

العمل عن بعد وتأثيره على الأداء الوظيفي

Remote work and its impact on job performance

إعداد الطالبة/ هند حمد عبدالله الجريوي

إشراف/

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥م

بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

إلى أُمي الحبيبة، التي كانت دومًا النور الذي يهتدي به قلبي، والمصدر الأول لقوتي وعزيمتي، إليك يا من زرعت فيّ بذور العلم وأشعلتني في داخلي شغف المعرفة، إليك أرفع هذا العمل بكل حب وتقدير، كلمات الشكر لا تكفي للتعبير عن امتناني لك، لأنك كنتِ ولا تزالين الداعم الأكبر لي في مسيرتي العلمية والعملية، وجودك في حياتي هو أعلى نعمة أشكر الله تعالى عليها، وتضحياتك لا تُقاس.

إلى والدي الغالي، الذي رحل عن هذه الدنيا تاركًا خلفه إرثًا من المحبة والرحمة، وبصمات من الأخلاق والتوجيه التي لا تُنسى رغم غيابه، فإن ذكره تظل حية في قلبي، وتبقى نصائحه دافعًا لي لتحقيق النجاح في حياتي، هذا الإنجاز هو ثمرة من ثمار دعائك ورضائك، رحمك الله وأسكنك فسيح جناته.

إلى ابني إبراهيم حبيبي، يا من أضأت حياتي بقدمك، وأصبحت الأمل والفرحة في كل يوم إليك أهدي هذا الإنجاز، فكل لحظة في حياتي هي مصدر إلهام لي لتحقيق ما يسعدك ويرضيك، لا أستطيع التعبير عن مدى فخري بك، فأنت سبب قوتي ورغبتني في الاستمرار في مسيرتي، أتمنى لك حياة مليئة بالنجاح والسعادة كما أرجو أن تجد في هذا العمل شيئًا يجعلك فخورًا بوالدتك.

إلى عائلتي الغالية، الذين كانوا دائمًا السند والداعم في كل مرحلة من مراحل حياتي، إليكم أهدى هذا البحث فأنتم من قدمتم لي الدعم النفسي والمادي في كل الظروف، وكنتم دومًا العون الذي أحتاجه لتجاوز الصعاب، أنتم من شجعتُموني على الإيمان بنفسني، وألهمتموني أن لا أستسلم مهما كانت التحديات، لكل فرد منكم لكم مني كل الحب والامتنان.

مقدمة

شهد العالم في العقود الأخيرة تحولات جذرية في طبيعة العمل، وكان أبرز هذه التحولات هو العمل عن بعد، يعد العمل عن بعد من النماذج الحديثة التي أدخلت في عالم الأعمال بعد التقدم الكبير في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إذ ظهر العمل عن بعد لأول مرة في السبعينات من القرن الماضي في بعض الشركات الغربية، حيث كان يُعتبر من النماذج الاستثنائية، لكن مع مرور الوقت بدأ هذا النموذج بالانتشار تدريجيًا في معظم دول العالم، حيث ارتبط بالتحسينات التقنية التي سهلت التواصل عن بعد مثل الإنترنت، البريد الإلكتروني، البرمجيات الخاصة بالمؤتمرات المرئية، وتطبيقات التعاون عبر الإنترنت.

كان العمل عن بعد في البداية مجرد خيار محدود يستخدمه البعض في بعض الوظائف الإدارية أو التقنية، ولكن مع تقدم التكنولوجيا، وظهور الحاجة إلى تقليل التكاليف وزيادة الإنتاجية، أصبح العمل عن بعد خيارًا متاحًا للكثير من الموظفين في مختلف القطاعات، ويعود تطور العمل عن بعد إلى عدة عوامل رئيسية، أبرزها تطور الإنترنت، التوسع في استخدام الحوسبة السحابية، وتزايد وسائل الاتصال الحديثة مثل الهواتف الذكية والإنترنت عالي السرعة.

خلال العقدین الأخيرین، أصبح العمل عن بعد خيارًا شائعًا بين العديد من الشركات الكبرى والصغيرة على حد سواء، ومع جائحة كوفيد-١٩، تسارع انتشار العمل عن بعد بشكل غير مسبوق، مما أدى إلى تغييرات جذرية في أنماط العمل في جميع أنحاء العالم، حيث أصبح جزء كبير من الموظفين في مختلف القطاعات يعملون من منازلهم. وتُعتبر هذه التجربة أحد المحطات الهامة التي أثرت بشكل كبير في اعتماد العمل عن بعد بشكل دائم في العديد من الشركات والمؤسسات.

مشكلة الدراسة:

تعتبر مشكلة الدراسة حول العمل عن بعد وتأثيره على الأداء الوظيفي من القضايا المعاصرة التي تحظى باهتمام كبير في الأوساط الأكاديمية والمهنية على حد سواء. فقد أصبح العمل عن بعد أحد نماذج العمل السائدة في العصر الحالي، لا سيما بعد الجائحة العالمية (كوفيد-١٩) التي فرضت تغييرات جذرية في أنماط العمل التقليدية، وبالرغم من أن العمل عن بعد يوفر مزايا متعددة مثل تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، وتوفير التكاليف على الشركات، وتوسيع نطاق التوظيف عالميًا، إلا أن هناك العديد من التحديات التي قد تؤثر بشكل سلبي على الأداء الوظيفي للموظفين.

