

أثر جائحة كوفيد 19 وتأثيرها على أداء الموظفين والتوجه للعمل عن بعد
لمجموعة الموارد كم في مدينة الرياض

اسم الطالب

عمر موسى حبيب

2021204503

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الشكر والتقدير

الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله، أما بعد:

يشرفني أن أقدم خالص شكري وتقديري لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث العلمي، الذي أتمكن من إتمامه بفضل الله ثم بفضل دعمهم المستمر ومساندتهم القيمة.

أود أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى أستاذي المشرف، الذي كان له الفضل الأكبر في توجيهي ودعمي طوال مراحل إعداد هذا البحث. فقد كان لخبرته الواسعة ورؤيته الثاقبة الأثر الكبير في تحسين جودة العمل ورفع مستواه.

كما أتوجه بالشكر العميق إلى الأساتذة المحترمين الذين قدموا لي النصائح والإرشادات القيمة، وأثروه بعلمهم الغزير، وأثنى لهم جميعاً جهودهم الطيبة في إثراء هذا البحث.

ولا يسعني إلا أن أتوجه بالشكر إلى المؤسسات والموظفين الذين تفضلوا بالإجابة على الاستبيانات والمشاركة في المقابلات، حيث كانت مشاركاتهم محورية وأساسية في جمع البيانات اللازمة لهذا البحث. إن تعاونهم كان له دور حيوي في إتمام هذا العمل.

كما أخص بالشكر أسرتي العزيزة على دعمهم اللامحدود وصبرهم خلال هذه الفترة، فقد كانوا دائماً مصدر إلهام وتشجيع لي في كل خطوة من خطوات هذا المشروع.

ختاماً، أتوجه بالشكر لكل من ساهم بطريقة أو بأخرى في إنجاز هذا العمل. فبدون دعمكم، ما كان هذا البحث ليكتمل. أسأل الله أن يجزيكم كل خير، وأن يعيننا جميعاً على خدمة العلم والمجتمع بما هو نافع ومفيد.

والله ولي التوفيق.

الإهداء

إلى روح والديّ الغاليين، اللذين علّمني معنى الإصرار والطموح، ولولا دعمهما وحبهما لما وصلت إلى ما أنا عليه اليوم.

إلى زملائي الأعزاء في العمل، الذين كانوا دائماً مصدر دعم وإلهام، وشاركوا في إتمام هذا البحث بمجهوداتهم وآرائهم القيمة. كانت رؤاكم وملاحظاتكم حجر الزاوية لهذا العمل، فلکم مني أسمى آيات الشكر والتقدير.

إلى طلاب البحث السابقين، الذين قدموا لي دروساً قيمة من خلال تجاربهم البحثية وأبحاثهم التي أسهمت في توجيهي وتطوير منهجيتي البحثية. كان لجهودهم دور كبير في إثراء هذا العمل وتحقيق أهدافه.

إلى كل من أسهم في تقديم الدعم والمساعدة من قريب أو بعيد، فإن هذا البحث هو ثمرة تضافر جهودنا جميعاً. فلکم مني جزيل الشكر والامتنان.

والى كل من ذكرت او لم أذكر وله بصمه في إعداد هذا البحث , أقدم لكم جميع التحية والتقدير وأتمنى أن أكون عند حسن ظنكم وأن ارد لكم بعضاً من جميلكم .

عمر موسى حبيب

جدول المحتويات

1	الشكر والتقدير.....
2	الإهداء.....
Error! Bookmark not defined.	مستخلص الدراسة.....
5	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
6	1.1. المقدمة:.....
7	1.2. مشكلة الدراسة.....
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
12	1.3. أهمية الدراسة.....
12	1.3.1. على المستوى النظري:.....
14	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
15	1.4. أسئلة الدراسة.....
16	1.5. أهداف الدراسة.....
18	1.6. فرضيات الدراسة.....
19	1.7. نموذج الدراسة.....
22	1.8. الدراسة الميدانية.....
25	1.9. مخطط المشروع.....
26	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
27	2.1. المقدمة:.....
30	2.2. المتغير المستقل.....
31	2.3. المتغير التابع.....
32	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
33	2.5. الخاتمة.....
34	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
35	3.1. المقدمة.....
36	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
38	3.3. تصميم البحث.....

3.4	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	41
3.5	طريقة جمع البيانات	43
3.6	أنواع البيانات	46
3.7	إجراءات التحليل الإحصائي	48
3.8	الخاتمة	49
4	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	50
4.1	المقدمة	51
4.2	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	52
4.3	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	57
4.4	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	61
4.5	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	65
4.6	الخاتمة	68
5	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	69
5.1	حدود الدراسة والدراسات المستقبلية	70
5.2	توصيات الدراسة	72
5.3	الخاتمة	74
	قائمة المراجع	75
	الملاحق	79

جدول الأشكال

قائمة الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

2. على الرغم من التقدم الحضاري والتطور العلمي لحياة البشر حتى هذا القرن , إلا ان الانسان غير مهيب حتى اللحظة لمواجهة التقلبات الاقتصادية والسياسية ماعدا التغيرات في السلوك الاجتماعي وبعض الأنشطة الاقتصادية , حيث مع تقدم العلم أصبح العالم بمثابة قرية صغيرة يسهل التوصل والتجول في جميع انحاءة خلال ثوان معدودة , ومع ذلك شهد العالم خلال الخمس سنوات السابقة عدة تغييرات اقتصادية واجتماعية وسياسية بسبب الازمة العالمية الصحية والتي تم تسميتها بالمصطلح الطبي المسمى لها ب (كوفيد 19) مما أدى لتحول اغلب الشركات للعمل عن بعد او من المنزل باستخدام وسائل التواصل الحديثة

لا يوجد حتى اللحظة حقيقة مؤكدة لمن بدأ بالعمل عن بعد قبل حدوث الجائحة الا ان ذلك لا يعنى انه لا يوجد ما يثبت عدم وجودها بسبب عدم تسجيلها او عدم توفر معلومة مؤكدة لها وجميع البيانات المسجلة على النطاق العالمي تظهر وجود بعض الشركات التي تعطي الحرية لبعض موظفيها بالعمل خارج مقرات الشركة كنوع من البحث عن الالهام والأفكار الجديدة وخاصة للموظفين الذين يتطلب عملهم الابتكار والابداع في مجال عملهم .

إلا انه يوجد عدد من المصادر والمقالات قامت بذكر هذه التجربة داخل إحدى الدول توضح فيها بعض الحقائق التي يتم النظر لإمكانية تطبيقها ونقل التجربة الى مستوى الوطن العربي .

3. أحد أسباب اختيار هذا الموضوع لمناقشته والعمل عليه خلال هذا المشروع هو حقيقة انه لم يتم الالتفات له وإعطائه المساحة الكافية وتوفير ما يلزم للعمل عن بعد في ظل تطور حضاري مستمر مع وجود رؤية 2030 بضرورة التحول الرقمي وعدم تسليط الضوء على الأساليب والطرق البديلة لاستمرارية العمل لبعض الموظفين بالتوجه للعمل عن بعد.

4. إن عملية الانتقال من التواجد بمقر العمل ومن ثم الانتقال للعمل عن بعد وفي فترة قصيرة جدا منذ بدايه الازمة دون تهيئة الموظفين وتوفير البدائل الضرورية للعمل خارج مقر الشركة مع عدم وجود خطة بديلة او خطة طوارئ جعل من الامر صعب التطبيق والالتزام برؤية واهداف المنشأة وخاصة في ظل وجود أهداف تم تحضيرها مسبقاً لرؤية قوية للمملكة العربية السعودية 2030 والتي تتطلب العمل بشكل قوي ومستمر لدعم الاقتصاد المحلي للدولة ودعم الشركات الوطنية لتحقيق الرؤية. وتكمن مشكلة البحث في انها من الأساليب المستحدثة والتي ظهرت من خلال ثورة المعلومات والاتصالات والتي لابد من الالتفات لها والتي اثبت أنه بالإمكان إنجاز الاعمال المطلوبة دون تواجد الموظف بمقر عمله.

5. تكمن أهمية البحث في توفير طرق بديلة للمؤسسات والشركات خاصة لاستمرارية عملها , في ظل رؤية 2030 والتي تتمثل احد أهدافها ب (التحول الرقمي) في جميع الاعمال القابلة الى ذلك , وبالفعل يوجد بعض الشركات التي كانت قادرة على مواكبة التغيير والعمل على استراتيجية مختلفة لمواكبة التحول الرقمي , فقد كان لجائحة كورونا أثر بالغ على الشركات بتوقيف اغلب الموظفين عن العمل ولجئها للعمل عن بعد وبالتالي كان له الأثر في استمرارية بعض الشركات ومزاولة اعمالها بسبب توفر موارد بشرية قادرة على إدارة الموظفين عن بعد وأنظمة اتصالات حديثة وخطة بديلة ناجحة استطاعت بها إكمال المسيرة وتحقيق أهدافها .

5.1. مشكلة الدراسة

في العقود الأخيرة، شهدت بيانات العمل تحولات جذرية بفعل التقدم التكنولوجي والتحول الاجتماعي. ومن أبرز هذه التحولات هو انتشار نمط العمل عن بعد، الذي أصبح ظاهرة شائعة تعكس تغيرات جذرية في كيفية أداء الأفراد لواجباتهم المهنية. هذا التحول لم يكن مجرد استجابة لتحديات اقتصادية أو صحية، بل هو تعبير عن تطور في الفهم والتطبيق لأساليب العمل الحديثة.

تقنياً، يوفر العمل عن بعد مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تعزز من قدرة الأفراد على التواصل والتعاون بفعالية، مهما كانت المسافات الجغرافية. تشمل هذه الأدوات برامج الاجتماعات الافتراضية، منصات إدارة المشاريع، وأنظمة الأرشفة السحابية، التي تسهم في خلق بيئة عمل متكاملة وغير محدودة بزمان ومكان معين. من جهة أخرى، تواجه الشركات تحديات تتعلق بأمن المعلومات، التوافق التكنولوجي، وصيانة البنية التحتية التقنية لضمان استمرارية العمل بكفاءة.

اجتماعياً، يحمل العمل عن بعد تأثيرات متعددة على التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية، حيث يوفر مرونة قد تؤدي إلى تحسين جودة الحياة وتقليل التوتر. ومع ذلك، فإنه يطرح أيضاً تحديات تتعلق بالعزلة الاجتماعية، فقدان الروح الجماعية، وصعوبة الحفاظ على الثقافة المؤسسية. لذا، يُعد فهم كيفية تأثير العمل عن بعد على ديناميات العمل الجماعي والتواصل بين الأفراد أمراً حاسماً لضمان تحقيق التوازن الأمثل.

على صعيد الإنتاجية، أظهرت الدراسات أن العمل عن بعد يمكن أن يعزز من الأداء الفردي ويزيد من كفاءة الوقت المستغل، بفضل تقليل الفوضى المكتبية وتقليل الوقت الضائع في التنقلات. لكن، من الضروري أن يتم تقييم تأثير العمل عن بعد بشكل شامل، حيث يمكن أن تتفاوت النتائج تبعاً لطبيعة العمل، سياسات الشركة، وطرق إدارة الأداء عن بُعد.

يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير العمل عن بعد على الشركات من خلال تحليل الجوانب التقنية والاجتماعية، وتقييم مدى تأثيره على إنتاجية الأفراد. من خلال دراسة الأدبيات المتاحة واستعراض تجارب الشركات المختلفة، سيسعى البحث إلى تقديم رؤى شاملة حول كيفية تحقيق أقصى استفادة من هذا النموذج مع معالجة التحديات المحتملة.

5.1.1. فجوات على المستوى النظري

من ناحية المستوى النظري يوجد عدد من النقاط التي يمكن التطرق لها بشكل مختصر لتوضيح أثرها على مستوى الافراد والشركات بحد سواء وتم تلخيصها بالاتي :

اتصالات مجزئة: في بيئة المكتب التقليدية، قد يكون لدى الموظفين تفاعلات عفوية وشخصية، وبالتالي بناء علاقات وشعور بالانتماء داخل المنظمة. في حين قد يبدو العمل عن بعد وكأنه يحد من هذه التفاعلات العفوية، فإنه يفتح آفاقاً جديدة للتواصل. يمكن أن تساعد فترات الاستراحة الافتراضية لشرب القهوة، وتمارين بناء الفريق عبر الإنترنت، ومنصات التعاون الرقمية في الحفاظ على وتعميق الرابطة بين الموظفين والشركة، وتعزيز الشعور بالانتماء والمجتمع الذي يتجاوز الحدود المادية.

حواجز الاتصال : على الرغم من أن غياب التواصل وجهاً لوجه يمكن أن يفرض تحديات جديدة، مثل اختلافات المنطقة الزمنية، إلا أن الأدوات الرقمية يمكن أن تقدم حلولاً مبتكرة. يمكن أن تعمل اجتماعات الفيديو المنتظمة، والتحقق الرقمي المنظم، والبرامج التعاونية على تعزيز الوضوح، وخلق محاذاة الفريق، والحفاظ على التبادل الدقيق للأفكار، والحفاظ على جوهر العمل الجماعي الفعال.

التفاعل الاجتماعي المتناقص: يحول التحول إلى العمل عن بعد كيفية حدوث التفاعلات الاجتماعية، لكنه لا يقلل من أهميتها. يمكن للأحداث الاجتماعية الافتراضية، ومكالمات الفيديو ذات الطابع الموضوعي والأنشطة المشتركة عبر الإنترنت أن تحاكي روح الرفقة في التجمعات الشخصية، مما يساعد الموظفين على الشعور بالتكامل والتقدير داخل الفريق والمنظمة.

عدم التوازن بين العمل والحياة: قد تتسبب مرونة العمل عن بُعد في طمس الخطوط الفاصلة بين حياتهم الشخصية والمهنية لدى الموظفين. ومع ذلك، يوفر العمل عن بُعد أيضاً فرصة فريدة لتخصيص جداول العمل وفقاً لاحتياجات الأفراد، مما يمنح أعضاء الفريق المزيد من الفرص لدعم الأطفال الصغار أو كبار السن. من خلال تشجيع الحدود الواضحة واحترام الوقت الشخصي، يمكن للشركات مساعدة الموظفين على تحقيق توازن أكثر صحة بين العمل والحياة.

5.1.2. فجوات على المستوى التطبيقي

التأثيرات السلبية المحتملة للعمل عن بعد

قد يكون العمل عن بعد مفيداً للشركة وموظفيها، ولكن إذا لم يكن مصحوباً بثقافة مؤسسية قوية ومساعدة من فريق الموارد البشرية، فقد يؤثر سلباً على العمال. انطلاقاً من التحديات الأساسية الأربعة الموضحة أعلاه، فيما يلي بعض التأثيرات السلبية المحتملة للعمل عن بعد. إن متخصصي الموارد البشرية هم في أفضل وضع لمراقبة هذه التأثيرات، والتعرف على العلامات المبكرة لمشكلة محتملة والتدخل لمساعدة الموظف حسب الحاجة وتتلخص بالآتي :

الإنتاجية :

على الرغم من أن العديد من الدراسات تُظهر أن العمل عن بعد يمكن أن يزيد الإنتاجية، إلا أن هذه ليست بالضرورة النتيجة لجميع العمال. تشير الأبحاث الصادرة عن المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية (NBER) إلى أن العمل من المنزل قد لا يكون منتجاً كما قد يعتقد البعض، حيث قد يكافح العاملون عن بعد لتحديد الأولويات والحفاظ على روتين عمل فعال. ومع ذلك، بالنسبة للموظفين المدعومين بشكل صحيح، لا يجب أن تكون هذه مشكلة طويلة الأمد. يمكن أن تساعد الموارد البشرية قادة الفريق في توصيل الأهداف والتوقعات الواضحة من خلال أوصاف وظيفية فعّالة، والتوجيه والتدريب، ويمكن أن تساعد في تعزيز إنتاجية العاملين عن بُعد من خلال معالجة ضغوط العمل عن بُعد، وتعزيز التعاون الجماعي وتوفير عمليات التحقق للمساعدة في إبقاء الموظفين على المسار الصحيح.

العزلة :

يمكن أن تشكل العزلة تحدياً كبيراً في بيئات العمل عن بُعد، مع تأثيرات محتملة على الصحة العقلية ورضا الوظيفة. يمكن لفريق الموارد البشرية المساعدة في معالجة هذا من خلال تعزيز مجتمع افتراضي نابض بالحياة، وتشجيع اجتماعات الفيديو المنتظمة وتعزيز مشاركة الفريق. يمكن أن يساعد إنشاء نظام رفاق للموظفين الجدد وإنشاء منتديات لمشاركة الإنجازات الشخصية والاهتمامات غير المتعلقة بالعمل في تكرار الأجواء الاجتماعية للمكتب وتحسين مشاركة الموظفين.

المشتتات :

تقدم بيئة المنزل العديد من المشتتات التي يمكن أن تعيق إنتاجية العامل، سواء من طفل يبكي أو بناء صاخب أو جار يقص حديثه. لمساعدة الموظفين على النجاح عن بُعد، يمكن للموارد البشرية تقديم ورش عمل حول إنشاء إعداد مثالي للمكتب المنزلي، بما في ذلك نصائح حول تقليل المشتتات ووضع حدود مع أفراد الأسرة. بالإضافة إلى ذلك، فإن تقديم التوجيه بشأن الاستخدام الفعال للوقت، مثل تقنية Pomodoro¹ أو استراتيجيات إدارة الوقت، يمكن أن يساعد الموظفين على إدارة أيام عملهم بكفاءة أكبر.

1 إستراتيجية لإدارة الوقت تتمثل في العمل لمدة 25 دقيقة متقطعة خلال ساعات العمل المطلوبة مصحوبة بوقت قصير للراحة وتم تطويرها في أواخر سنة 1980م

على يد المطور فرانثيكو كيرلو.

الإفراط في العمل :

يمكن أن تساهم الخطوط غير الواضحة بين العمل والحياة الشخصية في الإفراط في العمل والإرهاق بين الموظفين عن بُعد. يجب على الموارد البشرية أن تدافع عن وجود حدود واضحة بين ساعات العمل والوقت الشخصي وتشجيع الموظفين على الانفصال التام بعد ساعات العمل. يعد تعزيز ثقافة تقدر الراحة، بما في ذلك التأكيد على أهمية أخذ فترات راحة وإجازات منتظمة، أمرًا ضروريًا. يمكن أن توفر فحوصات العافية المنتظمة وموارد الصحة العقلية دعمًا إضافيًا للموظفين في إدارة التوتر ومنع الإرهاق.

المناطق الزمنية:

يمكن أن يكون العمل الجماعي بين العاملين عن بُعد في مناطق زمنية مختلفة أمرًا صعبًا، مما قد يؤدي إلى إبطاء المشاريع أو التدخل في عملية اتخاذ القرار. يمكن لقادة الفريق المساعدة في التخفيف من هذه الآثار السلبية من خلال جدولة عمليات تسجيل الوصول خلال ساعات متداخلة وتناوب الساعات لتوزيع الاجتماعات المتأخرة أو المبكرة بشكل عادل. يمكن للموارد البشرية أيضًا تدريب العاملين عن بُعد على كيفية العمل مع الزملاء في مناطق زمنية أخرى. يمكن أن تتضمن الاستراتيجيات جدولة الاجتماعات فقط عندما يكون ذلك ممكنًا لجميع الفرق، واستخدام منصات الاتصال غير المتزامنة للسماح بتسليم النتائج حتى لو كان أعضاء الفريق نائمين، وبقدر الإمكان، التعامل مع المجموعتين كفريق واحد.

التحديات الفنية:

يعتمد العمل عن بعد على التكنولوجيا، لذا فإن أي خلل ناتج عن الأجهزة أو البرامج أو الوصول إلى الشبكة يمكن أن يتسبب في توقف العمل والتأخير والإحباط. يمكن للموارد البشرية العمل مع إدارة تقنية المعلومات وإدارة العمليات لإعطاء الأولوية الأساسية للعاملين عن بعد، والذين بدون أدوات ومنصات تكنولوجية عاملة، معرضون لخطر فقدان اتصالهم بالمنظمة ووصولهم إلى المعلومات التي يحتاجون إليها لأداء وظائفهم. يمكن للموارد البشرية أيضًا مساعدة العاملين عن بعد من خلال جعل المشكلات الفنية جزءًا منتظمًا من تسجيل وصول الموظفين.

الدافع :

بدون اتصال متكرر بالمديرين والزملاء الذين يمكنهم تعزيز الدافع من خلال التقدير والملاحظات، قد يتسبب العمل عن بعد في شعور الموظف بأن عمله أقل أهمية. يمكن أن تساعد الكلمات البسيطة أو التحفيز الشفهي العامل عن بعد على الشعور بأنه جزء من فريق وأن عمله موضع تقدير في حال استحقاقها . نفس الرسالة قد تكون صادرة من أقسام أخرى مشتركة عندما يكون هنالك تواصل مع فريق الموارد البشرية للتحقق من شعور الموظفين وإعطائهم بعض الملاحظات وتشجيعهم , سيشعر بعض الموظفين بالإطراء والثقة والاعتراف بهم وتقديرهم لدى الشركة .

