

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة المخاطر



ثر العمل عن بعد والتباعد الاجتماعي خلال جائحة فيروس كورونا كوفيد ١٩ دراسة مسحية على الموظفين والموظفات
والمندربين في المؤسسات التقنية بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

إبراهيم سامي إبراهيم النغموش

الرقم الأكاديمي /

٢٤١٠٠٢٢٨٠

إشراف/

د.الفصيل عبد الحميد

د.فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الأهداء

الحمد والشكر لله الحي القيوم أولا وأخيرا أن بلغني وصول هذه الخطوة

اي من تكبد الصعاب ومهد لي طريق العلم الي قدوتي ابي الغالي.

والي عمود العائلة التي دفعني على ما اعمل امي الحبيبة

واى زوجتي ورفيق دربي التي شجعتني ودعمتني لتحقيق الطموح.

الى ولدي عبد العزيز

الى اخواني واخواتي من اشد ظهري لأستقيم بالحياة

الى عائلتي من تدفع بطموحي الى القمم.

الى أصدقائي الذين ساعدوني لكيلا اتوقف عن هذا الطموح

اهدي لكم ثمرة جهدي في هـ ١١ العمل راجية الله ان ينفعني به ويزيدني علما

الشكر والتقدير..

الحمد لله حمدا كثيرا ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي أمدني بالصبر الجميل لإتمام هذه الدراسة.

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى أساتذتي الفضلاء الدكتور الفيصل عبد الحميد والدكتور فايز جراد

لتفضلهم بقبول الإشراف على رسالتي وما بذلوا من جهود وعلى ما قدموا لي من نصائح وتوجيهات مكنتني من

تخطي المصاعب التي وجهتني في هذه الرسالة، وكذلك أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذة الجامعة لما قدموا

لنا طيلة فترة الدراسة

فهرس المحتويات:

٢	الأهداء
٣	الشكر والتقدير
٥-٤	فهرس الدراسة
٦	قائمة الجداول
٧	فهرس الأشكال
٨	مستخلص الدراسة
١٠	الفصل الأول: المقدمة
١١	١-١ المقدمة
١١	١-٢ أهمية الدراسة
١١	١-٣ مشكلة الدراسة
١٢	١-٤ اهداف الدراسة
١٢	١-٥ تساؤلات الدراسة
١٢	١-٦ فروض الدراسة
١٢	١-٧ النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
	مقدمة
١٦-١٤	١-٢ الدراسات السابقة
١٦	٢-٢ الإطار النظري
١٦	العمل عن بعد
١٨-١٦	فوائد العمل عن بعد
٢٢-١٩	سلبيات العمل عن بعد
	الفصل الثالث : منهجية الدراسة
	١-٣- منهج الدراسة
	٢-٣- مجتمع وعينة الدراسة
	٣-٣- أداة الدراسة
	٣-٤- أساليب المعالجة الإحصائية
	الفصل الرابع نتائج الدراسة
	٤-١ نتائج السؤال الاول: ما أثر كمية الإنجاز في العمل عن بعد؟
	٤-٢ نتائج السؤال الثاني: ما أثر الوقت على العمل عن بعد؟
	٤-٣ نتائج السؤال الثالث: ما أثر الاجتماعات عن بعد في انجاز وتحقيق العمل؟
	٤-٤ نتائج السؤال الرابع: ما أثر صعوبة استخدام الأنظمة لي العمل عن بعد؟
	٤-٥ نتائج السؤال الخامس: ما أثر ممارسة التباعد الاجتماعي في منطقة العمل؟
	٤-٦ نتائج السؤال السادس: ما أثر المسؤولية لحماية المجتمع من هذا الفيروس؟

قائمة الجداول :

٢٤	جدول ١
٢٥	جدول ٢
٢٦	جدول ٣
٢٨	جدول ٤
٣٠	جدول ٥
٣١	جدول ٦
٣١	جدول ٧
٣٢	جدول ٨
٣٢	جدول ٩
٣٣	جدول ١٠

فهرس الأشكال:

<u>٢٥</u>	<u>شكل ١</u>
<u>٢٦</u>	<u>شكل ٢</u>
<u>٢٨</u>	<u>شكل ٣</u>

أحدثت جائحة كوفيد-١٩ تغييرات كبيرة في بيئات العمل، لا سيما مع تطبيق إجراءات العمل عن بُعد والتباعد الاجتماعي على نطاق واسع. تدرس هذه الدراسة تأثير هذه التغييرات على الموظفين والمتدربين والعاملين في مؤسسة تقنية بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية. ومن خلال استطلاع رأي أُجري على مجموعات مختلفة داخل المؤسسة، يستكشف البحث جوانب رئيسية مثل إنتاجية العمل، والتوازن بين العمل والحياة، والصحة النفسية، والرضا الوظيفي العام خلال فترة الانتقال إلى العمل عن بُعد والتباعد الاجتماعي. وتُبرز النتائج التحديات التي واجهتها المؤسسة، مثل التكيف مع التقنيات الجديدة، وتلاشي الحدود بين العمل والحياة، وأثار العزلة على الصحة النفسية. ومع ذلك، لوحظت بعض النتائج الإيجابية أيضًا، بما في ذلك زيادة المرونة وتطوير مهارات جديدة. وتقدم الدراسة رؤى قيمة حول فوائد وعيوب العمل عن بُعد في سياق مؤسسة تعليمية تقنية، مما يساهم في النقاش الدائر حول كيفية تأثير العمل عن بُعد على مستقبل التوظيف في المملكة العربية السعودية وخارجها.

الفصل الأول

١-١ المقدمة:

يعتبر العمل عن بعد نظاما من الأنظمة الجديدة في أواخر القرن العشرين، حيث ساعد انتشار وتطور علم المعلومات والاتصالات المتسارعة مما أدى الي جعل العال بمثابة قرية صغيرة يسهل التجول في أي مكان منها في ثوان معدودة. واستخدم هذا النظام بشكل أساسي في جائحة كورونا

في عام ٢٠١٩، وُلد فيروس في هذا العالم وبدأ ينتشر بسرعة كبيرة لدرجة أن العالم لم يستطع السيطرة عليه. يُطلق على هذا الفيروس اسم COVID19، وهو اختصار لمرض فيروس كورونا الذي حدث في عام ٢٠١٩.

عندما بدأ الفيروس في الانتشار، بدأت الدول في إغلاق حدودها من أجل وقف انتشار الفيروس، والمملكة العربية السعودية هي واحدة من أكثر الدول التي أغلقت حدودها من أجل وقف انتشار الفيروس، ومع ذلك، في فبراير ٢٠١٩، صدر أمر من صاحب السمو الملكي الملك سلمان بن عبد العزيز قائلاً أن هذا الفيروس ينتشر بسرعة كبيرة لدرجة أن حتى المستشفيات في جميع أنحاء العالم لا تستطيع السيطرة عليه. بعد ذلك، أمرت حكومة المملكة العربية السعودية شعبها السعودي والمقيمين بالتوقف عن الذهاب إلى المدرسة والذهاب إلى العمل حتى يتم السيطرة على انتشار هذا الفيروس، وبكلمة أخرى أطلق عليه الوباء.

من تلك النقطة فصاعدًا، أمرت جميع المؤسسات التعليمية والشركات بي بالبقاء في منازلهم من أجل عدم انتشار الفيروس وتطبيق التباعد الاجتماعي من خلال عدم التجمع وارتداء قناع وتجنب المصافحة. لأن فيروس كورونا ليس له حدود وأنه شديد العدوى بطبيعته ولا يمكن التنبؤ به بسهولة. لم يكن العالم مستعدًا أبدًا لهذا النوع من الوباء. في ٣ أبريل ٢٠٢٠، كان هناك ما يقرب من ٥٢٨٦٩ حالة وفاة و١٠١٠٠٦٦ حالة مؤكدة من جائحة فيروس كورونا تم إنقاذها بسرعة. في ١٨ مايو ٢٠٢٠، ارتفع عدد الحالات المؤكدة إلى ٤٦٧٩٥١١ مع وفاة ٣١٥٠٠٥.

ومن هذ المنطلق ركز العالم على العمل عن بعد من اجل عدم انهيار المعرفة والاقتصاد

١-٢- مشكلة الدراسة.