إحدى المشاكل الرئيسية في هذا السياق هي عدم القدرة على قياس الأداء الوظيفي بنفس الطريقة المتبعة في بيئات العمل التقليدية، ففي العمل عن بعد، يفتقر الموظف إلى الإشراف المباشر، ما قد يؤدي إلى تحديات تتعلق بالإنتاجية، حيث يمكن أن يواجه الموظفون صعوبة في إدارة وقتهم بفعالية. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هناك مشكلات تتعلق بالتواصل بين الموظفين والمديرين، مما يؤدي إلى عدم وضوح المهام أو الأهداف الوظيفية.

كما أن العزلة الاجتماعية هي من بين المشاكل الرئيسية التي قد تؤثر على الأداء الوظيفي في بيئة العمل عن بعد. الموظفون الذين يعملون عن بعد قد يشعرون بالعزلة، مما يؤثر على التفاعل الاجتماعي والانسجام بين أعضاء الفريق. هذا العزل الاجتماعي يمكن أن يؤدي إلى انخفاض في الروح المعنوية، وزيادة مستويات التوتر والقلق، وهو ما ينعكس سلبيًا على جودة العمل والإنتاجية.

مشكلة أخرى تتعلق بـ تفاوت الأدوات والموارد المتاحة للموظفين للعمل عن بعد، إذ لا يملك الجميع نفس الأدوات التقنية أو بيئات العمل المناسبة التي تساعدهم على أداء مهامهم بكفاءة. على سبيل المثال، قد يعاني بعض الموظفين من ضعف الاتصال بالإنترنت أو نقص في الأجهزة التقنية اللازمة، مما يؤدي إلى تقليص قدرتهم على أداء العمل بجودة عالية وفي الوقت المحدد.

من جانب آخر، يطرح العمل عن بعد تحديات في تقييم الأداء الوظيفي بشكل دقيق. في بيئات العمل التقليدية، يتمكن المديرون من مراقبة وتقييم الموظفين بشكل مباشر من خلال حضورهم اليومي في مكان العمل، ولكن في العمل عن بعد،

يصعب على المدراء مراقبة الموظفين بنفس الطريقة. هذا النقص في الرقابة قد يؤدي إلى انخفاض في التحفيز والالتزام، مما ينعكس على جودة الأداء الوظيفي.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في فهم العلاقة بين العمل عن بعد و الأداء الوظيفي وكيف يمكن للمنظمات أن تدير هذا النموذج بشكل فعال، إن تحسين الأداء الوظيفي في بيئة العمل عن بعد يتطلب فحصًا دقيقًا للتحديات والعوامل التي تؤثر على الموظف عن بعد، ووضع استراتيجيات للتغلب على تلك التحديات. من خلال فهم التأثيرات الإيجابية والسلبية للعمل عن بعد، يمكن تحسين بيئات العمل عن بعد وتعزيز الأداء الوظيفي بشكل عام، ما يسهم في رفع إنتاجية الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي.

بذلك، فإن دراسة تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي تُعد أمرًا حيويًا في العصر الحديث، إذ يتطلب الأمر من الباحثين وصناع القرار في الشركات إيجاد حلول فعالة للتحديات المتعلقة بهذا النمط من العمل، والعمل على استثمار الفرص التي يقدمها لتطوير أداء الموظفين وزيادة كفاءتهم

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي للموظفين في بيئات العمل الحديثة. ولأن العمل عن بعد أصبح أحد النماذج السائدة في العديد من الشركات والمؤسسات حول العالم، فإن دراسة تأثيره على الأداء الوظيفي من الأمور الأساسية لفهم مدى فاعلية هذا النموذج ونتائجه في مختلف القطاعات. وتتمثل أهداف الدراسة في النقاط التالية:

١. تحديد العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي أثناء العمل عن بعد:

من أهم أهداف هذه الدراسة هو التعرف على العوامل التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على أداء الموظفين في بيئة العمل عن بعد. يشمل ذلك العوامل الشخصية مثل الدافع الذاتي والتنظيم الشخصي، والعوامل التقنية مثل توفر أدوات الاتصال والتكنولوجيا المناسبة، وكذلك العوامل الاجتماعية مثل التفاعل بين الزملاء ومدى العزلة التي قد يشعر بها

الموظفون. من خلال دراسة هذه العوامل، تهدف الدراسة إلى تقديم تحليل شامل يمكن من تحديد النقاط القوية والضعف في العمل عن بعد.

٢. قياس مدى تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين وجودة أدائهم:

أحد الأهداف الأساسية للدراسة هو قياس تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية وجودة العمل. حيث سيتطرق البحث إلى كيفية تأثير غياب الإشراف المباشر على قدرة الموظف على تنفيذ المهام الموكلة إليه بكفاءة وفعالية. سيتم التحقق مما إذا كانت هناك زيادة أو انخفاض في مستوى الإنتاجية والابتكار في بيئة العمل عن بعد مقارنة بالعمل التقليدي. كما سيتم فحص كيف يؤثر العمل عن بعد في الالتزام بالمواعيد والجودة النهائية للمنتجات أو الخدمات المقدمة.

٣. استكشاف التحديات التي تواجه الموظفين أثناء العمل عن بعد:

تهدف الدراسة أيضًا إلى استكشاف التحديات التي قد يواجهها الموظفون عند العمل عن بعد، يشمل ذلك الصعوبات المتعلقة بالانقطاع المستمر في الاتصال، مشاكل التركيز بسبب البيئة المنزلية، الضغوط النفسية المرتبطة بالعزلة، وعدم القدرة على التفاعل المباشر مع الزملاء أو الإدارة. من خلال تحليل هذه التحديات، تسعى الدراسة إلى فهم مدى تأثيرها على الأداء الوظيفي وتقديم حلول عملية لتجاوز هذه المعوقات.