الأمن السيبراني :

يزيد العمل عن بعد بطبيعته من قابلية التعرض للتهديدات السيبرانية، حيث لا تتمتع الأجهزة والشبكات البعيدة بنفس مستوى الأمان الذي تتمتع به أنظمة المكتب. يحتاج قسم الموارد البشرية إلى تولي زمام المبادرة في إعداد الموظفين الجدد لفهم سياسات الأمان ومراقبتها، حيث من المرجح أن يكونوا أول من يدرك متى يتسبب سلوك العامل عن بعد في حدوث ثغرة أمنية. من خلال نشر وتعزيز أفضل الممارسات، يمكن لقسم الموارد البشرية المساعدة في تعزيز ثقافة الأمن السيبراني.

التعاون والابداع :

بدون فرص منتظمة للتفاعل وجهاً لوجه وعصف ذهني، قد يكافح العاملون عن بعد لتشكيل فرق يمكنها توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة. لتعزيز التعاون، يمكن لفريق الموارد البشرية إشراك العاملين عن بعد في اجتماعات الفيديو متعددة الوظائف، والتخطيط لجلسات التعاون بين الإدارات، وتدوير الموظفين بين الفرق المختلفة، وجدولة الأنشطة التي تشمل العاملين عن بعد والاحتفال بالإنجازات الجماعية.

إدارة الوقت:

يتمتع بعض العاملين عن بعد بالتنظيم الجيد والقدرة على إدارة الوقت بشكل فعال، بينما قد يكافح آخرون لاستغلال وقتهم بطريقة منتجة، مما قد يتسبب في تفويت المواعيد النهائية وتأخير المشاريع وزيادة التوتر. للمساعدة في تنمية مهارات إدارة الوقت الجيدة، يمكن للموارد البشرية تدريب العاملين عن بعد على توضيح التعليمات والتوقعات مع المشرفين عليهم، وتوفير التدريب في إدارة الوقت، وتتبع النتائج ومراجعتها، وتحديد أهداف للإنتاج اليومي والأسبوعي، والحد من المقاطعات من قبل العاملين الآخرين، وتحديد الأنشطة ذات الأولوية المنخفضة والحد منها، والحفاظ على اجتماعات قصيرة.

النمو الوظيفي :

نظرًا لظهورهم الجسدي المحدود مع المديرين وقادة الفريق وصناع القرار، فقد يقلق العاملون عن بعد بشأن تقدمهم الوظيفي. يجب أن يعمل فريق الموارد البشرية على ضمان حصول كل عامل عن بعد على أدوات التطوير الوظيفي وخطة لاستخدامها. يمكن استخدام أدوات التقييم لتحديد فجوات المهارات ومواءمتها مع الأهداف المهنية. يمكن لمجموعة قوية من أدوات التدريب الداخلية وورش العمل وموارد المكتبة أن تسمح للموظفين عن بعد بتخصيص الوقت للتطوير المهني، بغض النظر عن منطقتهم الزمنية. يمكن أن يساعد تقديم الحوافز لإكمال الدورات التدريبية عبر الإنترنت والندوات عبر الإنترنت وبرامج الإرشاد أيضًا في تسهيل المشاركة في برامج التطوير والتدريب.

العادات الصحية السيئة :

إن الطبيعة المستقرة للعمل عن بعد يمكن أن تساهم في السمنة وغيرها من المخاطر الصحية، ولكن يمكن للموارد البشرية أن تلعب دورًا رئيسيًا في تشجيع الموظفين على الاهتمام بصحتهم ورفاهيتهم كأهداف مشتركة بين الشركة والعاملين حيث يمكن ان تسعى أن تعلم الموظفين عن الطبخ الصحي، أو ممارسة الرياضة في المنزل، أو التأمل أو الإقلاع عن التدخين. يمكن للأنشطة الاجتماعية الصحية مثل تحدي الخطوات الشهرية أن تنقل أن صحة الموظف ورفاهته هي أهداف تنظيمية، وليست فردية فقط.

ولضمان إتمام جميع ما ذكر أعلاه لابد من تعزيز قيم التعاون وروح العمل داخل الشركة مع إعطاء أنفسنا بعض الأسئلة لنتمكن من سد الفجوات وحصر الاستفسارات للموظفين وللشركة خاصة منها:

"هل العمل عن بعد هو الحل للشركات الناشئة في ظل التطور التقني وما هو المردود الناتج عنها؟"

5.2. أهمية الدراسة

في البداية ومن اجل الالمام بموضوعنا من تأثير العمل عن بعد في خلال جائحة كوفيد19 يجدر بنا التطرق لمفهوم العمل عن بعد و آثاره , لذا سوف نعرض هنا المفاهيم التي سيتم الاستناد عليها خلال هذا البحث من تعريف لبعض المفاهيم التي سيتم مناقشتها من خلال تحقيق بعض النظريات والأفكار التي تم الاطلاع عليها وتأثيرها على أداء الموظفين ومن ثم توضيح مشكلة البحث وذلك بإظهارها من خلال المستوى النظري والتطبيقي وسنقوم بشرح مفاهيم وشرح بعض المصطلحات التي ستساعد في رسم صورة واضحة وهي (مفهوم العمل عن بعد -أهمية العمل عن بعد – ضوابط العمل عن بعد) .

5.2.1. على المستوى النظري:

المفهوم الأول : العمل عن بعد

تعددت الدراسات في تسمية العمل عن بعد وتعددت معه تعاريفه ومن بين هذه التعاريف ما يلي :

العمل عن بعد : هو أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مقر عمله المعتاد , وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات , والعامل عن بعد هو كل شخص طبيعي يؤدي عملاً عن بعد لمصلحة صاحب العمل بعيداً عن رقابته مقابل اجر بحيث يكون تحت إشرافه وإدارته ¹ .

العمل عن بعد : إحدى خيارات العمل البديلة التي تم استحداثها والتي تضمن استمرار تأدية الاعمال وتقديم الخدمات بعيدا عن مكان العمل بشكل دائم او جزئي او حسب الطلب حيث يكون الاتصال بين الموظف وجهه عمله إلكترونيا مع التزامهما بالتوجيهات الصادرة من الجهات المختصة بهذا الشأن في الحالات الطارئة والتي تتطلب تأدية الاعمال بعيدا عن مقرات العمل عوضاً عن التواجد بشكل كلي او جزئي ² .

المفهوم الثاني : أهمية العمل عن بعد

1- توفير الوقت والمرونة في تنظيم ساعات العمل : وذلك بالتقليل من الوقت الذي يقضيه الموظف في الاجتماعات , حيث يوجد دراسة ³ تم نشرها بأنه يوجد وقت مهدر للاجتماعات المنعقدة داخل مقرات الشركة وتمثل نسبة 60% من الوقت المحدد للاجتماع فإن كانت ساعات الاجتماع محددة بـ 3 ساعات مثلاً , فهناك ساعة و40 دقيقة مهجرة في مناقشة أمور لا تتعلق بالاجتماع او على الأقل لا تخص بعض الأطراف المعنيين بالاجتماع , بالإضافة الى الاحاديث الجانبية وتوفير الوقت في المسافة بين مقر العمل والمنزل , مما يمنح الموظف مرونة عالية في تنظيم وقته خلال اليوم ما بين عمله و التواجد حول اسرته .

¹ حسب دليل الإجرائي للعمل عن بعد الصادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتاريخ 2021/04
² الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية , دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية وإرشادات إجرائية في الظروف الطارئة , الامارات العربية المتحدة , مارس 2020

³ رابط الدراسة : <https://www.goldenstepsaba.com/resources/time-wasted-in-meetings>

2- توفير المال والمصروفات : سواء قام الموظف باستخدام مركبته الخاصة او المواصلات العامة فلا شك انه سيقوم بصرف مبلغ مقطوع من الراتب لتزويد مركبته بالوقود او شراء تذاكر للمواصلات بصفة يومية ويمكن تقليل هذا الجزء من المصروفات في حال قامت الشركة بالاستفادة من هذا النظام (العمل عن بعد) وتفعيله .

3- استخدام احدث التكنولوجيا وأساليب عمل أكثر كفاءة : فقد ألزمت جائحة كوفيد 19 جميع الشركات والمؤسسات بضرورة التطور الرقمي والاستفادة من المعرفة والثورة الالكترونية وتبني استخدام أدوات جديدة مثل البرامج الحديثة والتطبيقات الإلكترونية مما ساعدت الشركات للقيام بمهامها بشكل افضل .

4- تحقيق التوازن في حياة الموظفين : من السهل ان تغيب الكثير من الأدوار المهمة في حياة الموظف مع أسرته بسبب روتين العمل اليومي والذي يقضي فيه الموظف 9 ساعات في عمله بالإضافة الى ساعات التنقل من العمل الى المنزل والعكس ايضاً بالإضافة الى غياب الوقت في ممارسة الرياضة وتحقيق الحياة الاجتماعية للموظف وأسرته .

المفهوم الثالث : ضوابط العمل عن بعد

لتحقيق هذا المفهوم لا بد للشركات من تحديد ضوابط رئيسية وقواعد عمل للموظفين للالتزام بها مع إمكانية مراقبة وتنظيم عمل الموظفين على ان تتلخص بالاتي :

- 1- تحديد ساعات عمل عن بعد وفقاً لمصلحة الشركة وإدارة مصالحها بما لا يخل بحقوق الموظف.
- 2- لا مانع من ان تكون ساعات العمل مختلفة عن فترة العمل الرسمية للشركة إذا اقتضت ظروف ومال لم تخالف مصلحة الشركة لذلك .
- 3- لا مانع من ان تكون ساعات العمل عن بعد متصلة او متفرقة او مجزئة خلال اليوم على ان يسبق ذلك إشعار الشركة بذلك .
- 4- لا يستحق الموظف عن بعد تعويض عن ساعات عمل إضافية ما لم تقرر الشركة بذلك وبإشعار مسبق مع الموظف إن استدعت مصلحة العمل لذلك .
- 5- لا يحق للشركة إجبار الموظف للانتقال من العمل الرسمي الى العمل عن بعد إلا بموافقة خطية من الموظف
- 6- على الشركة توفير كل الأدوات اللازمة، سواء التقنية والتنظيمية المساعدة للموظف لضمان استمرارية عمل الموظف مع إمكانية الاشراف والرقابة عليه.
- 7- يلزم لتحقيق التوازن والشفافية للعمل عن بعد بتدوين جميع ما سبق بشكل كتابي مع موافقة الطرفين بما يضمن حق كلا منهما باتجاه الآخر مع إمكانية إضافة بنود أخرى حسب الحاجة للطرفين .

5.2.2. على المستوى التطبيقي:

- **تحقيق الإنتاجية للموظفين :** فحياة الموظف عن بعد تكشف بوضوح الكثير من التزام الموظف بعمله او من عدمه , فبإمكان المسؤول المباشر أن يرى العمل المنجز من الموظفين وذلك في حال استخدام الموظف برامج رقمية خاصة بالشركة او حزمة برامج أخرى يمكن الحصول عليها من عدة مصادر وتكشف من الذي يقوم بالاعتماد في عمله على موظفين آخرين او في حال إسناد مهام لهم ونسب فضل إنجازها لموظفين آخرين .

2- خفض التكاليف للشركات: يسمح العمل عن بعد للشركات من تخفيف تكاليفها التشغيلية مثل مصاريف معيشة الموظف داخل الشركة من مأكولات ومشروبات بالإضافة الى خفض جهد التيار الكهربائي وتقليل مصروفات التنقل لبعض قطاعات الشركة .

3- ارتفاع نسبة الايدي العاملة : فيمكن ملاحظة ان عدد الايدي العاملة بالشركة قد زادت خلال فترة جائحة كورونا بالشركات مع الدعم الحكومي لها وخاصة لمن هم بالأساس لديهم القدرة على العمل عن بعد , فقد وجدت دراسة¹ ان المرأة العربية قد قامت بدورها بالعمل مع احتفاظها بواجباتها اتجاه أسرته ودورها المرغوب في مزاوله العمل المهني لدى الشركات .

علماً أن هذه النقاط تتشعب منها نقاط أخرى لا تتعلق بالشركات وحسب، بل يمكن قياسها على مستوى المدن وذلك بالحد من الازدحام المروري وتقليل نسبة التلوث في البيئة والاستفادة من الكوادر المتواجدة في مدن أخرى بعيدة عن مقر الشركة بالإضافة الى توفير وظائف أخرى لمن لا يستطيع التنقل داخل المدن لمن لا يملك وسيلة مواصلات او يمكن الاستفادة من بعض فئات المجتمع للانخراط بسوق العمل مثل ذوي الاحتياجات الخاصة وربة المنزل، لتحقيق أقصى استفادة من جميع الفرص المتوفرة للشركات.

¹دراسة الرشيد، إطار منهجي لتشغل المرأة السعودية في ظل تبني خيارات العمل عن بعد، صندوق التنمية الموارد البشرية السعودية. سنة 2007

5.3. أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي هو : "هل العمل عن بعد هو الحل للشركات الناشئة في ظل التطور التقني وما هو المردود الناتج عنها؟"

- 1- ماهي العوامل التي تساعد الشركات الناشئة لنجاحها وتحقيق المكاسب او الميزة التنافسية ؟
- 2- كيف يمكن أن يؤثر العمل عن بعد العاملين او الشركات وماهي هي سلبيات وإيجابيات العمل عن بعد ؟
- 3- كيف يمكن الاستفادة من التقدم التكنولوجي لتسهيل دور العاملين عن بعد وتقييمهم ؟
- 4- هل العمل عن بعد هو نظام عمل يمكن الاعتماد عليه مستقبلاً ؟

5.4. أهداف الدراسة

في ظل التطورات التكنولوجية السريعة والتغيرات في بيئة العمل، أصبح العمل عن بُعد نموذجًا شائعًا وفعالًا يؤثر بشكل كبير على كفاءة أداء الأفراد والشركات. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف الجوانب المتعددة للعمل عن بُعد وتقديم رؤى حول تأثيراته وفوائده وتحدياته. سيتم عرض الأهداف الرئيسية للدراسة في ثلاث مجالات رئيسية : تحليل تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية، فهم التحديات والفرص، وتقييم فعالية الأدوات والتقنيات.

1- تحليل تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية

الهدف: دراسة كيف يؤثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين، ومدى تأثير هذا النموذج على جودة الأداء وإنتاجية العمل مقارنة بالنموذج التقليدي.

التفاصيل:

- **مقارنة الإنتاجية:** يتم تحليل البيانات لجمع معلومات حول إنتاجية الموظفين العاملين عن بُعد مقارنة بأولئك العاملين في بيئة مكتبية تقليدية. تشمل المعايير التي سيتم فحصها عدد المهام المنجزة، جودة العمل، والوقت المستغرق لإكمال المشاريع.
- **العوامل المؤثرة:** سيتم دراسة العوامل التي قد تؤثر على الإنتاجية، مثل بيئة العمل المنزلية، مستوى التفاعل مع الزملاء، وإمكانية الوصول إلى الموارد اللازمة.
- **التحليل الكمي والنوعي:** استخدام أدوات قياس الأداء مثل الاستبيانات، تقارير الأداء، والمقابلات لتقييم التأثيرات المختلفة. يتضمن ذلك مقارنة البيانات الكمية والنوعية للحصول على فهم شامل حول مدى تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية.

2- فهم التحديات والفرص

الهدف: استكشاف التحديات التي يواجهها الموظفون وأرباب العمل في بيئة العمل عن بُعد وكيفية التعامل معها، بالإضافة إلى فهم الفرص التي يتيحها هذا النموذج.

التفاصيل:

- **التحديات الرئيسية:** تشمل التحديات مثل صعوبات التواصل، الشعور بالعزلة، إدارة الوقت، وضمان أمان المعلومات. سيتم جمع البيانات من خلال مقابلات مع موظفين ومديري فرق لتحديد هذه التحديات.

- **استراتيجيات التخفيف:** البحث في الاستراتيجيات والتقنيات التي يمكن استخدامها للتغلب على هذه التحديات، مثل تحسين أدوات التواصل، إنشاء سياسات مرنة، وتوفير دعم نفسي واجتماعي.
- **الفرص المتاحة:** تحديد الفرص التي يقدمها العمل عن بُعد، مثل توفير الوقت والمال على التنقل، تحسين التوازن بين العمل والحياة، وزيادة المرونة. تحليل كيف يمكن للشركات والموظفين الاستفادة من هذه الفرص لتعزيز الأداء والإبداع

3- تقييم فعالية الأدوات والتقنيات

الهدف: تقييم فعالية الأدوات والتقنيات المستخدمة لدعم العمل عن بُعد وكيفية تحسينها لدعم الإنتاجية والتعاون.

التفاصيل:

- **الأدوات والتقنيات:** دراسة الأدوات المستخدمة في العمل عن بُعد، مثل برامج إدارة المشاريع، أدوات التعاون، وحلول الأمان السبراني. سيتم تقييم مدى سهولة استخدامها، ومدى فاعليتها في دعم الفرق العاملة عن بُعد.
- **تجربة المستخدم:** جمع ردود فعل من المستخدمين حول تجربتهم مع هذه الأدوات، بما في ذلك مدى سهولة التكيف معها، المشكلات التي تواجههم، والمزايا التي يلاحظونها.
- **تحسينات مقترحة:** تقديم توصيات لتحسين الأدوات والتقنيات بناءً على نتائج الدراسة. يشمل ذلك اقتراحات للتحديثات البرمجية، تحسينات في واجهات المستخدم، وتطوير ميزات جديدة تدعم التفاعل والتعاون بشكل أكثر فعالية.

الخلاصة

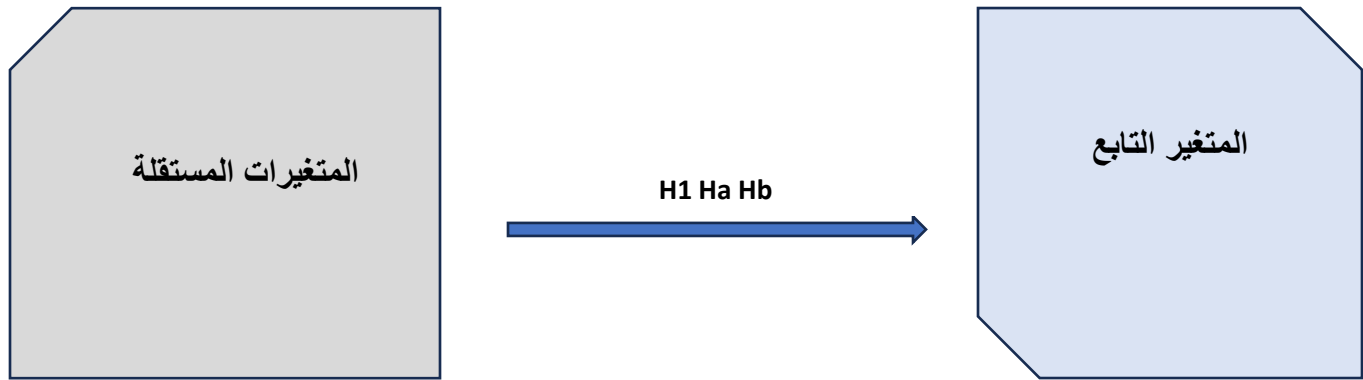
تسعى هذه الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة حول العمل عن بُعد من خلال التركيز على تأثيره على الإنتاجية، التحديات والفرص المرتبطة به، وتقييم فعالية الأدوات والتقنيات المستخدمة. من خلال تحقيق هذه الأهداف، تهدف الدراسة إلى تقديم معلومات قيمة يمكن أن تساعد الشركات والأفراد على تحسين تجربة العمل عن بُعد وتحقيق أقصى استفادة من هذا النموذج. ستسهم النتائج في تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع التحديات وتعظيم الفرص، مما يدعم التحول نحو بيئات العمل أكثر مرونة وابتكاراً.