العمل والدراسة مهمة في حياتنا ويجب التعلم و العمل لي كي نو نحي الاقتصاد البلد. لكن في ظل جائحة كورونا شلل هذا أي الحركة مما أدى الي جعل العالم بأكمله يفكر ان لا يدع تعليم و اقتصاد بلدة ينهار فجاءة فكرة العمل والتعليم عن بعد. ولكن في المملكة العربية السعودية كان الأمر صعب . لان العمل والتعليم عن بعد كان شيء جديدا في البلد

مثال في المعاهد التقنية العمل عن بعد ليس من اختصاصهم. لان معظم المحاور الدراسة هي تطبيق عملي. وبناء عليه فان إشكالية بحثي تتمحور حول : أثر العمل عن بعد والتباعد الاجتماعي أثناء جائحة فيروس كورونا COVID19 دراسة مسحية على موظفين ومتدربين مؤسسات فنية بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية

١-٣- أهمية الدراسة.

ان جائحة كورونا قد على المؤسسات والشركات بالغلق التام , وتوقيف العمال عن العمل والدراسة عن الطلاب , مما أدى بلجوء الكثير من المؤسسات والشركات الى ما يعرف بنظام العمل عن بعد والذي كان السبب في احياء هاذي المؤسسات للعمل ومزاولة نشاطها العلمي, مما ساعد على تجاوز بعض المشاكل والأسباب التي دفعت بالموظفين الى المغادرة العمل, ولم يتمكن منهم البعض الى التنقل يوميا الى عملة

١-٤ أهداف الدراسة.

التعرف على مستويات الأداء.

تحديد التحديات والعوامل التي تواجه العمل عن بعد

توضيح أثر العمل عن بعد على أداء العاملين

١-٥ تساؤلات الدراسة

تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي: أثر العمل عن بعد والتباعد الاجتماعي أثناء جائحة فيروس كورونا COVID19؟

ويتفرغ من السؤال الرئيسي الأسئلة التالية:

- ما اثر كمية الإنجاز في العمل عن بعد؟
- ما اثر الوقت على العمل عن بعد؟
- ما اثر الاجتماعات عن بعد في انجاز وتحقيق العمل ؟
- ما اثر صعوبة استخدام الأنظمة لي العمل عن بعد ؟
- ما اثر ممارسة التباعد الاجتماعي في منطقة العمل ؟
- ما اثر المسؤولية لحماية المجتمع من هذا الفيروس؟

١-٦ فروض الدراسة

١- وجود علاقة إحصائية في القبول في العمل عن بعد

٢- وجود علاقة في عدم القبول في العمل عن بعد

١-٧ نظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تم الاعتماد على النظرية الإطارية والتي تهدف الى توفير هيكل عام واطار عمل لفهم المجال البحثي, كما توفر هذه النظريات الارشاد والتوجيه للباحثين وتحدد المفاهيم الرئيسية والعلاقات بينها داخل المجال البحثي

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

-مقدمة

يتناول هذا الفصل الإطار النظري المتعلق بأثر العمل عن بعد والتباعد الاجتماعي أثناء جائحة فيروس كورونا، كما يستعرض مجموعة من الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع.

٢-١ الدراسات السابقة

في ملخص أثر العمل عن بعد على مستوى الأداء الوظيفي تبين انا العمل عن بعد انا أسلوب العمل كان متوسط ولاكن أداء الموظفين كان عالنا جدا

وانغ بن (٢٠٢١)