٤. مقارنة الأداء الوظيفي في بيئات العمل التقليدية والافتراضية:

أحد الأهداف المهمة لهذه الدراسة هو إجراء مقارنة بين الأداء الوظيفي في بيئة العمل التقليدية التي تعتمد على الحضور الشخصي في المكتب، وبين بيئة العمل عن بعد التي تتم من خلال تقنيات الاتصال عن بُعد. تهدف هذه المقارنة إلى تحديد الفروق بين النموذجين من حيث الإنتاجية، والتفاعل بين الموظفين، ومدى تحقيق الأهداف الوظيفية. كما ستسعى الدراسة إلى تقييم مدى رضا الموظفين عن العمل في كل من النموذجين.

٥. تحليل التأثيرات النفسية والاجتماعية للعمل عن بعد:

أحد أهداف الدراسة هو دراسة التأثيرات النفسية والاجتماعية التي يسببها العمل عن بعد على الموظفين. يشمل ذلك تحليل مدى شعور الموظف بالعزلة أو الانفصال عن بيئة العمل الجماعية، وتأثير ذلك على روح الفريق والابتكار في بيئة العمل، كما سيتم فحص مدى تأثير العمل عن بعد على الصحة النفسية للموظفين، سواء من خلال التخفيف من الضغوط اليومية أو من خلال زيادة التوتر الناتج عن صعوبة إدارة الوقت أو التفاعل مع الآخرين.

٦. تحديد استراتيجيات تحسين الأداء في بيئة العمل عن بعد:

تهدف الدراسة أيضًا إلى تحديد استراتيجيات فعّالة يمكن أن تساعد في تحسين الأداء الوظيفي في بيئات العمل عن بعد، يشمل ذلك استراتيجيات التواصل الفعّال، أدوات التدريب المتاحة عن بعد، تطوير مهارات إدارة الوقت، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين. كما تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات حول كيفية توظيف التكنولوجيا بشكل أكبر لتسهيل أداء الموظفين وتوفير بيئة عمل أكثر مرونة وداعمة.

٧. تحليل العلاقة بين مستوى الرقابة والإشراف وأداء الموظفين في العمل عن بعد:

من الأهداف الهامة أيضًا تحليل العلاقة بين الرقابة والإشراف وأداء الموظفين في بيئة العمل عن بعد، في بيئة العمل التقليدية، يتم الإشراف على الموظفين بشكل مباشر، لكن في بيئة العمل عن بعد، يتم الاعتماد على التقييم الذاتي والتقنيات التكنولوجية لمتابعة الأداء، تهدف هذه الدراسة إلى فهم مدى تأثير غياب الإشراف المباشر على قدرة الموظف على الالتزام بالمهام والأهداف التنظيمية.

٨. تقديم توصيات لتحسين الأداء الوظيفي في بيئات العمل عن بعد:

الهدف النهائي لهذه الدراسة هو تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد المؤسسات في تحسين بيئة العمل عن بعد وزيادة إنتاجية الموظفين، وتشمل هذه التوصيات كيفية تجاوز التحديات المذكورة، مثل تحسين التواصل بين الموظفين والإدارة، زيادة دعم التكنولوجيا وتدريب الموظفين على استخدامها بفعالية، بالإضافة إلى تحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

تساؤلات الدراسة

تتناول هذه الدراسة موضوع العمل عن بعد وتأثيره على الأداء الوظيفي، وتسعى للإجابة على مجموعة من التساؤلات الأساسية التي تمكّن من فهم العلاقة بين العمل عن بعد والأداء الوظيفي للموظفين في بيئات العمل الحديثة. بالنظر إلى تزايد اعتماد الشركات والمؤسسات على العمل عن بعد، أصبحت الحاجة ملحة لدراسة تأثير هذا النمط من العمل على الأداء العام للموظفين. وبالتالي، تتحدد تساؤلات هذه الدراسة في النقاط التالية:

١. كيف يؤثر العمل عن بعد على القدرة الإنتاجية للموظفين؟

يعتبر هذا السؤال محوريًا في الدراسة، حيث يتطلب فهم كيفية تأثير بيئة العمل عن بعد على مستوى إنتاجية الموظف. هل يؤدي العمل عن بعد إلى زيادة الإنتاجية نظرًا للمرونة التي يوفرها أم أنه قد يحد من قدرة الموظف على تقديم الأداء المطلوب؟ وما هي العوامل التي تساهم في هذا التأثير، سواء كانت إيجابية أو سلبية؟

٢. هل يساهم العمل عن بعد في تحسين أو تدهور جودة العمل المقدم؟

على الرغم من أن العمل عن بعد قد يقدم فوائد من حيث الراحة والتقليل من الوقت الضائع في التنقل، إلا أن هناك تساؤلاً مهماً حول تأثيره على جودة العمل، هل يستطيع الموظف في بيئة العمل عن بعد تقديم نفس مستوى الجودة كما في العمل التقليدي؟ وما هي العوامل التي يمكن أن تؤثر على جودة العمل في هذه البيئة؟