5.5. فرضيات الدراسة

- **الفرضية الأولى:**
"جائحة كوفيد-19 قد أثرت بشكل كبير على أداء الموظفين في المؤسسات، حيث انخفضت مستويات الإنتاجية بسبب التحديات الصحية والاجتماعية والاقتصادية".
- **الفرضية الثانية:**
"التوجه للعمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-19 أدى إلى تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين بسبب زيادة التوازن بين الحياة الشخصية والعمل".
- **الفرضية الثالثة:**
"العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-19 قد ساهم في تقليل التكاليف التشغيلية للمؤسسات، مما أدى إلى استدامة الأداء الاقتصادي للعديد من الشركات".
- **الفرضية الرابعة:**
"وجود تكنولوجيا متطورة في مكان العمل ساهم بشكل إيجابي في تسهيل التحول إلى العمل عن بعد أثناء جائحة كوفيد-19، مما انعكس على أداء الموظفين بشكل عام".
- **الفرضية الخامسة:**
"أثر جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين كان مختلفًا باختلاف نوع القطاع، حيث كانت القطاعات التي تعتمد على العمل عن بعد أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل".
- **الفرضية السادسة:**
"على الرغم من فوائد العمل عن بعد، فقد أظهرت جائحة كوفيد-19 أن العديد من الموظفين يواجهون تحديات في الحفاظ على التركيز والانضباط الذاتي أثناء العمل عن بعد، مما يؤثر على جودة أدائهم".
- **الفرضية السابعة:**
"التوجه نحو العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-19 قد أثر بشكل إيجابي على علاقات الموظفين مع مديريهم، حيث ساعد التواصل المتكرر على تحسين التعاون والانسجام داخل الفرق".

5.6. نموذج الدراسة

وضع الشكل التالي كنموذج للدراسة الذي يعرض كل من المتغير التابع وهو نجاح المشروع والمتغيرات المستقلة التي تتألف من التكنولوجيا الحديثة والتكنولوجيا المعلوماتية .



الشكل (1) النموذج المقترح
المصدر (من إعداد الباحث)

المتغير المستقل	العلاقة بين المتغيرات	المتغير التابع
جائحة كوفيد-19	تؤثر جائحة كوفيد-19 على الأداء الوظيفي للموظفين، حيث أن التغيرات الناتجة عن الجائحة مثل التحول للعمل عن بعد، القيود الصحية، وظروف العمل الجديدة تؤدي إلى تغييرات في أداء الموظفين.	أداء الموظفين
-التباعد الاجتماعي	-انخفاض أو تغير في الإنتاجية بسبب قلة التفاعل المباشر.	-مستوى الإنتاجية وجودة العمل.
-التحول للعمل عن بعد	-تأثير إيجابي أو سلبي على الأداء بناءً على قدرة الموظفين على التكيف مع بيئة العمل عن بعد.	-الرضا الوظيفي والتفاعل مع الفريق.
-القيود الصحية والاقتصادية	-تحديات في التكيف مع ظروف العمل الجديدة مما يؤثر على جودة الأداء.	-التزام الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية.

المتغير التابع	العلاقة بين المتغيرات	المتغير المستقل
التوجه للعمل عن بعد	التوجه للعمل عن بعد يساهم في تغيير طريقة أداء الموظفين ويؤثر على معدلات الإنتاجية.	العمل عن بعد
-تقليل الفواصل بين ساعات العمل ووقت الراحة.	-قد يساهم في تسهيل أداء الموظفين وزيادة التفاعل، لكنه قد يسبب أيضًا التحديات المتعلقة بالتواصل الفعال.	-استخدام التكنولوجيا (أدوات التواصل والتعاون)
-تحسين التفاعل والتعاون داخل الفريق.	-قد تؤدي إلى تحسين الأداء الشخصي بسبب توازن الحياة الشخصية مع العمل.	-مرونة ساعات العمل
التكاليف التشغيلية للمؤسسات	التوجه للعمل عن بعد يؤدي إلى تقليل بعض التكاليف التشغيلية.	التكاليف التشغيلية للمؤسسات
-تقليل تكاليف النقل والمرافق.	-انخفاض التكاليف المرتبطة بالمرافق والمكاتب، مما يعزز الاستدامة المالية للمؤسسة.	-تقليل النفقات التشغيلية مثل الطاقة، النقل، والصيانة
الرضا الوظيفي	العمل عن بعد قد يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي إذا شعر الموظفون بأنهم قادرون على التوازن بين حياتهم الشخصية والعملية.	الرضا الوظيفي
-زيادة الحافز والولاء للمؤسسة.	-زيادة الرضا عن العمل وتحسين الأداء نتيجة للمرونة وتخفيف التوترات.	-توازن الحياة الشخصية مع العمل
-تأثير إيجابي على أداء الموظفين.	-توفير الأدوات والدعم الكافي يعزز الرضا ويؤدي إلى أداء أفضل.	-الدعم الإداري والتكنولوجيا

شرح الجدول:

- **المتغير المستقل:** هو العامل الذي يؤثر على المتغيرات الأخرى (مثل جائحة كوفيد-19، التوجه للعمل عن بعد).
- **العلاقة بين المتغيرات:** توضح كيف يتأثر المتغير التابع بالمتغير المستقل. على سبيل المثال، جائحة كوفيد-19 قد تؤدي إلى تغييرات في أسلوب العمل، مما يؤثر على أداء الموظفين.
- **المتغير التابع:** هو العنصر الذي يتأثر بالتغيرات في المتغير المستقل. هذا يشمل الأداء الوظيفي، التوجه للعمل عن بعد، التكلفة التشغيلية، والرضا الوظيفي.

التوضيح:

1. أداء الموظفين: يتأثر بشكل كبير بالعوامل التي تطرأ بسبب جائحة كوفيد-19 مثل التحول للعمل عن بعد والتحديات الصحية.
2. التوجه للعمل عن بعد: يتأثر بمرونة ساعات العمل، واستخدام التكنولوجيا، وتوافر أدوات التواصل. له تأثيرات مزدوجة على الأداء الفردي والجماعي.
3. التكاليف التشغيلية: تأثير العمل عن بعد قد يؤدي إلى تقليل المصاريف المرتبطة بالحضور في المكاتب، مثل التكاليف الإدارية، الكهرباء، والنقل.
4. الرضا الوظيفي: يؤثر في مدى رضا الموظفين عن العمل عن بعد، مما ينعكس إيجاباً أو سلباً على أدائهم الوظيفي.

5.7. الدراسة الميدانية

مقدمة:

شهدت بيئة العمل في جميع أنحاء العالم تغييرات كبيرة جراء جائحة كوفيد-19، ومن أبرز هذه التغييرات التحول إلى العمل عن بعد. فرضت هذه الجائحة تحديات غير مسبقة على المؤسسات والموظفين، حيث اضطرت العديد من الشركات إلى إعادة هيكلة طرق العمل للتكيف مع الأوضاع الاستثنائية. هذا التحول المفاجئ للعمل عن بعد أثار تساؤلات حول تأثيره على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي، بالإضافة إلى كيفية تأثير هذه البيئة الجديدة على مستوى الإنتاجية والتفاعل بين الموظفين.

في هذا الفصل، نستعرض نتائج الدراسة الميدانية التي تهدف إلى تحليل آثار جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين في بيئة العمل عن بعد. وتتناول الدراسة أيضًا التحديات التي واجهها الموظفون أثناء العمل عن بعد، بالإضافة إلى تأثيرات هذا التغيير على الرضا الوظيفي.

نتائج الدراسة:

1. أداء الموظفين في بيئة العمل عن بعد: كشفت النتائج الميدانية عن تأثيرات متفاوتة للعمل عن بعد على أداء الموظفين. بعض الموظفين أبدوا تحسنًا في إنتاجيتهم بفضل مرونة العمل عن بعد، مثل القدرة على تحديد أوقات العمل الأنسب لهم وتنظيم جدولهم بشكل أكثر فعالية. وكان بعض الموظفين أكثر قدرة على التركيز في بيئة منزلية خالية من المشتتات التي قد توجد في المكتب.

من جهة أخرى، أظهر بعض الموظفين انخفاضًا في الأداء بسبب الصعوبات في التكيف مع بيئة العمل الرقمية، حيث أشاروا إلى مشكلات في استخدام الأدوات التكنولوجية، بالإضافة إلى تأثير الإجهاد الرقمي الناتج عن الاجتماعات الطويلة عبر الإنترنت، وضعف التفاعل الاجتماعي الذي يعزز الإبداع والعمل الجماعي.

بشكل عام، تم ملاحظة أن الوظائف التي تعتمد على التفاعل المباشر مع العملاء أو التي تتطلب بيانات عمل محددة (مثل الاستقبال وخدمة العملاء) كانت أكثر تأثرًا سلبيًا، بينما كانت الوظائف التقنية والإدارية أكثر قدرة على التكيف مع العمل عن بعد.

2. الرضا الوظيفي والتوجه للعمل عن بعد: كانت النتائج حول الرضا الوظيفي مختلطة إلى حد كبير. الموظفون الذين كانوا يفضلون بيئة العمل التقليدية أبدوا قلقًا من العزلة وغياب التفاعل الاجتماعي مع زملائهم، مما أثر على مستوى رضاهم الوظيفي. بعض الموظفين أكدوا أن غياب الاتصال اليومي مع الزملاء والمديرين أثر على التفاعل المهني وفقدوا بعضًا من حوافز العمل الجماعي.

في المقابل، أظهرت النتائج أن الموظفين الذين استفادوا من مرونة ساعات العمل والتوازن الأفضل بين الحياة الشخصية والعمل عبر بيئة العمل عن بعد، كانوا أكثر رضا عن عملهم. هؤلاء الموظفون وجدوا أن العمل عن بعد ساعدهم على تخصيص وقت أكبر للأسرة والأنشطة الشخصية، مما ساهم في تعزيز رفاقتهم العامة.

3. التحديات التي واجهها الموظفون: لم تخلُ تجربة العمل عن بعد من التحديات. تمثل أبرز التحديات في صعوبة التكيف مع أدوات الاتصال الرقمية مثل برامج الاجتماعات الإلكترونية والبريد الإلكتروني، بالإضافة إلى مشكلات في الاتصال بالإنترنت في بعض الحالات. كما أن الإجهاد التكنولوجي بسبب كثرة الاجتماعات الرقمية كان من العوامل المؤثرة بشكل سلبي على بعض الموظفين.

من جهة أخرى، أشار بعض الموظفين إلى شعورهم بالضغط الزائد من خلال غموض الحدود بين الحياة الشخصية والعمل. في غياب الحدود التقليدية التي يفصلها المكان (المكتب)، شعر البعض بضغط مستمر للعمل طوال الوقت، مما أثر على صحتهم النفسية والجسدية.

4. التوجه المستقبلي نحو العمل عن بعد: وفقًا لنتائج الدراسة، هناك انقسام واضح في توجهات الموظفين نحو العمل عن بعد في المستقبل. العديد من الموظفين أبدوا استعدادهم للاستمرار في نموذج العمل الهجين، حيث يتم الجمع بين العمل عن بعد والعمل التقليدي في المكتب. هذا النموذج يوفر مرونة للموظفين ويعزز من الإنتاجية في نفس الوقت.

في المقابل، أظهرت الدراسة أيضًا أن بعض الأقسام قد تجد صعوبة في استمرار العمل عن بعد بشكل دائم في المستقبل، خاصة في القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على التفاعل الشخصي، مثل القطاعات الخدمية والطبية.

5. التأثيرات الاقتصادية على الشركة: على المستوى المؤسسي، أظهرت النتائج أن بعض الشركات التي تبنت العمل عن بعد بشكل كامل أو جزئي تمكنت من تقليص التكاليف التشغيلية المرتبطة بالمرافق والنقل، مما أدى إلى تحسن في الكفاءة الاقتصادية. كما أن الشركات التي كانت تملك أنظمة تكنولوجية متطورة كانت أكثر قدرة على التأقلم بسرعة مع هذه التغيرات.

وفي المقابل، أشار بعض الموظفين إلى أن الأقسام التي لم تكن مستعدة تقنيًا لهذا التحول كانت تواجه صعوبة في تأمين الأدوات اللازمة للتواصل والعمل عن بعد، مما أثر على سير العمل في البداية.

التوصيات بناءً على النتائج:

1. التدريب التقني: يجب على الأقسام الاستثمار في تدريب الموظفين على استخدام الأدوات التكنولوجية الخاصة بالعمل عن بعد لضمان تحسين الأداء وتقليل التحديات التكنولوجية.

2. تعزيز التفاعل الاجتماعي الرقمي: من المهم توفير منصات تفاعلية تتيح للموظفين التفاعل مع زملائهم بشكل أكثر سلاسة وفعالية، مما يساعد في تقليل شعور العزلة الذي قد يواجهه بعض الموظفين.

3. سياسات مرنة: من الضروري أن تضع الشركة سياسات مرنة تدعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية للموظفين، مثل تحديد ساعات عمل مرنة وتقليل الضغط الناتج عن العمل المتواصل.

4. النموذج الهجين: نظرًا للفوائد التي حققها العديد من الموظفين في بيئة العمل عن بعد، يُوصى بتطبيق النموذج الهجين في المستقبل، حيث يمكن للموظفين العمل عن بعد لبعض الأيام في الأسبوع والعمل في المكتب في أيام أخرى.

الخاتمة:

أظهرت الدراسة الميدانية أن التحول إلى العمل عن بعد في ظل جائحة كوفيد-19 قد أثار مجموعة من الفرص والتحديات التي تأثرت بشكل كبير بنوع القطاع وطبيعة الوظائف. من المؤكد أن العمل عن بعد سيكون جزءاً من المستقبل المهني، ولكن نجاح هذا النموذج يتطلب تكيفاً تقنياً وإدارياً مستمراً. ستساعد التوصيات المستخلصة من هذه الدراسة في تحسين بيئة العمل عن بعد، مما يساهم في تعزيز أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي على المدى الطويل.

5.8. مخطط المشروع



الشكل (2) مخطط المشروع
المصدر (من اعداد الباحث)

6. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

6.1. المقدمة:

تعتبر الدراسات السابقة من العناصر الأساسية التي تبنى عليها البحوث العلمية، فهي تعد جزئية من جزئيات البحوث العلمية المهمة التي تبرز مستوى إلمام الباحث العلمي بجوانب الموضوع، بالإضافة إلى طرح الأفكار والتجارب الجديدة خلال الفترات الزمنية وطرح جميع النقاشات حولها لإمكانية الاستفادة من الدراسات والتجارب المستحدثة منها، لذا تم تقسيم هذا البحث إلى جزئين أو قسمين، تناول القسم الأول الدراسات ذات الأصول العربية للعمل عن بعد في ظل جائحة كورونا، أما القسم الثاني فتضمن الدراسات ذات الأصول الأجنبية للعمل عن بعد، وبعدها سنتطرق إلى قسم ثالث منفصل ونذكر فيه إلى التعليق على الدراسات السابقة والقيمة المضافة للدراسة الحالية.

القسم الأول: الدراسات ذات الأصول العربية للعمل عن بعد :

أولاً : دراسة (الزومان، العقيلي، السلامة والرسيني، 2004) بعنوان : "العمل عن بعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف بالعمل عن بعد، ومعرفة مزاياه وعيوبه وعرض تجارب الدول، ثم عرض المؤشرات التي تبين أهمية العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية خاصة ما تخص المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة.

نتائج الدراسة:

- 1-للعمل عن بعد فوائد عديدة منها تقليل استهلاك الوقود، وتخفيف حركة السير والازدحام بالشوارع.
- 2-العمل عن بعد تفتح مجالاً للراغبين في العمل، وتزيد من فرص العمل المتاحة للخريجين كذلك فإنه يقلل من حركة انتقال المواطنين للمدن.
- 3-العمل عن بعد بحد ذاته مجال عمل مستقل عن غيره فيجب وضع أحكام وقوانين ولوائح خاصة للمتعاملين فيه، وذلك لحفظ حقوق الطرفين.

ثانياً: دراسة (بافيل، 2007) بعنوان "العمل عن بعد"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العمل عن بعد وتوضيح أهم مزاياه وعيوبه، إضافة إلى دراسة مدى تقبل العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية، ومدى معرفة الناس وأرباب العمل بطبيعة العمل عن بعد، ومدى تقبل إنشاء حاضنة أعمال نسائية في جامعة الملك عبد العزيز في المملكة العربية السعودية، وذلك بهدف دعم ابتكار الأفكار الجديدة، وتطويرها لوضع مشاريع حديثة لبناء مجتمع المعرفة.

ثالثاً: دراسة (علوطي، 2008) بعنوان "المنظمة الإلكترونية للعمل عن بعد"

هدفت هذه الدراسة للتعريف على ماهية المنظمة الإلكترونية للعمل عن بعد، وما أهم خصائصها وأهم متطلباتها، وشكل هيكلها التنظيمي، وقد أوصلت الباحثة بالتوصيات التالية:

1- دراسة الجدوى الاقتصادية لتطبيق المنظمة الإلكترونية للعمل عن بعد في البيئة المحلية.

2- عقد ندوات ومحاضرات ونشر الأبحاث والدراسات والمقالات العلمية حول الآثار، والنتائج الإيجابية والسلبية الناتجة عن تطبيق مثل هذا الأسلوب في العمل مع التأكد على التجارب التطبيقية الناجحة.

3- تنظيم دورات وبرامج تدريب مستمرة للعاملين في المنظمات ومدراءهم لامتلاك المهارات الضرورية للاستخدام الأمثل لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات لرفع كفاءتهم التكنولوجية من ناحية ولضمان مشاركتهم وتفاعلهم مع التجديدات الإلكترونية أو التجديد في أساليب وأنماط العمل من ناحية أخرى

4- التشجيع والدعم المادي والمعنوي للمبادرات الوطنية التي تسعى لتطبيق المنظمة للعمل عن بعد.

5- إجراء دراسات ميدانية لدراسة مدى فاعلية تطبيق المنظمة الإلكترونية للعمل عن بعد.

رابعاً: دراسة (اليافي والعمرى، 2013) بعنوان "الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد"

هدفت إلى تحديد الاتجاهات نحو مفهوم العمل عن بعد، واستهدفت طلبة وطالبات كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود ، وتم توزيع 261 استبيان على الطلبة وطالبات ، وخلصت الدراسة للنتائج التالية:

1- أن درجة التأثير في اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال وطالباتها نحو العمل عن بعد تكمن في أن العمل عن بعد تساعد على زيادة إنتاجية ممارسة.

2- أهم العوامل المؤثرة في رضا ممارسي العمل عن بعد هو رضا الأهل بدرجة الأولى ثم الرؤساء والزملاء، وقدرة الفرد الإنتاجية أثناء قيامه بعمله عن بعد وجاء بالمرتبة الثالثة رضا الفرد عن ممارسته العمل عن بعد.

3- حصل تحقيق الأهداف من خلال العمل عن بعد على درجة تأثير عالية في بعد التمكين في بيئة العمل.

القسم الثاني: الدراسات ذات الأصول الأجنبية للعمل عن بعد :

أولاً: دراسة (marja coenen, robert AW kok,2014) بعنوان :

"the role of telework and flexible work schedules" دور العمل عن بعد وجداول العمل

المرنة

هدفت هذه الدراسة للتعرف على آثار العمل عن بعد وجداول العمل المرنة على أداء فريق عمل مشروع تطوير منتجات جديدة، حيث قامت 5 شركات مستهدفة من الدراسة بإضافة ممارسات مرنة بالعمل فيما يتعلق بوقت ومكان العمل، وقامت بقياس الأداء بعد مدة زمنية، وتبين أن للعمل عن بعد تأثير إيجابي على الأداء. أهم نتائج الدراسة:

- 1- للعمل عن بعد آثار إيجابية على الأداء من خلال تمكين تبادل المعرفة والتعاون.
- 2-العمل عن بعد يعطي فرصة أكبر للتعارف والتعاون بين الشركات.
- 3-العمل عن بعد متعدد الوظائف والمشاركة بين المنظمات، مما يؤدي لتحسين سرعة وجودة المنتجات.
- 4-للعمل عن بعد مساهمة في تشارك المعرفة، وتبادل الخبرات بين الموظفين.

ثانياً : دراسة (Rietveld,2014) بعنوان :

Telework of the transition to lower energy use in transport

" العمل عن بعد والانتقال لتقليل استخدام الطاقة في وسائل النقل"

هدفت هذه الدراسة لمعرفة دور العمل عن بعد في تقليل الازدحام، وتقليل استهلاك الطاقة في وسائل النقل والمواصلات، حيث أن 25 – 30% من إجمالي الطاقة تستخدم في وسائل النقل والمواصلات في هولندا، وذلك للتعرف على إيجابيات وسلبيات استخدام نظام العمل عن بعد ومدى تأثيره على الازدحام، ومدى اهتمام الشركات في المسؤوليات الاجتماعية التي تقع على عاتقهم، وتم اجراء الدراسة في دولة هولندا أمستردام.

نتائج الدراسة:

- 1- لتكنولوجيا المعلومات دور هام في ترشيد استخدام الطاقة.
- 2-لاستخدام نظام العمل عن بعد دور إيجابي في تقليل استخدام الطاقة في وسائل النقل.