يمكن إعادة تقييم المعرفة الحالية بالعمل عن بُعد في سياق جائحة غير مسبوقة. أجرينا دراسة مختلطة الأساليب لفحص الصعوبات التي يواجهها العاملون عن بُعد خلال هذه الفترة، وكذلك كيف أثرت عوامل العمل الافتراضي والاختلافات الفردية على هذه التحديات. في الدراسة ١، من خلال مقابلات شبه منظمة مع موظفين صينيين يعملون من المنزل في المراحل المبكرة من الوباء، حددنا أربعة تحديات رئيسية للعمل عن بُعد (تداخل العمل والمنزل، وضعف التواصل، والتسويق، والعزلة)، إلى جانب أربع خصائص للعمل الافتراضي أثرت على تجربة هذه التحديات (الدعم الاجتماعي، والاستقلال الوظيفي، والمراقبة، وعبء العمل)، بالإضافة إلى عامل فردي رئيسي واحد (الانضباط الذاتي للعاملين). في الدراسة ٢، واستنادًا إلى بيانات المسح من ٥٢٢ موظفًا يعملون عن بُعد أثناء الوباء، اكتشفنا أن خصائص العمل الافتراضي كانت مرتبطة بأداء الموظفين ورفاهيتهم من خلال التحديات التي واجهوها. وعلى وجه التحديد، ارتبط الدعم الاجتماعي بمستويات أقل من جميع تحديات العمل عن بُعد؛ وارتبط الاستقلال الوظيفي عكسيًا بالوحدة؛ ارتبط عبء العمل والمراقبة بزيادة التداخل بين العمل والمنزل؛ كما ارتبط عبء العمل بانخفاض التسويق. برز الانضباط الذاتي كعامل مُنظّم رئيسي للعديد من هذه العلاقات. نناقش الآثار الأوسع لنتائجنا على كلٍ من الجائحة وسناريوهات العمل عن بُعد المستقبلية.

مرام محمد القرني، العمل عن بعد خلال ازمة كوفيد -١٩ من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية : التحديات والحلول

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تحديات تطبيق العمل عن بُعد خلال أزمة كوفيد-١٩ من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية. كما تسعى إلى تحديد أهم مزايا وعيوب العمل عن بُعد، وتقديم حلول مقترحة لتطبيقه بفعالية أثناء الأزمة وبعدها. ولتحقيق هذه الأهداف، استُخدمت منهجية المسح الوصفي، باستخدام استبانة لقياس جوانب مختلفة، وذلك من عينة شملت ٥٤٤ مشاركاً من الجنسين. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، منها إجماع المشاركين على مختلف التحديات التي تواجه سير العمل في القطاع العام عند تطبيق العمل عن بُعد، وأبرزها نقص أدوات العمل عن بُعد الأساسية، مثل أجهزة الكمبيوتر المحمولة. وفيما يتعلق بالمزايا، اتفق المشاركون على أن العمل عن بُعد يُقلل من تكاليف النقل والوقت والجهد المبذولين في التنقل. أما بالنسبة للسلبات، فقد تمثل الاقتراح الرئيسي لتطبيق العمل عن بُعد بنجاح في توفير برامج تدريبية للموظفين حول كيفية إدارة العمل عن بُعد بفعالية. وخلصت الدراسة إلى عدة توصيات، منها ضرورة وضع أنظمة ولوائح لتنظيم العمل عن بُعد، وإنشاء برامج موارد بشرية مخصصة للعمل عن بُعد.

م. عادل أحمد القادري ، د.علي عمر جفري ، أثر العمل عن بعد على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك عبد العزيز بفرع السلیمانية

هدفت الدراسة إلى تقييم أثر أبعاد العمل عن بُعد المختلفة، مثل التواصل، وتكنولوجيا المعلومات، والمهارات، والثقة المتبادلة بين فرق العمل، ومرونة ساعات العمل، واتخاذ القرارات عن بُعد، على مستويات الأداء الوظيفي في فرع جامعة الملك عبد العزيز بالسلیمانية. كما سعت إلى تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الأداء الوظيفي بناءً على العوامل الشخصية والمتعلقة بالوظيفة (الجنس، والفئة العمرية، والمستوى التعليمي، والمسعى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري). تكونت العينة من موظفين وموظفات يعملون عن بُعد في الجامعة، حيث شكلت الإناث ٥٦,٣٪ والذكور ٤٣,٧٪. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج الرئيسية التي يمكن أن تدعم تبني العمل عن بُعد على نطاق أوسع في المؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية. وعلى وجه التحديد، بينما كان تطبيق العمل عن بُعد في جامعة الملك عبد العزيز متوسطاً، كان الأداء الوظيفي مرتفعاً. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بُعد وأبعاده (مثل التواصل، وتكنولوجيا المعلومات، والمهارات، والثقة المتبادلة، ومرونة ساعات العمل، واتخاذ القرارات عن بُعد) والأداء الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد العمل عن بُعد تبعاً للعمر والمستوى التعليمي.