٣. ما هي العوامل التي تؤثر في أداء الموظف عند العمل عن بعد؟

تشير هذه النقطة تساؤلات حول العوامل الشخصية والمهنية التي تؤثر في أداء الموظف في بيئة العمل عن بعد. هل تؤثر إدارة الوقت أو التنظيم الذاتي على قدرة الموظف على أداء مهامه بكفاءة؟ وهل هناك عوامل نفسية أو اجتماعية تلعب دوراً في أداء الموظف مثل الشعور بالعزلة أو قلة التفاعل الاجتماعي؟

٤. هل يؤدي العمل عن بعد إلى زيادة أو تقليل التواصل بين الموظفين والإدارة؟

هذا التساؤل يهدف إلى فحص كيف يؤثر العمل عن بعد على التواصل بين الموظفين والإدارة، هل يوفر العمل عن بعد فرصاً أفضل للتواصل الفعال من خلال التقنيات الحديثة، أم أنه يعوق التواصل بين الفرق المختلفة والإدارة بسبب غياب التفاعل المباشر؟ وكيف يؤثر ذلك على اتخاذ القرارات وتنسيق العمل؟

٥. ما هي التحديات التي يواجهها الموظفون في بيئة العمل عن بعد؟

يهدف هذا التساؤل إلى استكشاف التحديات العملية والنفسية التي قد يواجهها الموظفون أثناء العمل عن بعد، هل يواجه الموظفون صعوبة في الحفاظ على التركيز بسبب البيئة المنزلية؟ هل يوجد تحديات تتعلق بالوصول إلى الموارد اللازمة، مثل التكنولوجيا أو المعدات؟ وما هي المشكلات النفسية مثل الشعور بالعزلة أو الإجهاد التي يمكن أن تؤثر على الأداء؟

٦. ما هو دور التكنولوجيا في تحسين الأداء الوظيفي أثناء العمل عن بعد؟

بما أن التكنولوجيا هي أحد العوامل الرئيسية التي تساهم في نجاح العمل عن بعد، تطرح هذه الدراسة تساؤلاً حول كيفية تأثير التكنولوجيا الحديثة (مثل أدوات الاتصال، البرمجيات السحابية، وأدوات إدارة المشاريع) في تحسين كفاءة الموظف وجودة العمل. كيف يمكن لهذه الأدوات أن تساهم في التواصل، التنسيق، وإدارة الوقت للموظفين العاملين عن بعد؟

٧. كيف يؤثر غياب الإشراف المباشر على مستوى الأداء الوظيفي للموظفين؟

العمل عن بعد يعني تقليص الإشراف المباشر، مما قد يؤثر على سلوك الموظف وقدرته على الالتزام بالمواعيد النهائية وبالمسؤوليات الوظيفية. هل يمكن أن يؤثر غياب الإشراف على تحفيز الموظف وأدائه؟ وهل يحتاج الموظفون إلى استراتيجيات تحفيزية خاصة للعمل عن بعد؟

٨. كيف يختلف أداء الموظفين عند العمل عن بعد مقارنةً بالعمل التقليدي في المكاتب؟

يثير هذا التساؤل النقاش حول التأثيرات النفسية والسلوكية التي يسببها الانتقال من بيئة العمل التقليدية إلى بيئة العمل عن بعد. هل يؤدي العمل عن بعد إلى زيادة الإبداع والابتكار؟ أم أن بيئة العمل التقليدية توفر حوافز أفضل للأداء الوظيفي؟ وما هي الفروق الرئيسية التي يمكن أن تؤثر في أداء الموظفين بين النموذجين؟

٩. ما هي آراء الموظفين حول تأثير العمل عن بعد على حياتهم الشخصية والمهنية؟

يتطلب هذا التساؤل استكشاف تجارب الموظفين مع العمل عن بعد في محاولة لفهم كيف يؤثر هذا النموذج على حياتهم اليومية. هل يشعر الموظفون بزيادة الضغط النفسي بسبب العمل المستمر في نفس البيئة المنزلية؟ هل يساعد العمل عن بعد على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟

١٠. كيف يمكن تحسين سياسات العمل عن بعد لزيادة الأداء الوظيفي؟

بناءً على جميع النتائج السابقة، يسعى هذا التساؤل إلى تحديد كيفية تحسين سياسات العمل عن بعد من خلال التدريب، التواصل، و الدعم التقني، ما هي الأساليب أو السياسات التي يمكن أن تساعد الموظفين على تحقيق الأداء الأمثل في بيئات العمل عن بعد؟

فروض الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين العمل عن بعد والأداء الوظيفي للموظفين في بيئات العمل الحديثة، بناءً على تساؤلات البحث الرئيسية، تم صياغة مجموعة من الفروض التي تسهم في توجيه البحث وتحليل العلاقة بين المتغيرات المختلفة. تعتبر هذه الفروض بمثابة توقعات أولية تستند إلى الأدبيات السابقة والمعرفة الحالية حول العمل عن بعد، والتي سيتم اختبارها وتحليلها بشكل علمي. فيما يلي عرض لأهم الفروض التي ستتم دراستها في هذا البحث:

١. الفرض الأول: العمل عن بعد يؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظفين مقارنة بالعمل التقليدي في المكتب

يتوقع هذا الفرض أن العمل عن بعد قد يسهم في زيادة إنتاجية الموظفين، نظرًا لأنهم لا يواجهون انقطاعًا مستمرًا في الاتصال، ولا يتعرضون لضغوط العمل التقليدية مثل التنقل أو الاجتماعات المتكررة. كما أن الراحة التي يوفرها العمل من المنزل قد تمنح الموظفين الفرصة للتركيز بشكل أكبر على المهام المعطاة.