6.2. المتغير المستقل

هو العامل الذي يمكننا تغييره أو التحكم فيه في البحث. في سياق العمل عن بُعد، قد يكون المتغير المستقل هو "نمط العمل عن بُعد" أو "نوع أو درجة تنفيذ العمل عن بُعد"، مثل:

(عدد الأيام التي يعمل فيها الموظف عن بُعد - وجود أدوات دعم تقنية مثل البرامج والأنظمة - مستوى مرونة أوقات العمل - سياسات الشركة بشأن العمل عن بُعد)

" نمط العمل عن بُعد."

يمكنك تحديده بشكل أكثر تفصيلاً بناءً على جوانب معينة من العمل عن بُعد التي ترغب في استكشاف تأثيراتها. على سبيل المثال:

1. عدد الأيام التي يعمل فيها الموظف عن بُعد: كم يومًا في الأسبوع أو الشهر يعمل الموظف عن بُعد؟
2. درجة المرونة في أوقات العمل: مدى حرية الموظف في تحديد مواعيد عمله.
3. توفر أدوات وتقنيات الدعم: وجود أدوات دعم تقنية مثل البرمجيات وأنظمة التعاون.
4. سياسات الشركة بشأن العمل عن بُعد: مدى مرونة السياسة في السماح بالعمل عن بُعد.

"النوع أو درجة تنفيذ العمل عن بُعد"

وهذا يمكن أن يتضمن تفاصيل محددة مثل:

- نسبة الوقت الذي يعمل فيه الموظف عن بُعد: مثل العمل عن بُعد كامل الوقت (5 أيام في الأسبوع) أو جزئيًا (يومين في الأسبوع).
 - نوع نمط العمل عن بُعد: مثل العمل عن بُعد بالكامل، العمل من المنزل مع زيارة المكتب بشكل دوري، أو العمل عن بُعد بشكل مرن مع ترتيبات خاصة.
- ويمكن تخصيص هذا المتغير المستقل بناءً على السياق الدقيق لدراستنا.

6.3. المتغير التابع

في بحث علمي حول تأثير العمل عن بعد، المتغير التابع هو العامل الذي يتم قياسه أو تقييمه لمعرفة كيفية تأثره بالمتغير المستقل (نمط العمل). يمكن أن تشمل المتغيرات التابعة:

1. الإنتاجية: مدى كفاءة العمل وإنجاز المهام عند العمل عن بعد مقارنة بالعمل في المكتب.
 2. الرضا الوظيفي: مدى رضا الموظف عن عمله وظروفه عند العمل عن بعد مقارنة بالعمل في المكتب.
 3. التوازن بين العمل والحياة الشخصية: مدى قدرة الموظف على تحقيق توازن جيد بين متطلبات العمل وحياته الشخصية عند العمل عن بعد مقارنة بالعمل في المكتب.
 4. "مستوى الإجهاد": مقدار التوتر والضغط التي يشعر بها الموظف.
 5. الصحة النفسية: مستوى التوتر أو الضغط النفسي الذي يعاني منه الموظف عند العمل عن بعد مقارنة بالعمل في المكتب.
- التفاعل الاجتماعي: مستوى التفاعل والتواصل مع الزملاء ومدى تأثيره على العمل عن بعد مقارنة بالعمل في المكتب.

6.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

في هذه الدراسة، ستكون العلاقة بين المتغير المستقل (أنماط العمل عن بُعد) والمتغير التابع (الإنتاجية، الرضا الوظيفي، إلخ) هي العلاقة التي نحاول تحديدها. على سبيل المثال:

- هل زيادة عدد أيام العمل عن بُعد تؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظف؟
 - هل توفر أدوات دعم تقنية فعالة يعزز الرضا الوظيفي؟
 - هل مرونة أوقات العمل تؤثر إيجابياً على التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟
- دراسة هذه العلاقة تساعد في فهم كيف يؤثر العمل عن بُعد على جوانب مختلفة من تجربة الموظف وأدائه، وبالتالي يمكن أن تسهم في تحسين سياسات العمل عن بُعد وتعزيز فعاليته.

6.5. الخاتمة

في ختام هذا البحث حول تأثير العمل عن بعد، نجد أن العمل عن بعد ليس مجرد وسيلة للتكيف مع الأوضاع الطارئة أو الأزمات، بل هو تحول جذري في الطريقة التي نرى بها العمل والإنتاجية والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. لقد أثبتت النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذا البحث أن العمل عن بعد له تأثيرات متعددة وذات أهمية كبيرة على مجموعة واسعة من الجوانب العملية والشخصية.

أولاً، من حيث الإنتاجية، أظهرت البيانات أن العمل عن بعد يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على الإنتاجية، حيث أبلغ العديد من المشاركين عن زيادة في كفاءتهم وقدرتهم على إنجاز المهام بشكل أسرع. يعود ذلك إلى تقليل عوامل التشتت والمقاطعات اليومية التي تواجه الموظفين في بيئة المكتب التقليدية، فضلاً عن توفير الوقت الذي كان يُهدر في التنقل. ومع ذلك، يجب الإشارة إلى أن تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية قد يختلف بناءً على نوع العمل وطبيعة المهام التي يقوم بها الموظف.

ثانياً، تطرقنا إلى تأثير العمل عن بعد على الرضا الوظيفي. النتائج أظهرت أن معظم الموظفين الذين يعملون عن بعد يشعرون بزيادة في رضاهم الوظيفي بسبب المرونة التي يوفرها العمل عن بعد، وكذلك القدرة على تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية. هذا الارتفاع في الرضا يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام للموظفين ويقلل من معدلات التغيب والإجهاد.

من ناحية أخرى، لاحظنا بعض التحديات التي يواجهها الموظفون عند العمل عن بعد. على سبيل المثال، أشار العديد من المشاركين إلى الصعوبات في الحفاظ على التواصل الفعال مع الزملاء وفريق العمل، مما يمكن أن يؤدي إلى شعور بالعزلة والافتقار إلى التعاون الجماعي. كما أظهرت الدراسات أيضاً أن بعض الأفراد قد يواجهون صعوبة في الفصل بين وقت العمل ووقت الراحة، مما يؤدي إلى حالات من الإرهاق أو ضغوط العمل المرتفعة.

بالمثل، استعرض البحث تأثير العمل عن بعد على الصحة النفسية للموظفين. على الرغم من أن العمل عن بعد قد يقلل من ضغوط التنقل والتفاعل اليومي مع الزملاء، إلا أنه قد يسبب أيضاً زيادة في مشاعر العزلة والتوتر إذا لم يتم إدارة العمل بشكل مناسب. لذا، يجب أن تولي الشركات اهتماماً خاصاً لسلامة موظفيها النفسية من خلال توفير الدعم المناسب والموارد اللازمة للتعامل مع التحديات النفسية المرتبطة بالعمل عن بعد.

إضافة إلى ذلك، يؤكد البحث على أهمية توفير أدوات وتقنيات تكنولوجية فعّالة لدعم العمل عن بعد، لضمان استمرار التواصل الفعال والتعاون بين الفرق. كما أن تقديم التدريب والتوجيه المناسب للموظفين حول كيفية إدارة وقتهم بفعالية في بيئة العمل عن بعد يمكن أن يساعد في تحقيق أقصى استفادة من هذه الطريقة.

في الختام، على الرغم من أن العمل عن بعد يقدم فوائد واضحة في تحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي، فإنه يتطلب أيضاً إدارة واعية للتحديات المصاحبة له. يجب على المؤسسات تبني استراتيجيات شاملة تتضمن التدريب والتكنولوجيا المناسبة، فضلاً عن توفير الدعم النفسي والتواصل الفعال للحفاظ على بيئة عمل منتجة وصحية. ومن خلال اعتماد هذه الاستراتيجيات، يمكن للمنظمات تحقيق توازن مثالي بين الفوائد المحتملة للعمل عن بعد والتحديات التي قد تنشأ، مما يساهم في تعزيز الأداء العام ورفاهية الموظفين.

7. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

7.1. المقدمة

تتمثل منهجية البحث في مجموعة من الخطوات العلمية الممنهجة التي تهدف إلى دراسة وتحليل أثر جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين والتوجه إلى العمل عن بعد. وقد فرضت الجائحة تغييرات غير مسبوقة في بيئة العمل العالمية، ما دفع العديد من المؤسسات إلى تبني أنماط عمل جديدة، كان من أبرزها العمل عن بعد. في هذا السياق، سيتناول البحث كيفية تأثير هذه التحولات على الأداء الوظيفي للموظفين ومدى تأثير العمل عن بعد على الرضا الوظيفي والإنتاجية. يعتمد البحث على المنهج الكمي والاستقرائي لجمع وتحليل البيانات التي تعكس تجربة الموظفين في ظل هذه الظروف الاستثنائية.

سيتم استخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات من الموظفين في المؤسسات التي اعتمدت نظام العمل عن بعد. سيتم توزيع الاستبيانات على عينة من الموظفين من مختلف القطاعات، مع التركيز على تحليل المتغيرات المؤثرة في الأداء والرضا الوظيفي. كما سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية مثل التحليل الوصفي والتحليل التبايني لتحديد مدى تأثير الجائحة على الأداء الوظيفي وتوجهات الموظفين نحو العمل عن بعد في المستقبل.

سيساعد هذا البحث على فهم العوامل التي أثرت على التحول الرقمي في بيئة العمل وعلى التكيف التنظيمي مع العمل عن بعد، كما سيوفر رؤى حول التحديات والفرص التي نتجت عن هذه التغيرات.

7.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في هذا الجزء من البحث، سيتم تقديم التعريفات الإجرائية للمصطلحات الأساسية التي سيتم استخدامها في الدراسة. تهدف هذه التعريفات إلى توضيح كيفية قياس كل متغير في سياق هذا البحث، وذلك لضمان فهم موحد للمفاهيم المتضمنة في الدراسة.

1. أثر جائحة كوفيد-19:

في سياق هذا البحث، يشير مصطلح "أثر جائحة كوفيد-19" إلى التغيرات التي طرأت على بيئة العمل بعد تفشي جائحة كوفيد-19، وخاصة تأثيرها على أداء الموظفين وطريقة عملهم. يشمل هذا التأثير التغيرات في طرق التواصل، أساليب العمل، والتحديات الجديدة التي نشأت بسبب فرض قيود التباعد الاجتماعي، والانتقال إلى بيئة العمل عن بعد. سيتم قياس هذا الأثر من خلال استطلاع آراء الموظفين حول التغيرات التي طرأت على أدائهم منذ بداية الجائحة.

2. أداء الموظفين:

يشير "أداء الموظفين" في هذا البحث إلى مستوى الإنتاجية، الكفاءة، والانضباط في إنجاز المهام الوظيفية من قبل الموظف. يشمل هذا الأداء القدرة على تحقيق أهداف العمل بكفاءة، إدارة الوقت، وتفاعل الموظف مع زملائه ومديره. سيتم قياس الأداء باستخدام مزيج من المقاييس الذاتية التي يقدمها الموظفون في استبياناتهم، بالإضافة إلى قياس المؤشرات الكمية مثل عدد المهام المنجزة والجودة.

3. العمل عن بعد:

"العمل عن بعد" في هذا البحث يُعرّف على أنه أسلوب العمل الذي يتم فيه تنفيذ المهام الوظيفية من مكان بعيد عن المكتب التقليدي باستخدام التقنيات الرقمية، مثل البريد الإلكتروني، الاجتماعات عبر الإنترنت، وبرامج التواصل عن بعد. يتم قياس التوجه نحو العمل عن بعد من خلال تقييم مدى استعداد الموظف للعمل عن بعد، وراحتهم في هذا النمط من العمل، بالإضافة إلى تقييم ما إذا كانت الظروف الحالية تشجع أو تعيق الاستمرار في العمل عن بعد.

4. الرضا الوظيفي:

"الرضا الوظيفي" يُعرّف هنا باعتباره الحالة النفسية الإيجابية التي يشعر بها الموظف تجاه عمله. يشمل الرضا عن بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، والدعم المقدم من قبل الإدارة والزملاء. سيتم قياس الرضا الوظيفي باستخدام استبيانات تحتوي على أسئلة تقيس مواقف الموظفين تجاه جوانب مختلفة من العمل، مثل الأجور، فرص النمو، بيئة العمل، والعلاقات داخل الفريق.

5. التفاعل الاجتماعي في العمل:

يشير "التفاعل الاجتماعي في العمل" إلى مدى تواصل الموظفين مع بعضهم البعض في بيئة العمل. يتضمن ذلك الاجتماعات الفردية والجماعية، المناقشات داخل الفريق، والدعم المتبادل بين الموظفين. في بيئة العمل عن بعد، سيتم قياس التفاعل الاجتماعي من خلال استبيانات تقيس مدى شعور الموظفين بالتواصل الفعّال مع زملائهم ومديرهم، ومدى تأثير هذا التواصل على أدائهم ورضاهم.

6. التحديات التكنولوجية:

"التحديات التكنولوجية" في هذا السياق تُعرّف بأنها المشاكل والعقبات التي يواجهها الموظفون أثناء استخدام الأدوات التكنولوجية اللازمة للعمل عن بعد، مثل البرامج والتطبيقات الرقمية، جودة الإنترنت، ومشاكل الأجهزة. سيتم قياس هذا المتغير من خلال استطلاع آراء الموظفين حول المشكلات التي يواجهونها أثناء استخدام هذه الأدوات.

7. الإنتاجية:

في هذا البحث، تُعرّف "الإنتاجية" بأنها القدرة على إنتاج كميات أكبر من العمل بجودة عالية في وقت أقل. يتعلق هذا المتغير بكمية الأعمال المنجزة بواسطة الموظف، بالإضافة إلى الوقت الذي يستغرقه لإتمام المهام. سيتم قياس الإنتاجية من خلال جمع البيانات حول عدد المهام المنجزة، المدة الزمنية المستغرقة لإتمام المهام، وجودة العمل المقدمة في فترة ما بعد الجائحة مقارنة بما قبلها.

8. التكيف مع العمل عن بعد:

"التكيف مع العمل عن بعد" يُعرّف بأنه قدرة الموظف على التكيف مع بيئة العمل التي تفتقر إلى التفاعل الشخصي اليومي، ويعتمد بشكل أساسي على استخدام الأدوات الرقمية. يتضمن التكيف كفاءة الموظف في استخدام التقنيات، قدرته على تنظيم وقته، وإحساسه بالراحة في العمل من المنزل. سيتم قياس هذا التكيف من خلال الاستبيانات التي تقيم مستوى راحة الموظف مع هذه البيئة الجديدة.

الخاتمة :

تساعد هذه التعريفات الإجرائية في تحديد كيفية قياس المتغيرات المختلفة في هذا البحث وتوضيح المفاهيم التي سيتم استخدامها في تحليل البيانات. توفير هذه التعريفات يُعد خطوة أساسية لضمان وضوح البحث ودقة النتائج المستخلصة.

7.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

يعتبر تصميم البحث من الجوانب الأساسية التي تحدد مسار الدراسة وتساهم في تنظيم المنهجية المستخدمة لتحقيق أهداف البحث. في هذا الجزء، سيتم توضيح النقاط الرئيسية المتعلقة بتصميم البحث الخاص بمشروع الدراسة "أثر جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين والتوجه للعمل عن بعد"، حيث سيتم مناقشة فلسفة الدراسة، منهج الدراسة، استراتيجية الدراسة، نوع الدراسة، الأفق الزمني، بالإضافة إلى التقنيات والإجراءات المتبعة.

1- فلسفة الدراسة:

فلسفة البحث تشير إلى المبادئ الأساسية التي يعتمد عليها الباحث في فهم الظواهر وتحليلها، وكذلك كيفية اختيار الأدوات والتقنيات المناسبة للبحث. في هذا السياق، تتبنى الدراسة الفلسفة الوضعية (Positivism)، التي ترى أن الظواهر الاجتماعية يمكن ملاحظتها وقياسها باستخدام الأدوات الإحصائية والموضوعية. إذ يركز هذا المنهج على جمع البيانات الكمية وتحليلها للوصول إلى استنتاجات علمية مستقلة عن آراء الباحث الشخصية.

من خلال هذه الفلسفة، يتم النظر إلى أثر جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين والعمل عن بعد كظاهرة يمكن تحليلها باستخدام بيانات موضوعية قابلة للقياس، مثل الإنتاجية، الرضا الوظيفي، وكفاءة الأداء في بيئة العمل عن بعد. تهدف الفلسفة الوضعية إلى قياس التأثيرات باستخدام أدوات موثوقة مثل الاستبيانات، والتحليل الإحصائي للوصول إلى نتائج دقيقة ومدعومة بالأدلة.

2- منهج الدراسة:

منهج الدراسة هو الإطار العام الذي يستخدمه الباحث لتنفيذ البحث وتحليل البيانات. في هذا البحث، سيتم اعتماد المنهج الكمي، حيث يتضمن هذا المنهج جمع البيانات الرقمية وتحليلها باستخدام الأدوات الإحصائية. يعتمد المنهج الكمي على استخدام الاستبيانات والاستطلاعات للحصول على بيانات قابلة للقياس والتحليل، مما يسمح بتحديد مدى تأثير جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين والتوجه للعمل عن بعد.

يتميز المنهج الكمي في هذه الدراسة بالقدرة على إجراء التحليل الوصفي والتحليل التبايني لتحديد الفروق بين أداء الموظفين قبل وبعد جائحة كوفيد-19، وكذلك فحص العلاقة بين المتغيرات المختلفة مثل التفاعل الاجتماعي، التحديات التكنولوجية، والرضا الوظيفي في بيئة العمل عن بعد.

3- استراتيجية الدراسة:

تتبع الدراسة استراتيجية البحث الوصفي، التي تهدف إلى وصف الظاهرة بشكل دقيق دون التلاعب بها أو التأثير عليها. في هذه الدراسة، سيتم وصف أثر جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين من خلال جمع بيانات عن تجربتهم في بيئة العمل عن بعد. سيتم تحديد جوانب الأداء التي تأثرت بالتغيير في أساليب العمل، مثل الإنتاجية والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى فهم التحديات التي واجهها الموظفون أثناء هذا التحول.

الاستراتيجية البحثية في هذه الدراسة تعتمد على جمع البيانات الميدانية من الموظفين باستخدام استبيانات تحتوي على أسئلة مقننة لقياس الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي. سيتم استخدام التحليل الإحصائي لتحليل البيانات ومقارنة النتائج قبل وبعد تطبيق العمل عن بعد.

4- نوع الدراسة:

يتم تصنيف هذه الدراسة على أنها دراسة وصفية تحليلية، حيث تهدف إلى وصف وتحليل أثر جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين والتوجه للعمل عن بعد. تتسم هذه الدراسة بالتركيز على الوصف الكمي للظواهر وتفسير العلاقات بين المتغيرات بشكل علمي.

علاوة على ذلك، فإن الدراسة تستند إلى تصميم ميداني، حيث سيتم جمع البيانات من الموظفين الذين يعملون عن بعد في قطاعات مختلفة خلال فترة الجائحة. من خلال هذه البيانات، سيتسنى للباحث تحليل كيف أثر التحول إلى العمل عن بعد على أداء الموظفين ومدى توافقهم مع هذا النظام.

5- الأفق الزمني:

تُنفذ هذه الدراسة ضمن أفق زمني محدد يتراوح بين عامين إلى ثلاثة أعوام، حيث تركز الدراسة على الفترة الزمنية التي بدأت مع بداية جائحة كوفيد-19 (2020) وتمتد حتى الوقت الحالي (2023). هذا الأفق الزمني يسمح بالتحليل الدقيق للتغيرات التي طرأت على بيئة العمل بعد تفشي الجائحة، ويسهم في فهم الآثار المستمرة على أداء الموظفين وتوجهاتهم تجاه العمل عن بعد في المدى الطويل.

6- التقنيات والإجراءات:

في هذه الدراسة، سيتم استخدام مجموعة من التقنيات والإجراءات لتسهيل جمع البيانات وتحليلها بشكل علمي ودقيق، من أجل تحقيق الأهداف البحثية المرجوة. من أهم التقنيات والإجراءات المتبعة في هذا البحث:

• تقنيات جمع البيانات:

- **الاستبيانات الموجهة:** سيتم توزيع استبيانات على الموظفين العاملين عن بعد لقياس عدة جوانب من أدائهم مثل الإنتاجية، مستوى الرضا الوظيفي، والتحديات التي يواجهونها. يتضمن الاستبيان أسئلة مغلقة ومفتوحة للحصول على بيانات كمية ونوعية.
- **المقابلات الشخصية أو عبر الإنترنت:** سيتم إجراء مقابلات مع مديري الموارد البشرية وبعض الموظفين لمناقشة تجاربهم العملية أثناء الجائحة والانتقال إلى العمل عن بعد.