أوصت الدراسة بمواصلة الجامعة تعزيز العمل عن بُعد ودمجه كنهج جديد يتطلب أسلوب إدارة متطوراً، يختلف عن الأساليب التقليدية، ويهدف إلى تحسين الأداء الوظيفي والأداء العام للجامعة. كما اقترحت زيادة استثمار

الجامعة في التكنولوجيا والمعلوماتية لدعم العمل عن بُعد، وضمان قنوات اتصال آمنة للعاملين عن بُعد، بالإضافة إلى استخدام أدوات برمجية تُساعد على تقليل الأخطاء في بيئات العمل عن بُعد.

Meiryani, et al. "The effect of transformational leadership and remote working on employee performance during COVID-19 pandemic." *Frontiers in psychology* 13 (2022): 919631.

لقد أبرزت جائحة كوفيد-١٩ الدور الحاسم لأسلوب القيادة في دفع الأداء التنظيمي، فضلاً عن الحاجة إلى تغييرات في العمليات الإدارية لاستيعاب العمل عن بُعد، مما أثر على أنشطة الموظفين وأدائهم. يُعد أداء الموظفين عاملاً رئيسياً يمكن أن يحدد نجاح الشركة، حيث يساهم الموظفون المنتجون الذين يقدمون عملاً عالي الجودة في تحسين الأداء التنظيمي. تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير القيادة التحويلية والعمل عن بُعد على أداء الموظفين خلال جائحة كوفيد-١٩. أُجري البحث من خلال استبيان شمل ١٣٦ مستجيباً من شركة في منطقة جاكارتا طبقت العمل عن بُعد. تم استخدام طريقة أخذ العينات العشوائية البسيطة لاختيار المشاركين، مما يعني أن العينة تم اختيارها عشوائياً دون مراعاة الطبقات السكانية الحالية. تتبع الدراسة نهجاً كمياً، بالاعتماد على البيانات الواقعية والإحصائية لمعالجة أسئلة البحث. تم جمع البيانات الأولية مباشرة من مصادر دون وسطاء. تشير نتائج الدراسة إلى أن القيادة التحويلية ليس لها تأثير كبير على أداء الموظفين أثناء الجائحة، بينما كان للعمل عن بُعد تأثير كبير على أداء الموظفين خلال هذه الفترة.

قرني, and حسام. "أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين." *مجلة السياسة والاقتصاد* ١٥, ١٤ (٢٠٢٢): ٣٣-١.

هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة أبعاد "العمل عن بُعد" و "إنتاجية الموظفين" في كلية التجارة بجامعة المنصورة، وتقييم أهميتها في تعزيز مستويات مناسبة تُعزز إنتاجية الموارد البشرية. استهدفت الدراسة جميع الموظفين الإداريين في كلية التجارة، وبلغت عينة الدراسة ٨٦ موظفاً تم اختيارهم عشوائياً. وُزِعَ استبيان شمل مجالين: العمل عن بُعد وإنتاجية الموظفين. واستُخدم منهج وصفي وتحليلي لتقييم أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين. وتم حساب الإحصاء الوصفي والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية باستخدام برنامج SPSS لتقييم مستويات أبعاد العمل عن بُعد لدى المشاركين وعلاقتها بإنتاجية الموظفين في كلية التجارة.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المشاركين حصلوا على تقييم إيجابي لكل من بُعدي "العمل عن بُعد" و "إنتاجية الموظفين". علاوةً على ذلك، كشف التحليل الإحصائي عن خطأ فرضية الدراسة الصفرية، إذ وُجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد "العمل عن بُعد" (المُجتمع والفردي) وأبعاد "إنتاجية الموظف" عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. وتتوافق هذه النتائج مع العديد من الدراسات الاستكشافية والنماذج الاستدلالية المستخدمة في البحث.

٢-٢ الإطار النظري

العمل عن بعد

يشير العمل عن بُعد إلى نظام عمل يُمكن الموظفين من إنجاز مهامهم خارج بيئة المكتب التقليدية، باستخدام التكنولوجيا للبقاء على اتصال. يتمتع الموظفون بالمرونة للعمل من أي مكان متصل بالإنترنت. تُسهّل أدوات مثل البريد الإلكتروني، والرسائل الفورية، والمكالمات الصوتية والمرئية، ومنصات التعاون عبر الإنترنت مثل أنظمة إدارة المشاريع وأدوات العمل الجماعي، العمل عن بُعد.