٢.الفرض الثاني: يؤثر العمل عن بعد سلبًا على التواصل بين الموظفين والإدارة

يفترض هذا الفرض أن العمل عن بعد قد يؤدي إلى ضعف التواصل بين الموظفين والإدارة بسبب غياب التفاعل الشخصي اليومي، وهذا قد يؤدي إلى تراجع فعالية الاجتماعات والقرارات الإدارية، ويؤثر في جودة العمل الجماعي بسبب صعوبة التنسيق والتعاون بين الفرق عبر الوسائل الإلكترونية.

٣.الفرض الثالث: يواجه الموظفون تحديات في إدارة وقتهم بشكل فعال عند العمل عن بعد

من خلال هذا الفرض، يُتوقع أن الموظفين الذين يعملون عن بعد قد يعانون من صعوبة في إدارة وقتهم بشكل فعال، نظرًا لوجود عدد كبير من المشتتات في بيئة العمل المنزلية، كما يمكن أن يواجه الموظفون صعوبة في تحديد أولويات العمل مقارنةً بوجود بيئة مكتبية منظمة تسهل عليهم تحديد المهام والأولويات اليومية.

٤.الفرض الرابع: العمل عن بعد يعزز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين

يتنبأ هذا الفرض بأن العمل عن بعد يمكن أن يساهم في تحقيق التوازن الأفضل بين العمل والحياة الشخصية، حيث يتيح للموظف مرونة أكبر في تنظيم وقت عمله ومهامه المنزلية، قد يؤدي ذلك إلى تحسين مستوى الرضا الوظيفي والحد من التوتر والضغط النفسية الناتجة عن العمل.

٥.الفرض الخامس: يؤثر العمل عن بعد بشكل إيجابي على جودة الأداء الوظيفي في بعض المجالات، خاصة في الأعمال التي تعتمد على المهام الفردية

يفترض هذا الفرض أن الموظفين الذين يعملون عن بعد قد يحققون تحسنًا في جودة أدائهم عندما تتطلب طبيعة عملهم إتمام مهام فردية بشكل مستقل. على سبيل المثال، قد يكون العمل عن بعد أكثر ملاءمة في المجالات التي تتطلب الإبداع أو التفكير العميق، حيث يستطيع الموظف العمل في بيئة خالية من المشتتات المكتبية.

٦.الفرض السادس: يؤدي العمل عن بعد إلى انخفاض في التفاعل الاجتماعي بين الموظفين ويؤثر سلبًا على روح الفريق.

هذا الفرض يتوقع أن العمل عن بعد قد يؤدي إلى عزلة اجتماعية للموظفين، ما يؤثر في روح الفريق والابتكار الجماعي. بدون التفاعل الشخصي والأنشطة المشتركة بين الزملاء في بيئة العمل التقليدية، قد يشعر الموظفون بالعزلة ويؤثر ذلك في قدرتهم على التعاون الفعال وتبادل الأفكار.

٧.الفرض السابع: غياب الإشراف المباشر في العمل عن بعد يؤثر سلبيًا على الالتزام بالمهام والأداء الوظيفي

يتوقع هذا الفرض أن غياب الرقابة المباشرة أثناء العمل عن بعد قد يؤدي إلى انخفاض الالتزام بالمهام وضياح التركيز في بعض الحالات. حيث قد يشعر بعض الموظفين بأنهم أقل تحت الضغط والرقابة، ما يؤدي إلى تقليص التزامهم بالمواعيد النهائية وجودة الأداء.

٨.الفرض الثامن: استخدام التكنولوجيا الحديثة يساهم في تحسين الأداء الوظيفي خلال العمل عن بعد

يطرح هذا الفرض أن التكنولوجيا المتقدمة مثل أدوات الاتصال عبر الفيديو، برامج إدارة المشاريع السحابية، والتطبيقات المتخصصة يمكن أن تحسن من كفاءة العمل عن بعد. إذ يتوقع أن تساهم هذه الأدوات في تحسين التواصل بين الموظفين، وتنظيم المهام، و رفع مستوى الإنتاجية.

٩.الفرض التاسع: العمل عن بعد يساعد في تقليل التكاليف التشغيلية للشركات دون التأثير الكبير على الأداء

الوظيفي

يتوقع هذا الفرض أن العمل عن بعد يمكن أن يساعد الشركات في خفض التكاليف المرتبطة بتوفير المرافق والتجهيزات المكتبية، دون التأثير الكبير على الأداء الوظيفي. إذ تشير التوقعات إلى أن العديد من الموظفين قد يظهرون مستويات عالية من الإنتاجية والجودة رغم العمل عن بعد.

١٠.الفرض العاشر: هناك ارتباط قوي بين رضا الموظفين عن العمل عن بعد وأدائهم الوظيفي

يفترض هذا الفرض أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا عن العمل عن بعد، سواء من حيث الراحة أو التوازن بين العمل والحياة، سيظهرون تحسنًا في أدائهم الوظيفي. حيث يرتبط الرضا الوظيفي ارتباطًا مباشرًا بمستوى التحفيز والإنتاجية

الدراسات السابقة:

١. الدراسة: أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا: دراسة ميدانية على موظفي إدارة تعليم بيشة (الغامدي & الشمري، ٢٠٢٣)

- استخدم المنهج الوصفي - التحليلي لاستقصاء علاقة العمل عن بعد بالأداء الوظيفي لدى موظفي إدارة تعليم مدينة بيشة خلال جائحة كوفيد-١٩.