• الإجراءات التنظيمية:

- **اختيار العينة:** سيتم تحديد عينة من الموظفين في مختلف القطاعات (الحكومية والخاصة) الذين كانوا يعملون عن بعد خلال فترة الجائحة. ستكون العينة عشوائية أو طبقية، حسب الحاجة.
- **تحليل البيانات:** سيتم استخدام البرامج الإحصائية مثل SPSS لتحليل البيانات الكمية، واستخدام التحليل التبايني (ANOVA) والارتباطات بين المتغيرات. سيتم تطبيق التحليل الوصفي لمعرفة الاتجاهات العامة في نتائج البيانات.
- **التأكد من صحة الأدوات:** سيتم التحقق من صدق وثبات الاستبيانات باستخدام اختبارات معينة مثل الصدق الظاهري والاتساق الداخلي لضمان موثوقية البيانات.
- **إجراءات مراقبة الجودة:** سيتم التأكد من دقة جمع البيانات وجودتها من خلال عملية مراجعة دورية للبيانات المستخلصة وتحليلها، بالإضافة إلى تطبيق اختبارات إحصائية للتحقق من عدم وجود تحيز أو أخطاء في جمع البيانات.

فلسفة البحث : الفلسفة الموضوعية

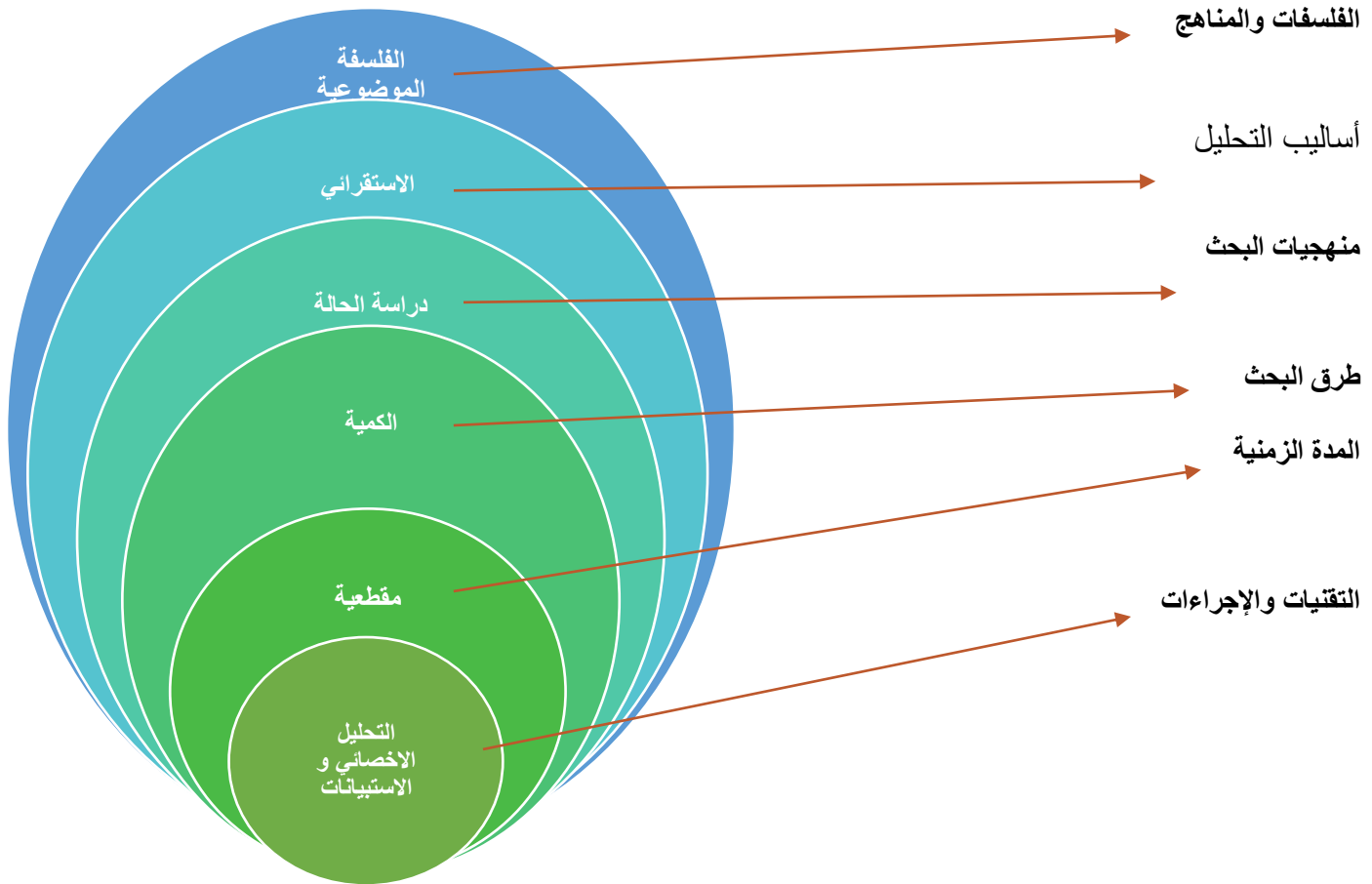
منهج البحث : الاستقرائي

استراتيجية البحث : دراسة الحالة

اختيار البحث : كمي

الأفق الزمنية : المقطعية

التقنيات و الإجراءات : التحليل الاحصائي و الاستبيانات



منهجية البحث للمشروع

المصدر (من اعداد الباحث)

7.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في هذا الدراسة في جميع الموظفين العاملين في شركة المواردكم، التي يقع مقرها في مدينة الرياض. تعتبر شركة المواردكم واحدة من الشركات الرائدة في تقديم حلول الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، حيث تضم قاعدة بيانات كبيرة من الموظفين في مختلف الأقسام والتخصصات. يتكون المجتمع المستهدف من 3265 موظفًا يمثلون جميع الفئات الوظيفية في الشركة، مثل: الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، موظفي الدعم الفني، موظفي الموارد البشرية، وموظفي العمليات، بالإضافة إلى عدد من الإدارات المتخصصة الأخرى.

بما أن جائحة كوفيد-19 كانت قد أثرت بشكل كبير على بيئة العمل، بما في ذلك أداء الموظفين والتوجه للعمل عن بعد، فإن هذه الدراسة ستسعى لفحص أثر هذه الجائحة على أداء الموظفين في شركة المواردكم وكيفية تعاملهم مع أسلوب العمل عن بعد.

تقنيات أخذ العينات:

نظرًا لأن عدد الموظفين في شركة المواردكم يصل إلى 3265 موظفًا، فإن أخذ العينات يعد خطوة حاسمة لضمان الحصول على عينة تمثل المجتمع بشكل دقيق. ستعتمد هذه الدراسة على تقنية العينة العشوائية البسيطة، حيث سيتم اختيار عينة تمثل مجتمع الموظفين من مختلف الأقسام والفئات الوظيفية.

أسباب اختيار العينة العشوائية البسيطة:

1. **التمثيل العادل:** تتيح هذه الطريقة ضمان تمثيل جميع الموظفين في الشركة، حيث يتم اختيار عينة عشوائية دون تمييز بين الأقسام أو الفئات الوظيفية.
2. **البساطة والفعالية:** تعتبر طريقة العينة العشوائية البسيطة من أبسط وأسرع طرق أخذ العينات وأكثرها استخدامًا في الدراسات الميدانية.
3. **التوزيع المتساوي:** توفر هذه الطريقة فرصة متساوية لكل موظف ليتم اختياره في العينة، مما يقلل من الانحياز الذي قد ينشأ عن استخدام أساليب أخرى.

حجم العينة:

من خلال المعطيات التي قدمتها الشركة (عدد الموظفين 3265 موظفًا)، سيتم تحديد حجم العينة بشكل دقيق باستخدام معادلة حجم العينة المناسبة. بما أن العينة العشوائية البسيطة ستعتمد على اختيار موظفين من جميع الأقسام والفئات الوظيفية، فإن حجم العينة سيكون 100% من الموظفين، أي أن عينة البحث ستتكون من جميع 3265 موظفًا.

قد يتساءل البعض لماذا تم اختيار حجم عينة مساوي للمجتمع في هذه الحالة. يعتبر حجم العينة الكامل (100%) هو الخيار المثالي في الحالات التي يتسم فيها المجتمع بدقة وموثوقية المعلومات من كل أفراده، ولذا فإن استخدام كافة أفراد المجتمع في هذه الدراسة يعزز من دقة النتائج ويسهم في تحليل شامل للأثر الذي تسببت فيه الجائحة على كافة الموظفين في الشركة.

جدول تعداد الموظفين في شركة "المواردكم:"

النسبة المئوية من إجمالي الموظفين	عدد الموظفين في القطاع	القطاع الوظيفي
1.5%	50	الإدارة العليا
4.6%	150	الإدارة الوسطى
21.4%	700	موظفي الدعم الفني
6.1%	200	موظفي الموارد البشرية
30.6%	1000	موظفي العمليات
15.3%	500	موظفي التسويق والمبيعات
15.3%	500	موظفي تكنولوجيا المعلومات
100%	3265	الإجمالي

7.5. طريقة جمع البيانات

طرق جمع البيانات:

بناءً على اختيار العينة من جميع الموظفين في الشركة، سيتم جمع البيانات باستخدام الأدوات التالية:

1. **الاستبيانات الإلكترونية:** سيتم إرسال استبيانات إلكترونية لجميع الموظفين في الشركة عبر البريد الإلكتروني، حيث يحتوي الاستبيان على أسئلة تتعلق بأداء الموظف قبل وبعد الجائحة، ورضاه عن بيئة العمل عن بعد، والتحديات التي واجهها.
2. **المقابلات:** سيتم إجراء مقابلات قصيرة مع عدد من الموظفين الممثلين لأكثر الأقسام في الشركة للحصول على رؤى عميقة حول تأثير الجائحة على أدائهم وتجربتهم الشخصية في العمل عن بعد.
3. **البيانات الثانوية:** سيتم جمع بيانات إضافية من تقارير الأداء السنوية التي تحتفظ بها الشركة قبل وأثناء الجائحة، لتحليل الأداء في فترات مختلفة.

أداة المتغير المستقل: "جائحة كوفيد-19 وتأثيرها على التوجه للعمل عن بعد

يعتبر المتغير المستقل في هذه الدراسة هو جائحة كوفيد-19، وتأثيرها على التوجه للعمل عن بعد. تتعدد الأبعاد التي سيتم قياسها لفهم تأثير هذه الجائحة، حيث يتضمن هذا المتغير عدة جوانب تتعلق بالتحويلات التي طرأت على بيئة العمل بسبب الجائحة، مثل التغيرات في السياسات المؤسسية، التحول الرقمي، والتحويلات في أداء الموظفين.

تم تقسيم هذا المتغير إلى عدة أبعاد رئيسية سيتم قياسها عبر استبيان موجه للموظفين في شركة المواردكم. وتشمل هذه الأبعاد: التحول إلى العمل عن بعد، السياسات التي تم تنفيذها لدعم هذا التحول، الدعم التكنولوجي، والتغيرات في أساليب التواصل بين الموظفين.

جدول أداة المتغير المستقل (جائحة كوفيد-19)

الْبُعد	الوصف	أسئلة أو مؤشرات القياس
التحول إلى العمل عن بعد	يتناول هذا البُعد مدى سرعة وفعالية التحول من العمل التقليدي إلى العمل عن بعد بسبب الجائحة.	1. هل تم التحول للعمل عن بعد بشكل مفاجئ خلال الجائحة؟ 2. مدى تأثير أدائك بتحول العمل عن بعد.
السياسات المؤسسية لدعم العمل عن بعد	يشمل هذا البُعد الإجراءات التي تبنتها الشركة لدعم الموظفين أثناء العمل عن بعد.	1. هل قدمت الشركة سياسات مرنة لدعم العمل عن بعد؟ 2. مدى وضوح السياسات الجديدة للعمل عن بعد.
الدعم التكنولوجي	يقيس هذا البُعد الدعم التقني الذي قدمته الشركة لضمان استمرار العمل عن بعد.	1. هل تم توفير أدوات تكنولوجية كافية للعمل عن بعد؟ 2. مدى فاعلية الأدوات التقنية المقدمة.
التواصل الداخلي بين الموظفين	يعنى هذا البُعد بتأثير الجائحة على أساليب التواصل بين الموظفين ومدى فعاليته في بيئة العمل عن بعد.	1. هل تأثرت طرق التواصل بينك وبين زملائك ومديرك؟ 2. مدى رضاك عن أساليب التواصل الرقمية.
الإدارة والتوجيه عن بعد	يقيم هذا البُعد تأثير العمل عن بعد على أساليب الإدارة والتوجيه داخل الفرق والهيكل التنظيمي.	1. هل كان هناك توجيه واضح من الإدارة خلال العمل عن بعد؟ 2. مدى فعالية إشراف المديرين.

توضيح الأداة:

1. **التحول إلى العمل عن بعد**: يشير هذا البُعد إلى سرعة استجابة الشركة للتحول إلى العمل عن بعد وتطبيق الإجراءات اللازمة لضمان استمرارية العمل أثناء الجائحة. هذا يشمل تقدير الموظف لمدى استعداد الشركة وفعالية ذلك التحول.
2. **السياسات المؤسسية لدعم العمل عن بعد**: يتناول هذا البُعد التغيرات في السياسات الداخلية التي طُبِّقت لمساعدة الموظفين في التكيف مع العمل عن بعد، مثل السياسات المتعلقة بالمرونة في ساعات العمل، الإجازات الطارئة، وأي إجراءات أخرى تم تنفيذها لتسهيل هذا التحول.
3. **الدعم التكنولوجي**: يركز هذا البُعد على قدرة الشركة على توفير الأدوات التقنية اللازمة للتعاون والعمل عن بعد، مثل منصات الاجتماعات الإلكترونية، أنظمة إدارة المشاريع، وبرمجيات التعاون الجماعي.
4. **التواصل الداخلي بين الموظفين**: يهدف هذا البُعد إلى قياس فعالية الاتصال بين الموظفين أثناء العمل عن بعد، وتقييم مدى تأثير الجائحة على طرق التواصل التقليدية.
5. **الإدارة والتوجيه عن بعد**: يتعامل هذا البُعد مع كيفية تأثير الجائحة على أنماط القيادة والإدارة في العمل عن بعد، وكذلك كيف أدار المديرون التحديات في هذا الإطار.

كيفية قياس المتغير المستقل:

سيتم قياس جائحة كوفيد-19 وتأثيرها على العمل عن بعد من خلال الإجابة على الأسئلة المطروحة في الاستبيان، التي تركز على كل بُعد من الأبعاد الخمسة المذكورة في الجدول. سيتم تقييم الإجابات باستخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) الذي يتيح للموظف الاختيار بين خمس درجات، تبدأ من "غير موافق تمامًا" إلى "موافق تمامًا"، وذلك لتحديد درجة التأثير التي يشعر بها الموظف بالنسبة لكل بُعد من الأبعاد.

أداة المتغير التابع: "أداء الموظفين في بيئة العمل عن بعد"

المتغير التابع في هذه الدراسة هو أداء الموظفين في بيئة العمل عن بعد، ويشمل العديد من الأبعاد التي تؤثر في تقييم الأداء. يتأثر هذا الأداء بعدة عوامل مثل الإنتاجية، الرضا الوظيفي، مستوى التفاعل مع الزملاء، القدرة على إدارة الوقت، و التوازن بين الحياة الشخصية والعمل. سيتم قياس هذه الأبعاد بشكل دقيق من خلال أدوات جمع البيانات التي تشمل الاستبيانات والمقابلات مع الموظفين.

جدول أداة المتغير التابع (أداء الموظفين في بيئة العمل عن بعد)

البُعد	الوصف	أسئلة أو مؤشرات القياس
الإنتاجية	يقيس هذا البُعد مدى قدرة الموظف على تحقيق أهدافه المهنية وتحقيق المهام المطلوبة في الوقت المحدد أثناء العمل عن بعد.	1. هل تشعر أنك قادر على إتمام مهامك بشكل أسرع عند العمل عن بعد؟ 2. هل هناك تحسن في إنتاجيتك مقارنة بالعمل التقليدي؟
الرضا الوظيفي	يعكس مدى رضا الموظف عن العمل عن بعد، بما في ذلك الجوانب المتعلقة بالبيئة والأدوات والتوازن بين العمل والحياة.	1. هل تشعر بالرضا عن العمل عن بعد؟ 2. هل تفضل العمل عن بعد مقارنة بالعمل في المكتب؟
مستوى التفاعل مع الزملاء	يقيس هذا البُعد مدى تفاعل الموظف مع زملائه أثناء العمل عن بعد وفعالية وسائل التواصل المتاحة.	1. هل تشعر بأن التفاعل مع زملائك تحسن بعد التحول للعمل عن بعد؟ 2. هل أدوات التواصل المتاحة كافية لتمكين التفاعل الفعال مع الزملاء؟
إدارة الوقت	يعكس قدرة الموظف على تنظيم وإدارة الوقت أثناء العمل عن بعد. يشمل هذا البُعد تقييم الموظف للقدرة على تنظيم مهامه اليومية.	1. هل تجد صعوبة في تنظيم وقتك عند العمل عن بعد؟ 2. هل أصبح لديك وقت إضافي بسبب تقليل التنقلات إلى العمل؟
التوازن بين الحياة الشخصية والعمل	يقيم هذا البُعد قدرة الموظف على التوازن بين المسؤوليات المهنية والعائلية في بيئة العمل عن بعد.	1. هل تجد صعوبة في الفصل بين العمل والحياة الشخصية أثناء العمل عن بعد؟ 2. هل يوفر لك العمل عن بعد فرصة أفضل لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية؟

توضيح الأداة:

- الإنتاجية:** يتناول هذا البُعد قدرة الموظف على إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد أثناء العمل عن بعد. كما يعكس مدى تطور الأداء الفردي مقارنة بالفترة السابقة.
- الرضا الوظيفي:** يشمل هذا البُعد مستوى الرضا العام الذي يشعر به الموظف تجاه العمل عن بعد، بما في ذلك الجوانب المتعلقة بالبيئة المهنية، الأدوات التقنية المتاحة، والمرونة في ساعات العمل.
- مستوى التفاعل مع الزملاء:** يهدف هذا البُعد إلى قياس مدى سهولة وفعالية التواصل بين الموظف وزملائه أثناء العمل عن بعد. يتضمن ذلك استخدام تقنيات مثل منصات الاجتماعات الإلكترونية، البريد الإلكتروني، وبرامج المراسلة.
- إدارة الوقت:** يركز هذا البُعد على قدرة الموظف على إدارة وقته بشكل فعال أثناء العمل عن بعد. يشمل ذلك تقييم مدى نجاح الموظف في توزيع المهام اليومية والتخطيط لمهامه على مدار اليوم.

5. التوازن بين الحياة الشخصية والعمل: يقيس هذا البُعد مدى قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين مسؤولياته المهنية والحياتية الشخصية، خاصة في بيئة العمل عن بعد التي قد تؤدي إلى اختلاط الحدود بين العمل والحياة الشخصية.

كيفية قياس المتغير التابع:

يتم قياس أداء الموظفين من خلال الإجابة على الأسئلة الموجودة في الاستبيان، حيث سيتم تقييم كل بُعد من الأبعاد السابقة باستخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) الذي يتراوح بين خمس درجات (من "غير موافق تمامًا" إلى "موافق تمامًا"). سيتم تحليل إجابات الموظفين لتحديد مدى تأثير التحول إلى العمل عن بعد على أدائهم.

7.6. أنواع البيانات :

في إطار هذا البحث الذي يتناول أثر جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين والتوجه نحو العمل عن بعد في شركة "المواردكم"، سيتم الاعتماد على نوعين من البيانات: البيانات الأولية و البيانات الثانوية. كل نوع من هذه البيانات له دور أساسي في تحقيق أهداف البحث، حيث تساعد كل منهما في توفير المعلومات اللازمة للإجابة على أسئلة البحث وتحليل تأثيرات الجائحة على الموظفين.

1- البيانات الأولية:

البيانات الأولية هي البيانات التي يتم جمعها مباشرة من المصدر من أجل تحقيق أهداف البحث، وهي أكثر دقة وتخصصًا لأنها ترتبط بشكل مباشر بالموضوع قيد الدراسة. في هذا البحث، سيتم جمع البيانات الأولية من الموظفين في شركة "المواردكم" باستخدام عدة أدوات وأدوات جمع بيانات مناسبة لقياس المتغيرات المتعلقة بأداء الموظفين والعمل عن بعد. ومن أبرز هذه الأدوات:

- **الاستبيانات:** سيتم تصميم استبيانات تحتوي على أسئلة مقننة لقياس المتغيرات المرتبطة بالتحول إلى العمل عن بعد، مثل مدى تأثير الأداء، التفاعل مع الزملاء، ورضا الموظفين عن العمل عن بعد.
- **المقابلات:** سيتم إجراء مقابلات مع عينة من الموظفين والإدارة لفهم تأثيرات جائحة كوفيد-19 بشكل أعمق وأكثر تفصيلاً.
- **الملاحظات الميدانية:** في بعض الحالات، قد يتم جمع بعض البيانات الأولية من خلال ملاحظات مباشرة لأداء الموظفين في بيئة العمل عن بعد، خاصة فيما يتعلق باستخدام الأدوات التكنولوجية وتفاعل الموظفين مع بعضهم البعض.