أصبحت هذه الممارسة، التي تشمل عمل الموظفين والمدراء من مواقع منفصلة - سواءً في المنزل، أو في مدينة أو بلد مختلف، أو في مساحات عمل مشتركة - أكثر شيوعاً واستدامة، لا سيما في عالمنا المتغير باستمرار.

مكّنت التطورات التكنولوجية أصحاب العمل من توظيف وإدارة فرق العمل دون الحاجة إلى مساحات مكتبية فعلية. بالإضافة إلى ذلك، أجبرت جائحة كوفيد-١٩ العديد من الشركات على الانتقال إلى العمل عن بُعد، حتى لو كانت تُفضّل سابقاً العمل داخل المكتب.

(بكرة ٢.٣٤)

فوائد العمل عن بعد:

يوفر العمل عن بُعد مجموعة من المزايا للموظفين والشركات على حد سواء، منها:

المرونة

من أهم مزايا العمل عن بُعد للموظفين إمكانية اختيار مكان عملهم، سواءً في المنزل أو في أي مكان آخر. كما يمكنهم التحكم في ساعات عملهم، مما يسمح لهم بمواءمة جدولهم الزمني مع احتياجاتهم الشخصية.

توفير الوقت

يوفر العمل عن بُعد على الموظفين قدرًا كبيرًا من الوقت من خلال الاستغناء عن التحضير اليومي والتنقل. ويمكن توجيه هذا الوقت نحو أنشطة أكثر إنتاجية وذات معنى.

زيادة الإنتاجية

غالبًا ما يشهد الموظفون الذين يعملون عن بُعد زيادة في الإنتاجية. فالبينة الهادئة والمريحة تعزز تركيزهم، مما يساعدهم على تحقيق المزيد بضغط أقل وإبداع أكبر. بالإضافة إلى ذلك، يشجع العمل عن بُعد على فترات راحة أقصر، مما يعزز الطاقة والدافعية.

توازن أفضل بين العمل والحياة

يُحسن العمل عن بُعد التوازن بين العمل والحياة من خلال توفير المرونة، مما يُمكن الموظفين من إدارة وقتهم الشخصي بشكل أفضل وقضاء المزيد من الوقت مع أحبائهم. وهذا يؤدي إلى تقليل التوتر وتقليل فرص الإرهاق.

راحة أكبر للموظفين

يشعر الموظفون الذين يعملون عن بُعد براحة أكبر، مما يؤثر إيجابًا على صحتهم. كما أن انخفاض خطر التعرض للأمراض المعدية يُقلل من أيام الإجازات المرضية. بالإضافة إلى ذلك، يُساعد انخفاض طلبات الإجازات على الحفاظ على إنتاجية ثابتة.

زيادة الرضا الوظيفي

تعزز المرونة التي يوفرها العمل عن بُعد رضا الموظفين عن وظائفهم. كما أن القدرة على تحديد جدولهم الزمني الخاص والعمل في بيئة أكثر استرخاءً تُسهم في سعادتهم ورضاهم عن أدوارهم.

انخفاض معدل دوران الموظفين

يساعد العمل عن بُعد على تقليل معدل دوران الموظفين من خلال توفير تجربة عمل مُرضية بترتيبات مرنة. وهذا يؤدي إلى زيادة الاحتفاظ بالموظفين وتقليل احتمالية البحث عن فرص عمل جديدة في أماكن أخرى.

تواصل أكثر كفاءة

يمكن للعمل عن بُعد تبسيط التواصل والتعاون من خلال تركيز المحادثات على منصات مُختارة، على عكس العمل المكتبي الذي غالبًا ما يتضمن قنوات متعددة مثل رسائل البريد الإلكتروني والمكالمات الهاتفية والاجتماعات الشخصية ومكالمات الفيديو.

انخفاض تكاليف التشغيل

تستفيد الشركات من وفورات كبيرة في التكاليف من خلال تبني العمل عن بُعد. يتجنبون النفقات المتعلقة بمساحات المكاتب، واللوازم، والمرافق، وتدفئة أو تبريد مساحات المكاتب الكبيرة، مما يؤدي إلى توفير كبير.