- من أبرز نتائجها: وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل عن بعد على الأداء الوظيفي؛ تحديداً توافر المتطلبات التقنية والمعلوماتية، ومعرفة الموظفين بآليات العمل عن بعد، والمبادرات الحكومية كانت عوامل مؤثرة.

- دلالة البحث: يوضح أن النجاح في العمل عن بعد لا يكون بمجرد التحول للعمل من المنزل، بل يتطلب توفير بنية تقنية، ودعم تنظيمي، ومعرفة مسبقة لدى الموظفين.

٢. الدراسة: أثر العمل عن بُعد على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك عبدالعزيز بفرع السلیمانیة (القادري & جفري، ٢٠٢٣)

- هدفت إلى قياس أثر العمل عن بُعد على مستوى الأداء الوظيفي داخل جامعة الملك عبدالعزيز، مع تحليل بعض المتغيرات كالمستوى التعليمي والمسمى الوظيفي.

- من أهم نتائجها: وجود فروق ذات دلالة عند المتغير «المؤهل العلمي» لصالح ذوي المؤهل الجامعي أو الدراسات العليا في تقييم الأداء والرضا عن العمل عن بُعد؛ بينما لم توجد فروق ذات دلالة للمسمى الوظيفي.

- دلالة البحث: يشير إلى أن الخلفية التعليمية تعد متغيراً مهماً في التأقلم مع العمل عن بُعد وتحقيق أداء وظيفي مرتفع.

٣. الدراسة: أثر العمل عن بُعد وأثره على جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي (دراسة في مستشفى الملك فيصل)

- تناولت الدراسة العلاقة بين العمل عن بعد من جهة، وجودة الحياة الوظيفية والاغتراب الوظيفي من جهة أخرى، مع الإشارة إلى أن الاغتراب الوظيفي قد يكون وسيطاً يؤثر على الأداء الوظيفي.

- دلالة مهمة: تؤكد الدراسة أن العمل عن بعد ليس مجرد موقع مكان العمل، بل يشمل أبعاداً نفسية واجتماعية تؤثر على ارتباط الموظف بالعمل وبمنظّمته.

٤. الدراسة: أثر العمل عن بُعد في أداء العاملين: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة تكريت - العراق

- تناولت أبعاداً مثل الموازنة بين العمل والحياة، والاتصال، وتكنولوجيا المعلومات، والمهارات ضمن سياق العمل عن بعد، وحالة قيادات في جامعة تكريت.

- وهي توفر رؤية حول أن أبعاد متعددة للعمل عن بعد تؤثر في الأداء — ليس فقط البعد المادي أو التقني، بل كذلك البعد المهاري والاتصال.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تهدف إلى فهم تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي للموظفين، هذه المنطلقات تتعامل مع مفاهيم ونظم نظرية مختلفة تتعلق بإدارة الأعمال، سلوك الموظفين، التنظيم الوظيفي، والإنتاجية في بيئة العمل عن بعد. وفيما يلي عرض للمنطلقات النظرية التي تشكل الإطار المرجعي لهذه الدراسة:

١. نظرية التحفيز (Motivation Theory)

تعتبر نظرية التحفيز من أهم المنطلقات التي يتم اعتمادها لفهم تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي، تشير هذه النظرية إلى أن التحفيز هو العامل الأساسي الذي يؤثر في أداء الموظف سواء في بيئة العمل التقليدية أو عن بعد. يمكن أن يؤثر العمل عن بعد على الدوافع الذاتية للموظفين بشكل إيجابي أو سلبي، حسب مدى المرونة التي يوفرها في تنظيم وقت العمل.

على سبيل المثال، توفر بيئة العمل عن بعد للموظف حرية أكبر في تنظيم جدولته الزمني، مما يزيد من تحفيزه الذاتي ويؤدي إلى تحسين أدائه ومع ذلك، يمكن أن يؤدي غياب الرقابة المباشرة والتفاعل الاجتماعي إلى تراجع الحوافز الخارجية مثل المكافآت أو التقدير العلني من المديرين، مما قد يقلل من دافعية الموظف. لذلك، فإن موازنة التحفيز الداخلي والخارجي في بيئة العمل عن بعد يعد من العوامل الحاسمة في تحسين الأداء الوظيفي.

٢. نظرية التوازن بين الحياة الشخصية والعمل (Work-Life Balance Theory)

نظرية التوازن بين الحياة الشخصية والعمل هي واحدة من أهم المنطلقات التي تفسر العلاقة بين العمل عن بعد والأداء الوظيفي، تشير هذه النظرية إلى أهمية إيجاد توازن بين العمل والحياة الشخصية لتحقيق رفاهية الموظف وبالتالي زيادة إنتاجيته. العمل عن بعد يتيح للموظفين فرصة أكبر للتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، مما يؤدي إلى خفض مستويات التوتر والضغط النفسي.

في هذا السياق، يساعد العمل عن بعد الموظف على تخصيص وقت أكبر للأسرة أو الهوايات الشخصية، مما يعزز الرضا الوظيفي وتحسين الأداء. ولكن إذا لم يُدار هذا التوازن بشكل جيد، فقد يؤدي إلى الإرهاق الوظيفي أو ضعف الالتزام بالمواعيد النهائية، مما يؤثر سلبًا على الأداء. لذا فإن التوجيه الإداري والدعم النفسي للموظفين يعتبران من العوامل الأساسية التي تساهم في نجاح العمل عن بعد.

