اعتمدت الباحثة على الاستبانة كطريقة لجمع البيانات.
- اما بالنسبة للنتائج فكانت كالتالي:
- يواجه موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية العديد من التحديات عند تطبيق العمل عن بعد تتفاوت شدتها بين معضلة توافر متطلبات العمل عن بعد التقنية كأجهزة الحواسيب الإلكترونية وذلك بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٤) بدرجة موافق، بينما جاء شعور الموظف بافتقار الالتزام في العمل بدرجة محايد وفق استجابة أفراد العينة وذلك بمتوسط حسابي (٣,٤٢).
 - كشفت النتائج أن من أبرز إيجابيات العمل عن بعد توفير مصاريف التنقل من مقرات العمل وإليها والوقت والجهد لازم لذلك من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة وذلك بمتوسط حسابي (٤,٤٢) بدرجة موافق جداً، بينما جاءت الدافعية وعلاقتها بالعمل عن بُعد بدرجة محايد ومتوسط حسابي (٣,٤٠) وفق مقياس ليكرت الخماسي.

- وصلت الدراسة إلى عدد من سلبيات العمل عن بعد من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة والتي تمثلت في قلة النشاط البدني وجاءت بدرجة موافق بمتوسط حسابي (٣,٩٢) وبجانب العديد من السلبيات التي حازت موافقة أفراد الدراسة، ونالت العديد من السلبيات موقف محايد في استجابة أفراد الدراسة كوصف العمل عن بعد بأنه يؤدي لضياع فرص التقدم والترقي وعدم توازن العمل والحياة الشخصية وأيضاً التسويف والتساهل في أداء العمل خال العمل عن بعد بدرجة محايد ومتوسط حسابي بلغ (٣,١٩).

5 - دراسة الإدارة الفعالة في بيئة العمل عن بعد، دراسة باللغة الإنجليزية:

تطرقت هذه الدراسة الي فعالية الإدارة في ظروف العمل عن بعد للمؤسسات التعليمية وشركات تكنولوجيا المعلومات والمؤسسات التجارية بناء على استبيان لموظفيها لتحديد كفاءة كل وظيفة إدارية: التخطيط، والتنظيم، والتحفيز، والتحكم.

تظهر نتائج الدراسة الاختلاف في مناهج تخطيط جدول عمل جهاز التحكم عن بعد العاملون في المؤسسات التعليمية التي تعمل في إطار المعايير الأكاديمية الحكومية وفي شركات تكنولوجيا المعلومات الخاصة والمؤسسات التجارية التي تهدف أنشطتها إلى خدمة عدد كبير من العملاء. المؤسسات التعليمية، كمؤسسات عامة، لديها جدول أكاديمي محدد مسبقاً، لكن العمل عن بعد يتطلب مناهج مختلفة نسبياً لتخطيط عمل الموظفين. لدعم الحالة النفسية والعاطفية للمعلمين / المحاضرين، من الضروري تقليل التواصل مع الطلاب والإدارة في مختلف الشبكات الاجتماعية أو المنصات المتخصصة بعد يوم العمل. لوحظ أدنى مستوى من كفاءة الإدارة في المؤسسات التعليمية لأن القيود البيروقراطية والمالية لا تساهم في تحديد أجر إضافي للعمل الإضافي، والذي يرتبط أيضاً بالبحوث التي أجراها شميت وآخرون. (٢٠٢١). بدلاً من ذلك، في هياكل الأعمال التجارية لشركات تكنولوجيا المعلومات والمؤسسات التجارية، يتم استخدام التعويض النقدي عن العمل الإضافي كأداة تحفيزية لإدارة شؤون الموظفين.

6 - دراسة أحمد القادري, عادل, عمر جفري, & علي. (٢٠٢٣). بعنوان: أثر العمل عن بعد على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك عبد العزيز بفرع السليمانية.