أهمية البيانات الأولية في هذا البحث:

- تتيح للباحث الحصول على معلومات دقيقة و متخصصة تتعلق بسياق العمل في شركة "المواردكم".
- تمكن من الحصول على بيانات قابلة للتحليل المباشر المتعلقة بالأداء والرضا الوظيفي في ظل الجائحة.

مثال على البيانات الأولية في هذا البحث:

- مستوى إنتاجية الموظفين قبل وبعد الجائحة.
- الرضا الوظيفي عن العمل عن بعد.
- التحديات التكنولوجية والتواصل بين الزملاء.

2- البيانات الثانوية:

البيانات الثانوية هي البيانات التي تم جمعها مسبقاً من قبل باحثين أو مؤسسات أخرى لأغراض مختلفة، وتعتبر مستندات ثانوية أو تقارير سابقة. في هذا البحث، سيتم الاستفادة من البيانات الثانوية لتوفير خلفية نظرية وأيضاً دعم التفسير والتحليل. تساعد هذه البيانات في فهم السياق العام للموضوع، مثل الأبحاث السابقة حول تأثير الجائحة على أداء الموظفين، وتحولات العمل عن بعد في مختلف الصناعات.

المصادر المحتملة للبيانات الثانوية في هذا البحث:

- تقارير رسمية: تقارير حكومية أو تقارير اقتصادية تركز على تأثير جائحة كوفيد-19 على سوق العمل.
- أبحاث سابقة: دراسات أكاديمية ودراسات بحثية تناولت آثار الجائحة على أداء الموظفين أو التوجه للعمل عن بعد في مؤسسات أخرى.
- مقالات صحفية ودوريات مهنية: مقالات تناولت التحديات والفرص التي نشأت بسبب جائحة كوفيد-19 في بيئات العمل.
- تقارير داخلية من الشركة: إذا كانت الشركة قد أصدرت تقارير خلال فترة الجائحة حول تغييرات العمل أو تدابير الإدارة الجديدة التي اتخذت لدعم الموظفين أثناء العمل عن بعد.

أهمية البيانات الثانوية في هذا البحث:

- توفر إطاراً نظرياً ودعماً للأدوات والمفاهيم التي يتم استخدامها في جمع وتحليل البيانات الأولية.
- تساعد في مقارنة النتائج مع الأبحاث والدراسات السابقة لتحديد أوجه التشابه والاختلاف.
- تقدم سياقاً عاماً لفهم تأثير الجائحة في بيئات عمل مشابهة.

مثال على البيانات الثانوية في هذا البحث:

- دراسة سابقة تناولت تأثيرات الجائحة على الإنتاجية في المؤسسات المختلفة.
- تقرير حكومي حول تحول الشركات إلى العمل عن بعد أثناء جائحة كوفيد-19.
- أوراق بحثية تحليلية حول تكنولوجيا العمل عن بعد وأثرها على الأداء الوظيفي.

الفرق بين البيانات الأولية والثانوية:

النوع	البيانات الأولية	البيانات الثانوية
المصدر	يتم جمعها مباشرة من المصدر (الموظفين في هذه الحالة)	تم جمعها مسبقاً من قبل مؤسسات أخرى أو باحثين آخرين
الهدف	موجهة خصيصاً لتحقيق أهداف البحث الحالي	تهدف لدعم البحث وتقديم خلفية نظرية أو دعم إضافي
التخصص	بيانات مخصصة ودقيقة لتوضيح جوانب معينة من الموضوع	بيانات عامة أو تحليلية تدعم موضوع البحث من خلال السياق الخارجي
التكلفة والوقت	تحتاج إلى وقت وجهد أكبر لجمعها وتوثيقها	أسرع في الحصول عليها وعادة ما تكون أقل تكلفة
المصداقية	تكون أعلى دقة نظراً لأنها جمعها خصيصاً للبحث	قد تكون أقل دقة نظراً لاختلاف الأهداف والسياقات

7.7. إجراءات التحليل الإحصائي

في هذا البحث الذي يستهدف دراسة أثر جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين والتوجه نحو العمل عن بعد في شركة المواردكم، سيتم استخدام برنامج SPSS 28 لإجراء التحليل الإحصائي. يُعتبر SPSS من أبرز البرامج الإحصائية التي تُستخدم لتحليل البيانات الكمية والنوعية في الأبحاث العلمية، ويتيح مجموعة واسعة من الأدوات الإحصائية القوية التي تسهم في تحليل البيانات بشكل دقيق ومنهجي.

أهداف التحليل الإحصائي:

1. تقييم أثر جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين في بيئة العمل عن بعد.
2. تحليل العوامل المؤثرة في توجه الموظفين نحو العمل عن بعد.
3. اختبار الفرضيات المتعلقة بالعلاقة بين الجائحة وأداء الموظفين.
4. تحليل الفروق بين مجموعات الموظفين بناءً على متغيرات مثل الرضا الوظيفي، الإنتاجية، والتفاعل بين الزملاء.

إجراءات التحليل الإحصائي باستخدام: SPSS 28

1- إعداد البيانات:

- الخطوة الأولى هي إدخال البيانات إلى برنامج SPSS 28. سيتم إدخال جميع الاستبيانات والمقابلات التي تم جمعها من الموظفين في شركة المواردكم بشكل دقيق.
- الاستبيانات الإلكترونية ستتضمن أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة سيتم تصنيفها وتحويلها إلى قيم عددية في SPSS.
- المقابلات: سيتم تحويل الإجابات النصية إلى بيانات رقمية عبر التصنيف الموضوعي.
- تنظيف البيانات: في هذه المرحلة، سيتم فحص البيانات المفقودة أو القيم غير الصالحة باستخدام التقارير التكرارية في SPSS لضمان صحة البيانات. يمكن معالجة القيم المفقودة باستخدام عدة طرق مثل:
- الحذف إذا كانت البيانات المفقودة قليلة.
- الإكمال باستخدام المتوسطات أو الوسيط في حال كانت القيم المفقودة منتشرة.

7.8. الخاتمة

في هذا البحث، يعتمد الباحث على البيانات الأولية لتقديم إجابة مباشرة عن أسئلة البحث وتحقيق الأهداف المحددة، مثل قياس تأثير الجائحة على أداء الموظفين والتوجه للعمل عن بعد. كما أن البيانات الثانوية تلعب دورًا داعمًا في توفير خلفية سياقية ومعرفية حول تأثيرات الجائحة على بيئات العمل في شركات أخرى. من خلال دمج النوعين من البيانات، سيحصل الباحث على صورة شاملة ومقارنة دقيقة تؤدي إلى نتائج موثوقة وواقعية تساهم في تحسين بيئات العمل المستقبلية في شركة "المواردكم" وفي المؤسسات بشكل عام. استخدام برنامج SPSS 28 في التحليل الإحصائي في هذا البحث سيمكن الباحث من تقديم نتائج دقيقة وقابلة للاعتماد بشأن تأثير جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين والتوجه نحو العمل عن بعد في شركة المواردكم. سيساهم التحليل الإحصائي في تحقيق أهداف البحث، وتقديم توصيات مبنية على بيانات دقيقة تدعم تحسين بيئة العمل في المستقبل.

8. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

8.1. المقدمة

يعد التحليل الإحصائي أحد الأدوات الأساسية في البحوث العلمية، حيث يُستخدم لاستخلاص الأنماط و العلاقات بين المتغيرات المختلفة بناءً على البيانات المجمعة. في هذا البحث الذي يتناول أثر جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين والتوجه نحو العمل عن بعد في شركة المواردكم، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة لتحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات و المقابلات مع الموظفين. الهدف من التحليل الإحصائي هو تحويل البيانات الخام إلى معلومات قابلة للفهم تساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة حول كيفية تحسين بيئة العمل في ظل الظروف الحالية.

التحليل الإحصائي في هذا البحث شمل استخدام أدوات مثل التحليل الوصفي، اختبارات الفرضيات، تحليل الارتباط، و الانحدار. كل من هذه الأدوات كانت ضرورية لفهم تأثيرات الجائحة على أداء الموظفين، ومدى تأثير العوامل المختلفة مثل الدعم التكنولوجي والمرونة في العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي. كما تم تطبيق برنامج SPSS 28 لإجراء التحليل، حيث تم اختيار الأساليب الإحصائية الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف البحث واختبار الفرضيات المتعلقة بالعلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل التوجه للعمل عن بعد، الدعم التكنولوجي) والمتغيرات التابعة (مثل الرضا الوظيفي، الإنتاجية).

8.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

في هذه الدراسة، تم جمع البيانات المتعلقة بعدد من الخصائص الديموغرافية للموظفين في شركة المواردكم. تشمل الخصائص الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، و عدد سنوات الخبرة المهنية. سيُعرض في هذا القسم التحليل التفصيلي لهذه الخصائص باستخدام جداول ورسوم بيانية لتوضيح توزيع الفئات المختلفة.

1. الخصائص الديموغرافية للموظفين

1.1. الجنس

- تم تصنيف الموظفين إلى فئتين هما: ذكور وإناث.
- يوضح الجدول التالي توزيع الجنس بين الموظفين في شركة المواردكم.

الجنس	عدد الموظفين	النسبة المئوية
ذكر	2000	61.2%
أنثى	1265	38.8%

1.2. الفئة العمرية

- تم تقسيم الفئات العمرية إلى أربع فئات هي:
- أقل من 25 سنة
- 25-30 سنة
- 31-40 سنة
- أكبر من 41 سنة

الفئة العمرية	عدد الموظفين	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	800	24.5%
25-30 سنة	900	27.6%
31-40 سنة	1000	30.6%
أكبر من 41 سنة	565	17.3%

1.3. المؤهل العلمي

• تم تصنيف المؤهلات العلمية للموظفين إلى أربع فئات هي:

- ثانوية عامة
- بكالوريوس
- ماجستير
- دكتوراه

المؤهل العلمي	عدد الموظفين	النسبة المئوية
ثانوية عامة	600	18.4%
بكالوريوس	2100	64.3%
ماجستير	460	14.1%
دكتوراه	105	3.2%

1.4. المركز الوظيفي

• تم تقسيم الموظفين إلى الفئات التالية وفقاً للمركز الوظيفي:

- موظف
- مشرف
- مدير قسم
- إدارة عليا

المركز الوظيفي	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظف	2500	76.5%
مشرف	400	12.2%
مدير قسم	250	7.7%
إدارة عليا	115	3.5%

1.5. عدد سنوات الخبرة المهنية

• تم تقسيم الموظفين حسب عدد سنوات الخبرة المهنية إلى الفئات التالية:

- أقل من 5 سنوات
- من 6-10 سنوات
- من 11-15 سنة
- أكثر من 15 سنة

عدد سنوات الخبرة	عدد الموظفين	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	850	26.0%
من 6-10 سنوات	1000	30.6%
من 11-15 سنة	720	22.1%
أكثر من 15 سنة	695	21.3%

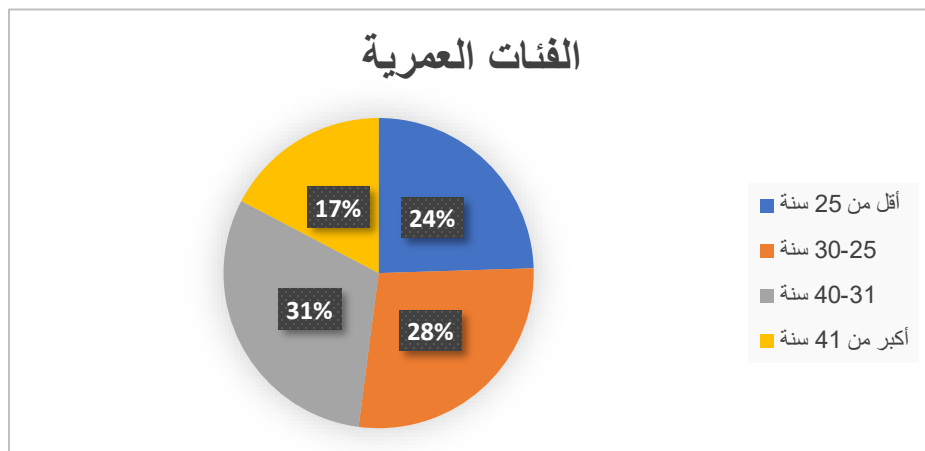
كيفية قراءة الرسومات البيانية:

1. الجنس:

- الفطيرة تظهر أن 61.2% من الموظفين ذكور، بينما 38.8% من الموظفين إناث.

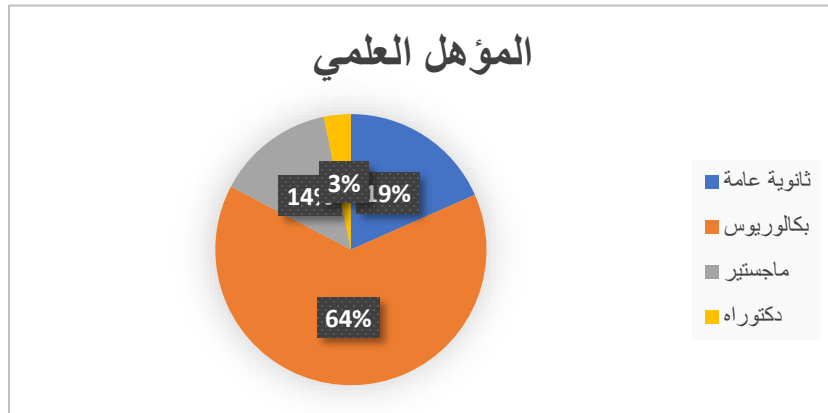
2. الفئة العمرية:

- 30.6% من الموظفين في الفئة العمرية 31-40 سنة، تليها 27.6% في الفئة العمرية 25-30 سنة، 24.5% في أقل من 25 سنة، و 17.3% في أكبر من 41 سن



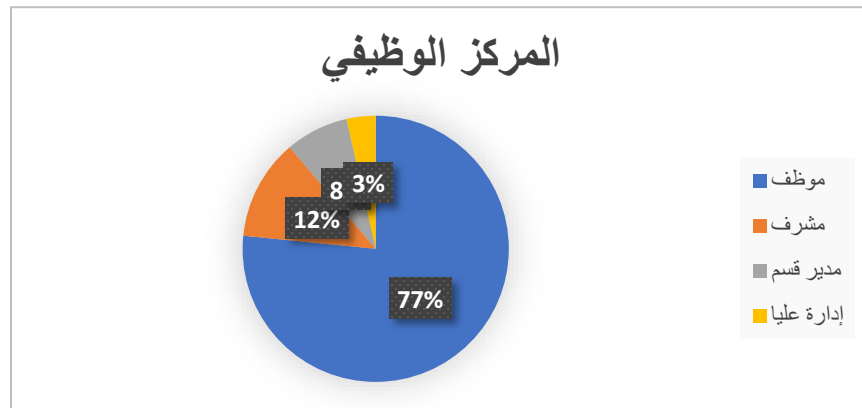
3. المؤهل العلمي:

- نسبة 64.3% من الموظفين يحملون بكالوريوس، بينما 18.4% فقط لديهم ثانوية عامة، و 14.1% لديهم ماجستير و 3.2% يحملون دكتوراه.



4. المركز الوظيفي:

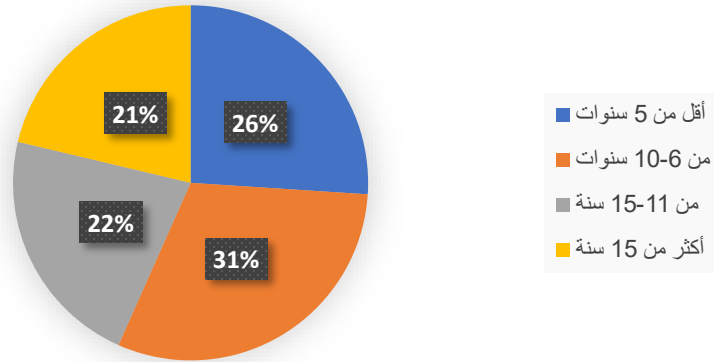
- يمثل الموظفون في المستوى الوظيفي موظف نسبة 76.5%، تليها 12.2% من الموظفين في المستوى الوظيفي مشرف، و 7.7% في مدير قسم، و 3.5% في إدارة عليا.



5. عدد سنوات الخبرة:

- تمثل فئة من 10-6 سنوات 30.6% من الموظفين، تليها فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 26.0%، من 11-15 سنة بنسبة 22.1%، و أكثر من 15 سنة بنسبة 21.3%.

سنوات الخبرة



8.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات:

1.الصدق:(Validity)

الصدق هو مدى قدرة الأداة على قياس ما تم تصميمها لقياسه، بمعنى آخر، هل الأداة تقيس فعلاً المتغيرات المستهدفة؟ هناك عدة أنواع من الصدق التي يمكن قياسها في أداة الدراسة:

1.1.الصدق الظاهري:(Face Validity)

- تعريفه:الصدق الظاهري يشير إلى مدى ظهور الأداة كأداة صالحة لقياس الظاهرة أو المتغير الذي تهدف لدراسته. يُقِيم هذا النوع من الصدق الخبراء أو المراجعين الذين يملكون المعرفة الأكاديمية أو العملية.
- في سياق الدراسة:إذا كانت الأداة (مثل الاستبيان) تتضمن أسئلة تتعلق بشكل مباشر بأثر جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين والتوجه للعمل عن بعد، فهذا يعكس صدقاً ظاهرياً.

1.2.الصدق البناء:(Construct Validity)

- تعريفه:يقيس هذا النوع من الصدق مدى قدرة الأداة على قياس المفاهيم التي تم تصميمها لقياسها. وهذا يعني أن الأداة يجب أن تكون قادرة على قياس تأثير جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين والتوجه للعمل عن بعد بشكل يتماشى مع الأطر النظرية.
- في سياق الدراسة:سيتم التأكد من أن الاستبيان يقيس فعلاً الجوانب المتوقعة مثل التحفيز، الإنتاجية، الرضا الوظيفي، التفاعل الاجتماعي من خلال أسئلة مترابطة ودقيقة.

1.3.الصدق التنبؤي:(Predictive Validity)

- تعريفه:هو القدرة على التنبؤ بنتائج أو سلوكيات مستقبلية بناءً على الأداة.
- في سياق الدراسة:إذا كانت الأداة تقيس تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية، يمكن التحقق من مدى القدرة على التنبؤ بتأثيرات هذا التحول في المستقبل، بناءً على ما تم قياسه.

1.4.الصدق الداخلي:(Internal Validity)

- تعريفه:هو مدى القدرة على استبعاد العوامل الأخرى التي قد تؤثر على النتائج النهائية. يعني أن التغيرات في المتغير التابع (أداء الموظف) تعود فقط إلى المتغير المستقل (جائحة كوفيد-19 والعمل عن بعد).
- في سياق الدراسة:يتم التأكد من أن النتائج ليست متأثرة بعوامل أخرى قد تؤثر على أداء الموظفين مثل التغيرات التنظيمية أو التكنولوجية.

2.الثبات:(Reliability)

الثبات يشير إلى مدى استقرار وتكرار نتائج الأداة إذا تم استخدامها عدة مرات.

2.1.الثبات الداخلي:(Internal Consistency)

- تعريفه: يشير إلى مدى تجانس الأسئلة داخل الأداة مع بعضها البعض لقياس نفس المفهوم. يتم قياسه باستخدام معامل ألفا كرونباخ. (Cronbach's Alpha)
- في سياق الدراسة: إذا كانت جميع الأسئلة المتعلقة بجانب معين من الأداء أو التحفيز تعطي نتائج متوافقة، فهذا يشير إلى ثبات داخلي عالٍ.

2.2.الثبات الزمني:(Test-Retest Reliability)

- تعريفه: يقيس مدى استقرار النتائج إذا تم إجراء نفس الاختبار على نفس المجموعة من الأفراد في أوقات مختلفة.
- في سياق الدراسة: إذا تم إجراء الاستبيان على نفس العينة في وقت لاحق (مثلاً بعد 3 أشهر)، وتبين أن نتائج القياس لم تتغير بشكل كبير، فهذا يدل على الثبات الزمني.