٣. نظرية إدارة الأداء (Performance Management Theory)

تعتبر نظرية إدارة الأداء من المنطلقات النظرية الأساسية لفهم تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي، هذه النظرية تركز على كيفية تخطيط وتوجيه وتقييم أداء الموظفين في بيئات العمل المختلفة. في بيئة العمل عن بعد، لا يتوفر الإشراف المباشر مثلما هو الحال في العمل التقليدي، مما يستدعي تطوير آليات جديدة لإدارة الأداء مثل التقييم الذاتي، واستخدام الأدوات التكنولوجية لقياس الأداء.

يشير هذا إلى أهمية وجود أهداف واضحة ومؤشرات أداء دقيقة تساعد في متابعة تقدم الموظفين عن بُعد، كما يجب أن يتم تدريب المديرين على كيفية إدارة فرق العمل عن بُعد بفعالية، مع التركيز على التواصل المستمر وتوفير الدعم اللازم لضمان تحسين الأداء.

٤. نظرية التواصل التنظيمي (Organizational Communication Theory)

تعتبر نظرية التواصل التنظيمي من المنطلقات الهامة في هذه الدراسة لفهم تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي. تهتم هذه النظرية بدور التواصل الفعال في بيئة العمل، والذي يعد محوريًا في تحسين الأداء الوظيفي في بيئة العمل عن بعد. يعمل التواصل الجيد على تقوية العلاقات بين الموظفين والإدارة، ويؤدي إلى تحسين التعاون و تنسيق المهام.

في بيئة العمل عن بعد، قد يكون التواصل غير الشخصي عبر الأدوات التكنولوجية مثل البريد الإلكتروني، مكالمات الفيديو، وبرامج التعاون عن بُعد أكثر تحديًا من التواصل التقليدي المباشر. وبالتالي، فإن غياب التواصل غير اللفظي مثل الإشارات الجسدية أو تعبيرات الوجه قد يؤدي إلى سوء فهم أو انخفاض في جودة العمل الجماعي. لذا، تركز هذه النظرية على أهمية تطوير آليات تواصل فعالة لضمان نجاح العمل عن بعد وزيادة الأداء الوظيفي.

٥. نظرية التكيف التنظيمي (Organizational Adaptation Theory)

تعد نظرية التكيف التنظيمي من المنطلقات الأساسية لفهم كيفية تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي، تشير هذه النظرية إلى أن المنظمات يجب أن تكون قادرة على التكيف مع الظروف المتغيرة، مثل التحول إلى العمل عن بعد،

لضمان استمرارية الأداء وتحقيق الأهداف. يُعد العمل عن بعد تحولاً رئيسياً في الطريقة التي تعمل بها المنظمات، ويحتاج إلى استراتيجيات جديدة للتكيف مع هذه التغيرات.

تتطلب هذه النظرية أن تقوم المنظمات بتطوير ثقافة تنظيمية مرنة قادرة على استيعاب التحولات السريعة، وتقديم دعم تكنولوجي ونفسي للموظفين. التكيف الفعال مع العمل عن بعد يعني توفير بيئة عمل تمكن الموظف من الاستمرار في تحقيق الأداء العالي دون الحاجة للوجود الفعلي في المكتب.

المنهجية وطرق البحث:

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يهدف إلى وصف واقع العمل عن بعد من خلال تحليل الجوانب المختلفة المتعلقة بتأثيره على الأداء الوظيفي، هذا المنهج يمكن من جمع البيانات المتعلقة بالموضوع ثم تحليلها للوصول إلى نتائج دقيقة تسهم في فهم تأثير العمل عن بعد على الموظفين في بيئات العمل الحديثة.

•المنهج الوصفي: يهدف إلى تقديم وصف شامل وموضوعي للظاهرة المدروسة، وهي تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي في المؤسسات. سيتضمن هذا الوصف العوامل المؤثرة في الإنتاجية والجودة وتقييم المهام من وجهة نظر الموظفين والمديرين.

•المنهج التحليلي: بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لفحص العلاقات بين المتغيرات المدروسة، يتضمن ذلك استخدام اختبارات مثل التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات وتحديد مدى تأثير العمل عن بعد على أداء الموظفين.

أدوات الدراسة :

تم اختيار عدة أدوات بحثية متكاملة لجمع البيانات من المشاركين في الدراسة، بهدف الحصول على معلومات دقيقة وموثوقة:

أ. الاستبيان

• سيتم تصميم استبيان موجه إلى الموظفين الذين يعملون عن بعد. يتكون الاستبيان من مجموعة من الأسئلة التي تركز على عدة محاور مهمة مثل:

• الإنتاجية: أسئلة تقيس مدى تأثير العمل عن بعد على قدرة الموظف على إنجاز مهامه بكفاءة وجودة.

• التوازن بين الحياة الشخصية والعمل: أسئلة حول تأثير العمل عن بعد على قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين حياته الشخصية والمهنية.

• التواصل: أسئلة تتعلق بتأثير العمل عن بعد على التواصل الفعّال بين الموظفين والمديرين.

• التحفيز والإشراف: أسئلة لقياس مدى تأثير غياب الإشراف المباشر على مستوى تحفيز الموظف وجودة عمله.