الهدف من الدراسة:

- التعرف على أثر توافر الاتصال على مستوى الأداء الوظيفي
- معرفة أثر توافر تقنية المعلومات على مستوى الأداء الوظيفي
- توضيح أثر توافر المهارات على مستوى الأداء الوظيفي

- تحديد أثر توافر الثقة المتبادلة بين أطراف العمل على مستوى الأداء
- التعرف على أثر توافر ساعات العمل المرنة على مستوى الأداء الوظيفي
- توضيح أثر اتخاذ القرارات عن بعد على مستوى الأداء الوظيفي
- بيان الفروق ذات الدلالة الإحصائية لاستجابات أفراد العينة نحو مستوى الأداء الوظيفي

اعتمدوا في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

ونتائج البحث كانت كالتالي:

غالبية افراد العينة يوافقون على واقع العمل عـب بعد وذلك لـ:

- توفر الاتصالات والشبكات التي تدعم العمل عن بعد والتطبيقات المستخدمة للتواصل ومهارات الاتصال الالكتروني اللازمة لأداء العمل عن بعد
- توفر تقنية المعلومات والتعامل مع البيانات بسرية تامة أثناء العمل عن بعد واستخدام الشبكات الامنة لإنجاز أعمالهم.
- توفر المهارات الوظيفية التي تساعدهم على انجاز مهامهم بكل دقة وان العمل عن بعد ساعدهم في تنفيذ أعمالهم واتخاذ القرارات
- توفر الثقة التبادلية لأطراف العمل وتعزيز التواصل بين عناصر نظام العمل عن بعد
- توفر ساعات العمل المرنة وأنها اتاحت للموظفين العاملين عن بعد الاهتمام بمسؤولياتهم الاجتماعية والشخصية وكذلك انتظام مواقيت العمل اليومية.
- تقليل الجهد البدني والنسفي للموظفين وانهم يشعرون بالاندماج بشكل كبير في عملهم عن بعد.

المنهجية وطرق البحث.

بناء على طبيعة موضوع الدراسة اعتمدنا البحث على النهج الوصفي التحليلي المبني على جمع البيانات والمعلومات ونتائج الاستبانة المتعلقة بموضوع الدراسة من العاملين والاداريين في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض لمعرفة طرق تعزيز ثقافة العمل عن بعد وإدارته ثم تحليل هذه البيانات لغرض الحصول على النتائج.

أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات).

اعتمدنا في هذه الدراسة على الاستبانة التي من خلالها طرحنا عدد من الأسئلة وبصيغة إجابات محددة مسبقاً.

تم اعداد محاور الاستبانة من المحور الأول وهو عبارة عن البيانات الأساسية: (الاسم، العمر، قطاع العمل، الخبرة العملية والمهنية. والمحور الثاني يتكون من ١٦ سؤال لمعرفة إجابيات وسلبيات وتحديات

تطبيق العمل عن بعد. والمحور الأخير يتكون من سؤالين عن إدارة العمل عن بعد وتختص في سلبيات إدارة العمل عن بعد وأساليب الإدارة الإلكترونية الناجحة. وتم نشر الاستبانة إلكترونياً باستخدام تطبيق (google forms) وتم التوصل إلى استجابة (٢٥) موظفاً حتى الآن.

مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني).

١. المجال المكاني:

تم توزيع الاستبانة على العاملين في القطاع العام والخاص في مدينة الرياض وسوف يتم سرد أسماء القطاعات المشاركة في الاستبانة بعد الانتهاء من جمع البيانات.

٢. المجال الزمني:

تم الانطلاق الفعلي بعد الموافقة على عنوان الدراسة من مشرف المشروع في ١٧/٠٢/٢٠٢٤م.

٣. المجال البشري:

في هذه الدراسة تم تحديد الموظفين والاداريين في القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض

الملخص:

التوصيات:

المراجع والمصادر:

عون. (٢٠٢١). العمل عن بعد تفعيل للإدارة الإلكترونية (*Doctoral dissertation*, جامعة العربي التبسي).

الاستاذ المشارك زروق بلال, & السيدة أروى المسهلي. (٢٠٢٢). أثر العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا: (بالتطبيق على مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار ووزارة العمل وبلدية ظفار بسلطنة عمان). مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية

تلمساني, عبد الكريم, مضرومي, عبد المالك, حوتية, & عمر/مؤطر. (٢٠٢١). العمل عن بعد وأثره على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا (*Doctoral dissertation*, جامعة أحمد دراية-أدرار).

الغامدي. (٢٠٢٣). العمل عن بعد خلال أزمة كوفيد-١٩ من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية: التحديات والحلول. المجلة العربية للإدارة.

أحمد القادري, عادل, عمر جفري, & علي. (٢٠٢٣). أثر العمل عن بعد على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك عبد العزيز بفرع السلیمانية. مجلة كلية التربية. بورسعيد, ٤٣(٤٣), ٤٣٦-٤٣٧.

Chychun, V., Chaplynska, N., Shpatakova, O., Pankova, A., & Saienko, V. (2023). Effective management in the remote work environment. *Journal of System and Management Sciences*, 13(3), 244-257..