الوصول إلى قاعدة أوسع من الكفاءات

من خلال اعتماد العمل عن بُعد، يمكن للشركات توظيف الكفاءات عالميًا، دون الاقتصار على المرشحين المحليين. هذا يتيح فرصًا لتوظيف أفضل الكفاءات المتاحة، بغض النظر عن الموقع الجغرافي. بالإضافة إلى ذلك، يعزز هذا التنوع من خلال جمع الموظفين من خلفيات متنوعة.

صورة علامة تجارية محسنة

تحظى الشركات التي توفر العمل عن بُعد بنظرة إيجابية من الموظفين، لما يوفره من مرونة والتزام براحتهم. هذا يجعل الشركة أكثر جاذبية للموظفين المحتملين ويعزز سمعتها في سوق العمل.

(بكرة ٢٠٢٤)

سلبية العمل عن بُعد

على الرغم من المزايا العديدة للعمل عن بُعد، إلا أن هناك العديد من التحديات التي تصاحبه، كما هو موضح أدناه:

انخفاض التفاعل الشخصي

من أبرز عيوب العمل عن بُعد انخفاض التواصل والتفاعل الاجتماعي بين الموظفين، إذ يعملون في مساحات معزولة مع محدودية التواصل المباشر. هذا الانعدام في التواصل قد يُشعر الموظفين بالانفصال ويؤثر على ولائهم وروح العمل الجماعي لديهم.

مُشتتات الانتباه في بيئة العمل

غالبًا ما يضع العمل عن بُعد الموظفين في بنات مليئة بمُشتتات الانتباه، مما قد يُعيق تركيزهم وإنتاجيتهم. على سبيل المثال، قد يُشتت انتباه العاملين من المنزل بسبب ضوضاء المنزل أو الأعمال المنزلية أو المقاطعات. كما قد يؤدي غياب المشرف إلى المماطلة، حيث قد يقضي الموظفون وقتًا في مشاهدة التلفزيون، أو أخذ فترات راحة طويلة، أو تصفح وسائل التواصل الاجتماعي.

المشاكل الصحية للموظفين

قد يُسبب العمل عن بُعد مشاكل صحية بسبب قلة النشاط البدني والجلوس لفترات طويلة، خاصةً إذا لم تكن مساحة العمل مُصممة بشكل مريح. وقد يؤدي ذلك إلى إرهاق جسدي، خاصةً إذا لم يُحافظ الموظف على روتين تمارين رياضية منتظم.

نقص التغذية الراجعة

يفتقد الموظفون الذين يعملون عن بُعد التغذية الراجعة المنتظمة التي يتلقونها عادةً في بيئة العمل المكتبية. تُصعب قيود التواصل الإلكتروني وغياب التفاعلات الشخصية تقديم التغذية الراجعة، والتي يُمكن معالجتها من خلال اجتماعات فردية منتظمة، على الرغم من أن هذا قد يكون صعبًا عند وجود الموظفين في مناطق زمنية مختلفة.

تأخر الردود

من عيوب العمل عن بُعد تأخر تلقي الردود على الاستفسارات العاجلة. إذا احتاج الموظف إلى مساعدة فورية من زميل أو مدير، فقد يُسبب انقطاع الإنترنت أو عدم توفر الشخص الآخر تأخيرات كبيرة، وهو ما يُناقض تمامًا الردود الفورية المُتاحة في بيئة العمل المكتبية.

مخاطر الأمن السيبراني

غالبًا ما يستخدم العاملون عن بُعد أجهزة مُختلفة للوصول إلى شبكة الشركة، لكنهم قد لا يتبعون بروتوكولات الأمن السيبراني المناسبة. يُمكن أن يُعرض هذا النقص في إجراءات الأمن أنظمة الشركة للمُخترقين، مما يُعرض المعلومات الحساسة للخطر.

عدم وضوح حدود العمل والحياة

على الرغم من أن العمل عن بُعد غالبًا ما يرتبط بتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة، إلا أنه قد يكون له أحيانًا تأثير عكسي. تزداد تداخل بيئة العمل مع الحياة الشخصية، مما يُصعّب على الموظفين الفصل بين حياتهم الشخصية والمهنية.