• سيتم توزيع الاستبيان على عينة من الموظفين العاملين عن بعد في شركات ومؤسسات مختلفة، مع ضمان السرية التامة للبيانات المجمعة.

ب. المقابلات الشخصية

• بالإضافة إلى الاستبيانات، سيتم إجراء مقابلات شخصية مع المديرين و الموظفين في المؤسسات التي تعتمد على العمل عن بعد. الهدف من هذه المقابلات هو الحصول على معلومات نوعية حول التأثيرات النفسية والاجتماعية للعمل عن بعد على الأداء الوظيفي.

• الأسئلة في المقابلات ستكون مفتوحة لتمكين المشاركين من التعبير عن آرائهم حول التحديات والفرص التي يواجهونها أثناء العمل عن بعد، وكيف يؤثر ذلك على إنتاجيتهم وجودة العمل.

ج. الملاحظات المباشرة

• سيتم جمع بيانات ميدانية من خلال الملاحظة المباشرة أثناء الاجتماعات الافتراضية أو الأنشطة التي يتشارك فيها الموظفون عن بعد.

• سيتم مراقبة كيفية إدارة العمل في بيئات العمل عن بعد وتسجيل التفاعلات بين الموظفين، واستخدامهم للأدوات التقنية المتاحة لهم، وأسلوب تعاونهم عن بُعد، سيساعد هذا في تقديم تحليل واقعي للممارسات اليومية التي تؤثر في الأداء الوظيفي.

مجتمع وعينة البحث

• **مجتمع البحث:** يتمثل في المنظمات والشركات التي تعتمد على العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية، يتم اختيار العينة من مختلف القطاعات مثل التعليم، الرعاية الصحية، القطاع الحكومي، والقطاع الخاص.

• **حجم العينة:** سيتم تحديد العينة بناءً على المنهج العشوائي أو الطبقى، بحيث تُمثل العينة فئات مختلفة من الموظفين العاملين عن بعد، مثل الموظفين التنفيذيين، الموظفين الفنيين، الموظفين في المكاتب، بالإضافة إلى الموظفين ذوي المستويات التعليمية المختلفة، يتوقع أن تكون العينة في حدود ١٠٠ إلى ١٥٠ موظفًا لضمان تمثيل كامل للبيئة المهنية.

أساليب التحليل

• التحليل الكمي

• سيتم استخدام التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها عبر الاستبيانات. سيتضمن ذلك استخدام برامج مثل SPSS أو Excel لاستخراج المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، واختبارات الفروق بين المتوسطات (مثل اختبار "ت" أو ANOVA) لاختبار فرضيات الدراسة.

• التحليل النوعي

• سيتم تحليل المقابلات باستخدام التحليل الموضوعي، حيث سيتم تصنيف البيانات لتحديد الأنماط والموضوعات المتكررة، سيتم استخدام برامج مثل NVivo أو ATLAS.ti لتحليل المحتوى.

حدود الدراسة :

الزمن والمكان: قد تكون نتائج الدراسة مرتبطة بالفترة الزمنية التي تم فيها جمع البيانات، وتقتصر على المؤسسات التي تعتمد على العمل عن بعد في السعودية، قد لا تكون النتائج قابلة للتعميم على بيئات العمل في دول أخرى.

• القيود التقنية: بعض المؤسسات قد تواجه تحديات في استخدام التقنيات الحديثة التي تسهل العمل عن بعد. لذا، فإن نتائج البحث قد تختلف بناءً على توفر الأدوات التكنولوجية اللازمة.

خاتمة:

في الختام، يُظهر العمل عن بُعد تأثيرًا إيجابيًا على الأداء الوظيفي من خلال توفير بيئة مرنة تساعد الموظفين على تحسين إنتاجيتهم. على الرغم من بعض التحديات، إلا أن العمل عن بُعد أصبح خيارًا مهمًا للكثير من الشركات في العصر الحالي. من خلال التنظيم الجيد والدعم المناسب، يمكن أن يكون لهذا النموذج تأثير إيجابي على جميع الأطراف المعنية

المراجع:

- ١/ دارة الأداء الوظيفي: مدخل لتحسين الفاعلية التنظيمية، المؤلف: عبد المحسن نعساني، الناشر: كتب مؤلفين (السعودية)، الطبعة ٢٠٢٠.
- ٢/ أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا: دراسة ميدانية على موظفي إدارة تعليم بيشة (الغامدي، حامد عبد الهادي & الشمري، وائل شافي) — جامعة الملك عبد العزيز.
- ٣/ العمل عن بُعد في المنشآت السعودية: دليل للموارد البشرية (هذا المرجع قد يكون أكثر شبهة بدليل أو تقرير لكنه مفيد) — المنشور الإلكتروني “مدونة جسر” تناول فكرة العمل عن بُعد وتطبيقه في السعودية.

رقم الصفحة	الموضوع
١	موضوع البحث
٣	إهداء
٤	مقدمة
٥	مشكلة الدراسة
٦	أهمية الدراسة:
٦	أهداف الدراسة:
٨	تساؤلات الدراسة
١٠	فروض الدراسة
١٣	الدراسات السابقة:
١٤	المنطلقات النظرية للدراسة
١٧	المنهجية وطرق البحث:
١٨	أدوات الدراسة :
٢٠	حدود الدراسة
٢٠	الخاتمة
٢١	المراجع