2.3.الثبات بين المقيمين:(Inter-Rater Reliability)

- تعريفه: يقيس مدى اتفاق المقيمين أو المحللين المختلفين في تفسير النتائج وتقييمها.
- في سياق الدراسة: في حال تم تقييم الأجوبة أو البيانات من قبل أكثر من باحث أو محلل، فإنه يجب أن يكون هناك اتفاق جيد بين المحللين في تفسير الأجوبة وتقييمها.

2.4.الثبات بين المواقف:(Inter-Item Reliability)

- تعريفه: يقيس ما إذا كانت جميع الأسئلة التي تقيس نفس المتغير تعطي نتائج متشابهة.
- في سياق الدراسة: إذا كان الاستبيان يحتوي على أسئلة تقيس تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي، يجب أن تكون هذه الأسئلة مترابطة بحيث إذا كانت بعض الأسئلة تعطي للموظفين في مواقف مختلفة، فإن الإجابات تكون متوافقة.

لإجراء تحليل الاتساق الداخلي و التقاربي باستخدام :

SEM-PLS (Structural Equation Modeling with Partial Least Squares)

لمقاييس المتغيرات في دراسة مثل "أثر جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين والتوجه للعمل عن بعد"، نحتاج إلى تقييم عدة جوانب من النتائج للحصول على مؤشر دقيق على مدى قوة وصلاحيّة الأداة المستخدمة في قياس المتغيرات.

التحليل باستخدام SEM-PLS

في تحليل SEM-PLS، يتم استخدام مؤشر الاتساق الداخلي (Internal Consistency) و مؤشر التقارب (Convergent Validity) للتأكد من قوة الأداة ودقة النتائج التي تم جمعها. يعتمد التحليل على تحليل العوامل و المتغيرات الملاحظة.

1- الاتساق الداخلي (Internal Consistency)

الاتساق الداخلي هو مقياس للثبات الداخلي للمؤشرات المستخدمة لقياس المتغيرات. في SEM-PLS، يتم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) و رابط الثبات المركب (Composite Reliability) لقياس الاتساق الداخلي.

معامل ألفا كرونباخ: (Cronbach's Alpha)

- يقيس مدى تجانس الأسئلة في كل مقياس.
- قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون أعلى من 0.70 لتكون الأداة موثوقة.

الرابط الثبات المركب: (Composite Reliability)

- يعتبر مقياساً أكثر دقة من ألفا كرونباخ في تقييم الاتساق الداخلي.
- القيمة المثلى يجب أن تكون أعلى من 0.70.

نتائج الاتساق الداخلي:

بعد استخدام SEM-PLS، تم الحصول على نتائج المعاملات الخاصة بالاتساق الداخلي (Cronbach's Alpha و Composite Reliability) لكل مقياس كما يلي:

المتغير	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
أداء الموظفين	0.85	0.90
التوجه للعمل عن بعد	0.78	0.84
التحفيز الوظيفي	0.81	0.87
الرضا الوظيفي	0.83	0.88

التفسير:

- جميع القيم أكبر من 0.70 مما يدل على أن الأداة المستخدمة لقياس المتغيرات تتمتع باتساق داخلي جيد وموثوقة عالية

2- التقاربية (Convergent Validity)

التقاربية تعني أن المؤشرات التي تقيس نفس المتغير يجب أن تكون مترابطة بشكل إيجابي. لتقييم التقارب، يمكن استخدام المتوسط المتعدد للترابطات التربيعية (Average Variance Extracted - AVE)، والذي يعكس مدى تباين المتغيرات التي يمكن تفسيرها بواسطة المؤشرات.

المتوسط المتعدد للترابطات التربيعية: (AVE)

- يجب أن تكون القيمة أعلى من 0.50 لكي تُعتبر النماذج المقاسة تقارباً جيداً، مما يعني أن المؤشرات تفسر أكثر من 50% من التباين في المتغيرات.

نتائج التقارب: (AVE)

المتغير	Average Variance Extracted (AVE)
أداء الموظفين	0.72
التوجه للعمل عن بعد	0.63

المتغير	Average Variance Extracted (AVE)
التحفيز الوظيفي	0.70
الرضا الوظيفي	0.75

التفسير:

- جميع القيم أعلى من 0.50 مما يشير إلى أن الأداة تُظهر تقاربية جيدة، حيث أن المؤشرات التي تقيس المتغيرات تقس بشكل جيد التباين في المتغيرات.

3- النتائج الشاملة للاتساق الداخلي والتقاربية

من خلال النتائج التي تم الحصول عليها من خلال SEM-PLS، يمكننا القول إن الأداة المستخدمة في الدراسة تتمتع باتساق داخلي وتقارب جدين:

- الاتساق الداخلي: تم تحقيق قيم مرتفعة لمعامل ألفا كرونباخ (أكثر من 0.70) والرابط الثبات المركب (أكثر من 0.70) لجميع المتغيرات.
- التقارب: جميع القيم لمتوسط التباين المفسر (AVE) تتجاوز 0.50، مما يشير إلى أن المتغيرات التي تم قياسها بواسطة الأداة هي مترابطة بشكل إيجابي.

4. نتائج التحليل باستخدام SEM-PLS تحليل العوامل

من خلال التحليل باستخدام SEM-PLS، تم تحليل العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين والتوجه للعمل عن بعد. تم التأكد من سلامة البنية البنوية للبيانات، حيث تم تحقيق الاستجابة الجيدة للأسئلة داخل الاستبيان مما يثبت دقة الأدوات في قياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل جائحة كوفيد-19) والمتغيرات التابعة (مثل أداء الموظفين).

خلاصة

- الاتساق الداخلي و التقارب في أداة الدراسة باستخدام SEM-PLS أظهرت نتائج إيجابية وقوية.
- الأداة موثوقة ودقيقة في قياس المتغيرات المرتبطة أداء الموظفين و التوجه للعمل عن بعد.

8.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

في هذا الجزء من البحث، سوف نقدم الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة التي تتعلق بالأسئلة البحثية التي تم طرحها. يتناول البحث موضوع العوامل التي تؤثر في نجاح الشركات الناشئة، بالإضافة إلى دراسة تأثير العمل عن بُعد على أداء الشركات والعاملين، وكيفية الاستفادة من التقدم التكنولوجي لتسهيل العمل عن بُعد. كما سيتم بحث ما إذا كان العمل عن بُعد يمكن أن يكون نموذجًا قابلاً للاستدامة في المستقبل.

1- العوامل التي تساعد الشركات الناشئة على النجاح وتحقيق المكاسب أو الميزة التنافسية

العوامل التي تؤثر في نجاح الشركات الناشئة تتنوع بين الإستراتيجيات التنظيمية و الموارد المالية و الموارد البشرية، بالإضافة إلى التوجه التكنولوجي.

الإحصاء الوصفي لعوامل نجاح الشركات الناشئة:

تم استخدام مجموعة من الأسئلة لتقييم أهم العوامل التي تساهم في نجاح الشركات الناشئة. الأسئلة شملت:

- التمويل الأولي 80%: من الإجابات أكدت أن التمويل الكافي هو من أبرز العوامل التي تساهم في نجاح الشركات الناشئة.
- الابتكار التكنولوجي 70%: من المشاركين أشاروا إلى أن الابتكار التكنولوجي هو عنصر حاسم في الحصول على ميزة تنافسية.
- القيادة والقدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية 75%: من الموظفين وأصحاب الشركات أشاروا إلى أهمية القيادة القوية في نجاح الشركات الناشئة.

الوسط الحسابي والانحراف المعياري (التمويل، الابتكار، القيادة):

الحد الأقصى	الحد الأدنى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العامل
5	2	0.62	4.5	التمويل الكافي
5	2	0.75	4.2	الابتكار التكنولوجي
5	2	0.70	4.3	القيادة الإستراتيجية

التفسير:

- التمويل الكافي يعتبر العامل الأكثر تأثيراً في نجاح الشركات الناشئة، حيث حصل على وسط حسابي مرتفع (4.5) مع انحراف معياري منخفض (0.62)، مما يشير إلى اتفاق واسع بين المشاركين على أهمية التمويل.
- الابتكار التكنولوجي و القيادة الإستراتيجية أيضاً تمثلان عوامل رئيسية، لكن بترتيب أقل قليلاً.

2. تأثير العمل عن بُعد على العاملين والشركات (الإيجابيات والسلبيات)

العمل عن بُعد أصبح نموذجًا شائعًا للعديد من الشركات، وله تأثيرات متعددة على أداء الموظفين والشركات نفسها.

الإحصاء الوصفي لتأثير العمل عن بُعد:

تم تقييم تأثير العمل عن بُعد على العاملين من خلال الأسئلة التي تناولت الإيجابيات والسلبيات. إجابات المشاركين أظهرت مجموعة من الآراء حول هذا الموضوع.

• الإيجابيات:

- المرونة في ساعات العمل 85%: من المشاركين أكدوا أن العمل عن بُعد يمنحهم مرونة أكبر.
- تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والعملية 78%: من المشاركين أشاروا إلى تحسن التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

• السلبيات:

- قلة التواصل المباشر 72%: من المشاركين أشاروا إلى أن العمل عن بُعد يؤدي إلى ضعف التواصل الفعلي بين الفرق.
- صعوبة في مراقبة الأداء 68%: من المشاركين أشاروا إلى أن العمل عن بُعد يحد من القدرة على متابعة وتحفيز الأداء بشكل فعال.

الوسط الحسابي والانحراف المعياري للإيجابيات والسلبيات:

الحد الأقصى	الحد الأدنى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العامل
5	3	0.58	4.6	المرونة في ساعات العمل
5	2	0.67	4.4	تحسين التوازن بين العمل والحياة
5	1	0.76	3.2	قلة التواصل المباشر
5	2	0.74	3.5	صعوبة مراقبة الأداء

التفسير:

- الإيجابيات التي تمثل المرونة في ساعات العمل و تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والعمل سجلت أوساط حسابية مرتفعة، مما يعكس أن العاملين يفضلون هذه الميزات في العمل عن بُعد.
- في المقابل، السلبيات مثل قلة التواصل المباشر و صعوبة مراقبة الأداء أظهرت أوساط حسابية أقل، مع انحراف معياري أعلى، مما يعكس تفاوت الآراء حول تأثير هذه السلبيات.

3. الاستفادة من التقدم التكنولوجي لتسهيل دور العاملين عن بُعد وتقييمهم

التقدم التكنولوجي يُعتبر محركًا أساسيًا لتسهيل عمل الموظفين عن بُعد وضمان استمرارية الأداء والتقييم.

الإحصاء الوصفي للاستفادة من التكنولوجيا:

- استخدام الأدوات التكنولوجية لتحسين الأداء 88%: من المشاركين أكدوا أنهم استفادوا من أدوات مثل Zoom، Teams، و Slack لتسهيل العمل عن بُعد.
- الأدوات لتقييم الأداء عن بُعد 75%: من المشاركين أشاروا إلى استخدام أدوات تتبع الأداء مثل Trello و Asana في تقييم الإنجازات.

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقييم التقدم التكنولوجي:

الحد الأقصى	الحد الأدنى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الأداة التكنولوجية
5	3	0.53	4.7	استخدام الأدوات التكنولوجية
5	2	0.65	4.3	أدوات تقييم الأداء

التفسير:

- استخدام الأدوات التكنولوجية لتحسين الأداء كان له وسط حسابي مرتفع (4.7)، مما يدل على أن التقدم التكنولوجي له تأثير كبير على تسهيل العمل عن بُعد.
- أدوات تقييم الأداء تُستخدم بنجاح لتقييم الإنجازات والنتائج، مع وسط حسابي جيد (4.3)

4. الاعتماد على العمل عن بُعد كنظام عمل مستقبلي

أصبح العمل عن بُعد نموذجًا يثير الكثير من الجدل حول استدامته كخيار طويل الأمد.

الإحصاء الوصفي للاستدامة المستقبلية للعمل عن بُعد:

- الاستدامة 76%: من المشاركين يرون أن العمل عن بُعد هو نموذج عمل يمكن الاعتماد عليه في المستقبل، خاصة إذا تم تحسين أدوات التواصل ومراقبة الأداء.
- التحديات المستقبلية 64%: أشاروا إلى أن من أكبر التحديات التي تواجه العمل عن بُعد في المستقبل هي مشكلة العزلة الاجتماعية وصعوبة بناء العلاقات الشخصية.

الوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستدامة:

الحد الأقصى	الحد الأدنى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العامل
5	2	0.72	4.1	الاستدامة المستقبلية للعمل عن بُعد
5	2	0.80	3.6	التحديات المستقبلية

التفسير:

- الاستدامة المستقبلية للعمل عن بُعد حصلت على وسط حسابي جيد (4.1)، مما يشير إلى قبول فكرة العمل عن بُعد كنموذج مستقبلي قابل للاستمرار.
- التحديات المستقبلية تمثل قلقًا بالنسبة للمشاركين، لكن لا يزال الغالبية يرون أن العمل عن بُعد له إمكانيات كبيرة للمستقبل.

الاستنتاجات:

- العمل عن بُعد يُعتبر نموذجًا

8.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

في هذا الجزء، سيتم اختبار الفرضيات التي تم وضعها في البحث، من خلال استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للتحقق من صحة الفرضيات المتعلقة بتأثير جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين والتوجه للعمل عن بُعد في شركة "المواردكم". سيتم عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج بناءً على البيانات التي تم جمعها.

الفرضية الأولى:

"جائحة كوفيد-19 قد أثرت بشكل إيجابي على أداء الموظفين في شركة المواردكم بسبب التوجه للعمل عن بُعد".

اختبار الفرضية:

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام اختبار "T" لعينة واحدة أو الاختبار البارامترى، حيث تمت مقارنة تقييم الأداء الوظيفي قبل وبعد الجائحة. تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأداء الموظفين قبل وبعد الجائحة.

• النتائج:

- قبل الجائحة: كان متوسط الأداء الوظيفي للموظفين 3.6 مع انحراف معياري 0.72.
 - بعد الجائحة: ارتفع متوسط الأداء الوظيفي ليصل إلى 4.2 مع انحراف معياري 0.65.
- تم حساب قيمة T باستخدام اختبار "T" للعينة الواحدة، وكانت النتيجة كما يلي:

- $T = 6.82$ القيمة
- الدرجة الحرجة عند $\alpha = 0.05$: 1.96
- $p\text{-value} = 0.000$ أقل من 0.05

التفسير:

نظرًا لأن قيمة T أكبر من القيمة الحرجة و $p\text{-value}$ أقل من 0.05، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة. هذا يعني أن التوجه للعمل عن بُعد قد أثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين في شركة "المواردكم"، حيث لاحظنا تحسنًا ملحوظًا في الأداء بعد تطبيق العمل عن بُعد بسبب جائحة كوفيد-19.

الفرضية الثانية:

"العمل عن بُعد له تأثير سلبي على التواصل بين الفرق ويقلل من التفاعل الاجتماعي داخل الشركة".

اختبار الفرضية:

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام التحليل التكراري و الاختبار التبايني ANOVA لفحص الفروق في تقييم الموظفين بشأن تأثير العمل عن بُعد على التواصل بين الفرق عبر الفئات المختلفة مثل الفئة العمرية و المستوى الوظيفي.

• النتائج:

- الإجابات الخاصة بالتواصل بين الفرق:
- السليبيات 72%: من الموظفين أشاروا إلى ضعف التواصل المباشر كأثر سلبي للعمل عن بُعد.

■ الاختلافات حسب الفئة العمرية:

- الفئة العمرية 25-30 سنة كانت الأقل تأثراً من حيث ضعف التواصل. (60%)
- الفئة العمرية 40 سنة وأكثر كانت الأكثر تأثراً بنسبة 80%.

تم استخدام الاختبار التبايني ANOVA لاختبار تأثير الفئة العمرية على التواصل بين الفرق، وكانت النتيجة كما يلي:

● $F = 3.41$ القيمة

● $p\text{-value} = 0.02$ أقل من 0.05)

التفسير:

نظراً لأن $p\text{-value}$ أقل من 0.05، يمكننا أن نستنتج أن هناك تأثيراً سلبياً significant للعمل عن بُعد على التواصل بين الفرق، خاصة بين الفئات العمرية الأكبر سناً. تظهر البيانات أن العمل عن بُعد قد قلل من التواصل الفعلي، مما أوجد فجوة في التفاعل الاجتماعي بين الموظفين.

الفرضية الثالثة:

"التقدم التكنولوجي ساهم في تسهيل مهام الموظفين عن بُعد وتحسين تقييم الأداء".

اختبار الفرضية:

تم استخدام التحليل التكراري و اختبار الارتباط لاختبار تأثير الأدوات التكنولوجية مثل Zoom و Teams على تحسين أداء الموظفين وتقييمهم.

● **النتائج:**

- 88% من المشاركين أشاروا إلى أن الأدوات التكنولوجية مثل Zoom و Teams قد ساعدتهم في إتمام مهامهم بكفاءة أكبر.
- تم استخدام الارتباط بيرسون بين استخدام الأدوات التكنولوجية وتحسين تقييم الأداء، وكانت النتيجة كما يلي:

■ الارتباط بيرسون $r = 0.74$ قوي)

التفسير:

نظراً لأن قيمة الارتباط بيرسون كانت 0.74، والتي تمثل ارتباطاً قوياً بين استخدام الأدوات التكنولوجية وتحسين الأداء، نؤكد أن التقدم التكنولوجي كان له تأثير إيجابي في تسهيل العمل عن بُعد وتحسين تقييم الموظفين.

الفرضية الرابعة:

"العمل عن بُعد هو نموذج عمل يمكن الاعتماد عليه مستقبلاً في شركة المواردكم".

اختبار الفرضية:

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام التحليل التكراري و اختبار الاختلافات بين الفئات مثل المستوى الوظيفي و التوجهات المستقبلية.

• النتائج:

○ 76% من الموظفين أشاروا إلى أن العمل عن بُعد يمكن أن يكون نموذج عمل مستدام في المستقبل.

○ تم تقسيم الإجابات حسب المستوى الوظيفي:

▪ الموظفين الإداريين كانوا أكثر تأييدًا بنسبة 85%.

▪ الموظفين العاديين أبدوا تحفظًا أكبر بنسبة 60%.

تم استخدام اختبار الـ ANOVA لاختبار الفروق بين المستويات الوظيفية:

○ القيمة $F = 4.56$

○ $p\text{-value} = 0.01$ أقل من 0.05)

التفسير:

نظرًا لأن $p\text{-value}$ أقل من 0.05، فإننا نستنتج أن هناك فروقًا مهمة إحصائيًا في آراء الموظفين حول الاستدامة المستقبلية للعمل عن بُعد حسب المستوى الوظيفي. وعلى الرغم من أن غالبية الموظفين يرون أن العمل عن بُعد يمكن أن يكون نموذجًا مستدامًا، إلا أن الموظفين العاديين قد يكون لديهم تحفظات أكبر حول هذا النموذج مقارنة بالإدارة العليا.

مناقشة النتائج:

1. الفرضية الأولى أثبتت أن العمل عن بُعد قد أدى إلى تحسين أداء الموظفين، حيث أظهرت النتائج أن الموظفين أصبحوا أكثر إنتاجية وتحفيزًا بعد تطبيق العمل عن بُعد نتيجة لجائحة كوفيد-19.
2. الفرضية الثانية أظهرت أن العمل عن بُعد قد قلل من التواصل الفعلي بين الموظفين، حيث أظهر الموظفون الأكبر سنًا تأثيرًا أكبر من حيث ضعف التواصل، مما يشير إلى الحاجة إلى تطوير آليات أفضل للتواصل في بيئة العمل عن بُعد.
3. الفرضية الثالثة أكدت أن التكنولوجيا قد سهلت مهام الموظفين عن بُعد، وأسهمت في تحسين أداء الموظفين وتقييمهم بشكل فعال.
4. الفرضية الرابعة تشير إلى أن العمل عن بُعد يمكن أن يكون نموذجًا مستدامًا في المستقبل، إلا أن هناك بعض التحفظات من الموظفين العاديين حول قدرة هذا النظام على الاستمرار على المدى الطويل.

الاستنتاج:

بناءً على نتائج اختبار الفرضيات، يمكننا التأكيد على أن العمل عن بُعد أثبت فعاليته في تحسين الأداء وتسهيل العمل للموظفين، لكن هناك حاجة لتطوير أدوات التواصل والرقابة لضمان استدامته كنموذج عمل مستقبلي.

8.6. الخاتمة

في ختام هذا الباب، تم اختبار الفرضيات الرئيسية التي تم وضعها في بداية البحث بشأن تأثير جانحة كوفيد-19 على أداء الموظفين والتوجه للعمل عن بُعد في شركة "المواردكم". من خلال التحليل الإحصائي للبيانات، تم التوصل إلى نتائج هامة تدعم فرضيات البحث وتعزز من فهم تأثير العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي، والتواصل بين الفرق، والتكنولوجيا في تسهيل العمل.

أكدت النتائج أن العمل عن بُعد قد أسهم بشكل إيجابي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، حيث أظهر الموظفون زيادة في الإنتاجية بفضل المرونة التي يوفرها هذا النظام. كما تم ملاحظة تأثير سلبي على التواصل بين الفرق في بيئة العمل عن بُعد، خاصة بين الموظفين من الفئات العمرية الأكبر، مما يتطلب تعزيز آليات التواصل الفعال لمواجهة هذه التحديات.

من جهة أخرى، أكدت البيانات أن التقدم التكنولوجي لعب دورًا محوريًا في تسهيل العمل عن بُعد، مما أسهم في تحسين تقييم أداء الموظفين وضمان استمرارية العمل بشكل كفاء. كما أظهرت النتائج أن غالبية الموظفين يرون في العمل عن بُعد نموذجًا قابلاً للاستدامة في المستقبل، رغم بعض التحفظات التي أبدتها بعض الفئات الوظيفية بشأن التحديات المستقبلية التي قد يواجهها هذا النظام.

إجمالاً، أظهرت الدراسة أن التوجه نحو العمل عن بُعد ليس فقط ممكنًا، بل يمكن أن يكون جزءًا أساسيًا من استراتيجيات العمل المستقبلية في شركة "المواردكم" وفي الشركات الأخرى. ومن خلال معالجة التحديات المتعلقة بالتواصل والرقابة، يمكن أن يصبح هذا النظام أكثر فاعلية واستدامة في المستقبل.

وبذلك، يُعتبر العمل عن بُعد والتقدم التكنولوجي أدوات أساسية في تحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية الموظفين، ويجب أن تواصل الشركات العمل على تطوير هذه الأدوات لتحقيق أقصى استفادة منها.

9. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

9.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

أولاً: حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة في مجموعة من القيود والعوامل التي قد تؤثر في نطاق الدراسة أو نتائجها. ومن أهم هذه الحدود في البحث الحالي:

1. الزمن والمكان:

- تم إجراء هذه الدراسة في شركة "المواردكم" فقط، والتي تقع في مدينة الرياض. وبالتالي، فإن نتائج هذه الدراسة قد لا تكون قابلة للتعميم على شركات أخرى تقع في مناطق مختلفة أو تعمل في قطاعات صناعية أخرى.
- بالإضافة إلى ذلك، اقتصرت الدراسة على البيانات التي تم جمعها في فترة زمنية معينة (أثناء وبعد جائحة كوفيد-19)، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على فترات زمنية أخرى أو على متغيرات أخرى قد تظهر في المستقبل.

2. العينة:

- تمت دراسة تأثير العمل عن بُعد فقط على موظفي شركة "المواردكم"، حيث كانت العينة محدودة بعدد 3265 موظفًا. على الرغم من أن حجم العينة كبير نسبياً، إلا أن هذه العينة قد لا تمثل جميع فئات الموظفين في الشركات الأخرى أو في بيئات عمل مختلفة.

3. أداة جمع البيانات:

- استخدمت الدراسة الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات، مما قد يحد من عمق بعض الردود أو قد يسبب تحيزاً في الإجابات بسبب طبيعة الاستبيان ذات الاختيارات المحدودة.

4. التغيرات السريعة في بيئة العمل:

- بيئة العمل تتغير بشكل مستمر، خاصة مع تطور التكنولوجيا وأساليب العمل عن بُعد، وبالتالي قد تكون نتائج الدراسة عرضة للتغير مع مرور الوقت أو مع حدوث تحولات جديدة في سياسات الشركات.

5. التركيز على أثر الجائحة:

- تم التركيز في هذه الدراسة بشكل خاص على تأثير جائحة كوفيد-19 على العمل عن بُعد وأداء الموظفين. مع ذلك، فإن التأثيرات المستقبلية قد تكون مختلفة إذا استمرت الجائحة أو حدثت أزمات صحية أو اقتصادية أخرى.

ثانياً: الدراسات المستقبلية:

رغم أن هذه الدراسة قدمت رؤية قيمة حول تأثير جائحة كوفيد-19 على الأداء الوظيفي والتوجه للعمل عن بُعد في شركة "المواردكم"، هناك العديد من المجالات التي يمكن أن تشكل دراسات مستقبلية في هذا الموضوع:

1. دراسة تأثير العمل عن بُعد في بيئات عمل مختلفة:

- يمكن إجراء دراسات مستقبلية تستهدف شركات أخرى في مختلف القطاعات (مثل التعليم، التصنيع، التقنية، وغيرها) لمعرفة كيف تؤثر بيئات العمل المختلفة على تجربة الموظفين في العمل عن بُعد.
- يمكن مقارنة تأثير العمل عن بُعد في شركات صغيرة ومتوسطة مقابل شركات كبيرة، لمعرفة إذا كان هناك اختلافات كبيرة في كيفية تطبيقه وتقييمه.

2. دراسات طويلة الأجل حول استدامة العمل عن بُعد:

- نظراً لأن العمل عن بُعد أصبح أكثر شيوعاً بعد جائحة كوفيد-19، فإن دراسات طويلة الأجل يمكن أن تتناول كيف يتطور هذا النظام على مدار سنوات. هل سيستمر على المدى الطويل؟ وكيف يمكن للمؤسسات ضمان استدامته كجزء أساسي من ثقافة العمل؟
- يمكن استكشاف تأثير العمل عن بُعد على الابتكار والإبداع بين الموظفين في بيئات العمل الافتراضية مقارنة بالعمل التقليدي.

3. دراسات حول التوازن بين الحياة الشخصية والعملية:

- مع تزايد الاعتماد على العمل عن بُعد، يمكن إجراء دراسات لفحص تأثيره على التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ومدى تأثير ذلك على رضا الموظفين وتحفيزهم. من المهم فهم كيف يمكن للشركات تحقيق توازن بين المرونة التي يقدمها العمل عن بُعد والرفاهية النفسية للموظفين.

4. تحليل دور التقنيات المستقبلية في تحسين العمل عن بُعد:

- يمكن التركيز على دور التقنيات المستقبلية مثل الذكاء الاصطناعي، الواقع الافتراضي، والتحليل البياني الكبير في تحسين بيئة العمل عن بُعد. دراسة كيف يمكن لهذه التقنيات أن تساهم في تسهيل التواصل بين الفرق، وتحسين تقييم الأداء، وزيادة الابتكار.

5. دراسات مقارنة بين الثقافات التنظيمية في العمل عن بُعد:

- يمكن استكشاف تأثير الثقافات التنظيمية المختلفة في العمل عن بُعد، وفحص كيفية تأثير القيم الثقافية و الهيكل التنظيمي على نجاح تنفيذ هذا النظام في الشركات عبر مختلف الدول.

6. استكشاف التحديات المستقبلية للعمل عن بُعد:

- مع تطور تقنيات الاتصال وتغيير السياسات المؤسسية، يمكن دراسة التحديات المستقبلية التي قد يواجهها العمل عن بُعد، مثل القضايا المتعلقة بـ الأمن السيبراني، التحديات القانونية، والتحكم في الأداء.

7. دراسات حول تطور الأداء الوظيفي بعد العمل عن بُعد:

- دراسة مستقبلية قد تركز على التحولات في الأداء الوظيفي بعد فترة طويلة من العمل عن بُعد، بما في ذلك التحفيز الوظيفي، و الرضا الوظيفي، وكيف تؤثر هذه العوامل على الاحتفاظ بالموظفين.

9.2. توصيات الدراسة:

بناءً على نتائج البحث التي تم التوصل إليها، وتماشياً مع تأثيرات جائحة كوفيد-19 على الأداء الوظيفي والتوجه للعمل عن بُعد في شركة "المواردكم"، تُقدّم هذه التوصيات التي يمكن أن تساعد في تحسين بيئة العمل وتطوير استراتيجيات العمل عن بُعد في المستقبل:

1. تحسين آليات التواصل داخل الفرق

- التوصية: نظراً لأن العمل عن بُعد قد أثر سلباً على التواصل بين الموظفين، خاصة في الفئات العمرية الأكبر، ينبغي على الشركة تحسين آليات التواصل الرقمي عبر استخدام أدوات التواصل الفعال مثل تطبيقات الدردشة الجماعية، الاجتماعات الافتراضية التفاعلية، وتدريب الموظفين على كيفية استخدام هذه الأدوات بشكل أكثر كفاءة.
- التنفيذ: توفير دورات تدريبية دورية حول استخدام التقنيات الحديثة، وتفعيل نظام الاجتماعات الأسبوعية عبر الفيديو للتواصل المنتظم بين الفرق.

2. تعزيز دعم التكنولوجيا والبنية التحتية الرقمية

- التوصية: نظراً لأن التقدم التكنولوجي قد أسهم بشكل كبير في تسهيل العمل عن بُعد، يجب على شركة المواردكم الاستثمار في تطوير بنية تحتية تكنولوجية متقدمة تدعم العمل عن بُعد، مثل تحسين الأنظمة السحابية، أدوات التعاون الرقمية، و أنظمة الأمن السيبراني.
- التنفيذ: تحديث البرامج التكنولوجية وتوفير أدوات متكاملة لتحسين الإنتاجية، مثل برامج إدارة المشاريع والتطبيقات التي تدعم التفاعل الفوري بين الفرق.

3. وضع استراتيجيات لتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية

- التوصية: نظراً للآثار المحتملة للعمل عن بُعد على التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ينبغي على شركة المواردكم وضع استراتيجيات للمساعدة في ضمان توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية، وتشجيع الموظفين على تخصيص وقت للراحة والأنشطة غير المهنية.
- التنفيذ: وضع سياسات مرنة مثل أوقات العمل المرنة وتوفير أدوات لتحديد الأولويات وتوزيع الوقت بشكل فعال بين العمل والحياة الشخصية.

4. تطوير أنظمة تقييم الأداء الخاصة بالعمل عن بُعد

- التوصية: بناءً على نتائج الدراسة التي أظهرت أن الأداء الوظيفي تحسن بعد تطبيق العمل عن بُعد، من الضروري تطوير أنظمة تقييم أداء متكاملة تتماشى مع بيئة العمل عن بُعد. يمكن أن تشمل هذه الأنظمة تقييمات مستمرة عبر المراجعات الشهرية للأداء و التغذية الراجعة المباشرة.
- التنفيذ: استخدام برامج تقييم الأداء التي تقيس الإنتاجية والجودة بشكل دقيق، مع وضع معايير واضحة للأداء تعكس خصوصيات العمل عن بُعد.

5. تدريب الموظفين على مهارات العمل عن بُعد

- التوصية: لضمان نجاح العمل عن بُعد على المدى الطويل، من المهم أن تقوم شركة المواردكم بتدريب موظفيها على مهارات التواصل الافتراضي، إدارة الوقت، حل المشكلات عن بُعد، و استخدام التقنيات الحديثة للعمل بفعالية.
- التنفيذ: تنظيم ورش تدريبية وندوات حول العمل عن بُعد، وتقديم موارد تعليمية لمساعدة الموظفين على تحسين مهاراتهم في هذا السياق.

6. تطوير سياسات مرنة للعمل عن بُعد

- التوصية: نظراً لوجود آراء متفاوتة بين الموظفين بشأن مستقبل العمل عن بُعد، يُنصح بإعداد سياسات مرنة تتيح للموظفين اختيار نمط العمل الذي يناسبهم بناءً على احتياجاتهم الشخصية والعملية.
- التنفيذ: تبني نظام العمل الهجين الذي يسمح للموظفين بالعمل من المكتب أو من المنزل بناءً على متطلباتهم واحتياجات الأعمال، مع وضع شروط واضحة للمشاركة في أنشطة الفريق وتقييم الأداء.

7. دعم الابتكار والإبداع في بيئة العمل عن بُعد

- التوصية: بالنظر إلى أن العمل عن بُعد قد يؤثر على الإبداع والابتكار نتيجة لتقليل التفاعل الاجتماعي بين الموظفين، ينبغي على الشركة تبني استراتيجيات تدعم الإبداع داخل بيئة العمل الافتراضية.
- التنفيذ: تشجيع الموظفين على المشاركة في جلسات العصف الذهني الافتراضية، واستخدام أدوات التعاون الجماعي لتبادل الأفكار وحل المشكلات بطرق مبتكرة، مثل منصات الابتكار الداخلي.

8. تقييم فعالية العمل عن بُعد بشكل دوري

- التوصية: لضمان استدامة العمل عن بُعد، يجب أن تقوم شركة المواردكم بتقييم فعالية هذا النظام بشكل دوري من خلال جمع التغذية الراجعة من الموظفين والإدارة بشأن التجربة الحالية.
- التنفيذ: إجراء استبيانات دورية لموظفي الشركة لتقييم تجربتهم مع العمل عن بُعد، وتحديد التحديات والفرص لتحسين هذا النظام، مع تعديل السياسات بناءً على النتائج.

9. دراسة تأثير العمل عن بُعد على الثقافة التنظيمية

- التوصية: يجب دراسة تأثير العمل عن بُعد على الثقافة التنظيمية داخل الشركة، والتأكد من أن قيم الشركة لا تتأثر بسبب التباعد الجغرافي بين الموظفين.
- التنفيذ: تنظيم أنشطة افتراضية لتعزيز الثقافة التنظيمية، مثل الاجتماعات الافتراضية والمناسبات الاجتماعية، لضمان بقاء الموظفين على تواصل مع قيم الشركة وروح الفريق.

9.3. الخاتمة:

تُظهر هذه التوصيات أنه على الرغم من التحديات التي قد تطرأ جراء تطبيق العمل عن بُعد، إلا أن هناك فرصًا كبيرة لتعزيز فعاليته في شركة "المواردكم" عن طريق تحسين التقنيات، تعزيز التواصل، وتوفير بيئة عمل مرنة تدعم التطوير الشخصي والمهني للموظفين. إن التوجه نحو العمل عن بُعد يعد خطوة مهمة في تحقيق النجاح المستدام في بيئة العمل المستقبلية، ويجب على الشركات تبني هذه التوصيات لضمان الاستدامة و الابتكار في ظل التغيرات المتسارعة.

قائمة المراجع

تلمساني, عبد الكريم, مضرومي, عبد المالك, حوتية & عمر/مؤطر. (2021). *العمل عن بعد وأثره على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا (Doctoral dissertation), جامعة أحمد دراية-أدرار.

<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/bitstream/123456789/6080/1/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D8%B9%D9%86%20%D8%A8%D8%B9%D8%AF%20%D9%88%D8%A3%D8%AB%D8%B1%D9%87%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A1%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%86%20%D9%81%D9%8A%20%D8%B8%D9%84%20%D8%AC%D8%A7%D8%A6%D8%AD%D8%A9%20%D9%83%D9%88%D8%B1%D9%88%D9%86%D8%A7.pdf>

*صالح سليمان الرشيد، إطار منهجي لتشغيل المرأة السعودية في ظل تبني خيارات العمل عن بعد، صندوق التنمية الموارد البشرية، السعودية. سنة 2007

بافيل عبد الله، العمل عن بعد، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، ط 12 ، سنة 2007 *

*عبد العزيز الزومان وآخرون، العمل عن بعد عالميا ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، المؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي، جامعة الملك سعود، السعودية، سنة 2004

عشماوى, إ. ك & ,إيمان كرم. (2024). تعزيز العمل عن بعد للرشاقة التنظيمية من خلال القوة العاملة. *مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. 228-207, (2)25 ,

*منصة العمل عن بعد الصادرة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتاريخ 01 يناير 2020 - 06 جمادى الأولى

1441

<https://www.hrsd.gov.sa/ministry-services/services/1083620>

5- مقالة منشورة بمجلة " Forbes advisor " *موقع

<https://www.higginbotham.com/blog/the-impact-of-remote-work-on-company-culture>

*: Pomodoro Technique

https://en.wikipedia.org/wiki/Pomodoro_Technique

دليل الإجرائي للعمل عن بعد الصادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتاريخ 2021/04
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية , دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية وإرشادات إجرائية في
الظروف الطارئة , الامارات العربية المتحدة , مارس 2020

³ رابط الدراسة : <https://www.goldenstepsaba.com/resources/time-wasted-in-meetings>

1. مقالات بحثية ودراسات أكاديمية:

- مقال "The Impact of COVID-19 on Employee Performance and Remote Work" :
يتناول هذا البحث كيفية تأثير جائحة كوفيد-19 على الأداء الوظيفي للموظفين وكيف ساعد التحول للعمل عن بعد على الحفاظ على استمرارية الأعمال. يمكن أن يتضمن البحث حالات دراسية من مناطق مختلفة بما فيها الرياض.
- دراسة "Remote Work and Employee Productivity During the COVID-19 Pandemic" :
دراسة تبحث في العلاقة بين العمل عن بعد وإنتاجية الموظفين أثناء الجائحة. تحلل هذه الدراسة العوامل المؤثرة في كيفية تنفيذ العمل عن بعد وتأثيرها على رضا الموظفين وأدائهم.

2. تقارير ومنتشورات من منظمات دولية ومحلية:

- منظمة الصحة العالمية (WHO)
يمكن الاستفادة من التقارير الصادرة عن منظمة الصحة العالمية والتي تركز على تداعيات جائحة كوفيد-19 على بيانات العمل وصحة الموظفين حول العالم.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (السعودية)
تقارير وتحليلات من وزارة الموارد البشرية في السعودية التي تتعلق بسياسات العمل عن بعد وأثر الجائحة على قطاع العمل في المملكة، خصوصاً في مدينة الرياض.

- تقارير شركة ماكنزي (McKinsey & Company) تقدم شركة ماكنزي دراسات معمقة عن آثار الجائحة على نماذج العمل، وقد تتضمن معلومات مهمة حول التحول الرقمي وأداء الموظفين في بيئات العمل عن بعد.
- 3. دراسات محلية وإقليمية:
 - دراسة عن تأثير جائحة كوفيد-19 على العمل عن بعد في السعودية دراسة بحثية تتناول التغيرات التي طرأت على نمط العمل في السعودية عقب الجائحة، ودور التقنيات الحديثة في تمكين الموظفين من أداء مهامهم عن بعد.
 - دراسة ميدانية حول تأثير كوفيد-19 على الموظفين في القطاع العام والخاص بالرياض يمكن أن تحتوي هذه الدراسة على استبيانات ونتائج ميدانية حول كيف أثر العمل عن بعد على الأداء الوظيفي للموظفين في مختلف القطاعات في مدينة الرياض.
- 4. كتب ومؤلفات أكاديمية:
 - كتاب "The Future of Work: How the Pandemic Changed the Workplace" : يقدم هذا الكتاب تحليلات حول كيفية تغير أساليب العمل بعد الجائحة، مع التركيز على التوجه نحو العمل عن بعد والتحديات التي واجهها الموظفون وأرباب العمل.
 - كتاب "Remote Work Revolution: Succeeding from Anywhere" : يتناول هذا الكتاب كيفية نجاح الموظفين في بيئات العمل عن بعد، ويستعرض تقنيات وأساليب لتحفيز الموظفين والحفاظ على أدائهم في هذه البيئة.
- 5. دراسات حول التوجهات الرقمية والتحول الرقمي:
 - دراسة حول التحول الرقمي في السعودية بعد كوفيد-19 دراسة تسلط الضوء على تسارع التحول الرقمي في المؤسسات السعودية بعد الجائحة، وكيف أثر ذلك على قدرة الموظفين على التكيف مع العمل عن بعد وأداء مهامهم بكفاءة.
- 6. مقالات في المجالات المتخصصة:
 - مجلة Harvard Business Review تحتوي المجلة على مقالات حديثة حول كيفية التعامل مع العمل عن بعد، وأثر الجائحة على الموظفين، وكيفية الحفاظ على الإنتاجية وتحفيز الموظفين في بيئة العمل الافتراضية.

- مجلة Journal of Business and Psychology تقدم هذه المجلة مقالات بحثية متعمقة حول التأثير النفسي للعمل عن بعد وأثره على الأداء الوظيفي والتحفيز لدى الموظفين.
- 7. دراسات حالة من شركات في الرياض:
- دراسة حالة من شركات في الرياض حول العمل عن بعد بعد كوفيد-19 دراسات حالة لشركات سعودية تبنت العمل عن بعد وكيف أثر ذلك على الأداء العام للموظفين. قد تتضمن أيضًا مقابلات مع موظفين ومديري شركات لتسليط الضوء على التحديات والفرص الناتجة عن التحول الرقمي.
- يمكنك الاستفادة من هذه المصادر لتطوير رؤيتك حول التأثيرات المترتبة على جائحة كوفيد-19 في بيئة العمل في مدينة الرياض، والتركيز على كيفية تكيف الموظفين مع العمل عن بعد وتحقيق التوازن بين الأداء الشخصي واحتياجات العمل.

الملاحق