تحديات بناء ثقافة الشركة

يُصبح بناء ثقافة شركة قوية أكثر صعوبة مع العمل عن بُعد، حيث قد يجد الموظفون صعوبة في الشعور بالانتماء أو الارتباط بالشركة. كما أن نقص التفاعلات المباشرة قد يُصعّب تعزيز روح العمل المتماسكة.

تعليمات غير واضحة

في العمل عن بُعد، قد يؤدي غياب التواصل المباشر بين الموظفين والمديرين إلى تعليمات غير واضحة، مما يؤدي إلى أخطاء وانخفاض في الحافز، وبالتالي انخفاض الإنتاجية.

الوصول المحدود إلى الأدوات

قد لا يتمكن الموظفون عن بُعد من الوصول إلى نفس الأدوات والتقنيات المتاحة في المكتب، مما قد يُعيق قدرتهم على أداء المهام بكفاءة ويؤثر على إنتاجيتهم ومعنوياتهم.

اختلافات المناطق الزمنية

بالنسبة للشركات التي تعمل فرقا عن بُعد في مناطق مختلفة، يُمكن أن تُعقد اختلافات المناطق الزمنية التنسيق. كما أن عدم القدرة على التعاون الفوري يُمكن أن يؤثر على سير العمل ومعنويات الموظفين.

(بكرة ٢٠٢٤)

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة-

١- منهج الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر العمل عن بعد والتباعد الاجتماعي خلال جائحة فيروس كورونا كوفيد ١٩ دراسة مسحية على الموظفين والموظفات والمتدربين في المؤسسات التقنية بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي.

٢-٣- مجتمع وعينة الدراسة:

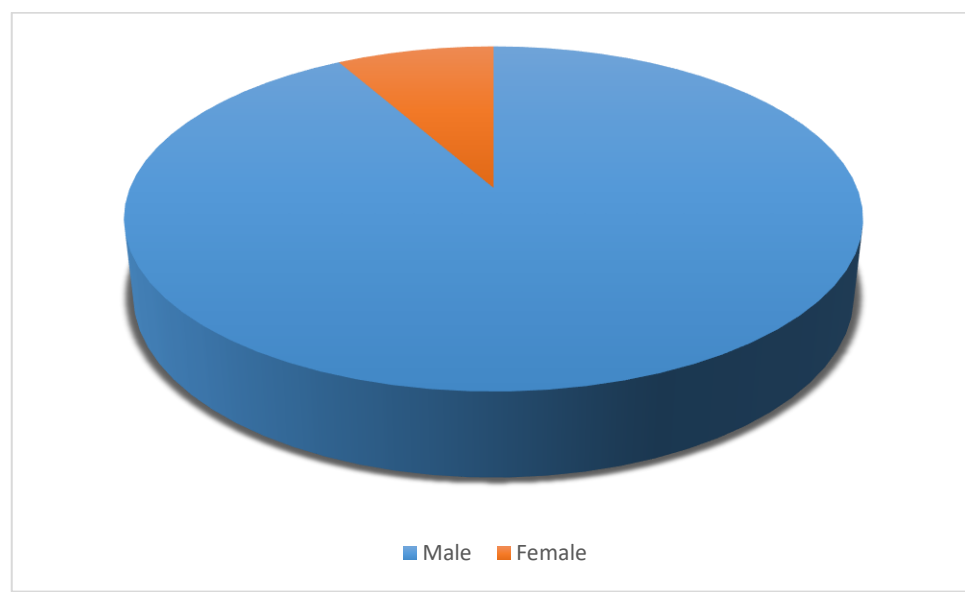
مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من موظفين ومتدربات مؤسسات فنية بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (٣٤٠) للعام ٢٠٢٥ م.

- عينة الدراسة الأساسية: استخدم الباحث أسلوب العينة الميسرة (المتاحة) حيث تم عمل رابط الكتروني وتعميمه على جميع موظفين ومتدربات مؤسسات فنية بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية وبعد تحديد مدة الاستجابات المتمثلة (١٤) أيام لاستقبال الردود وبلغ عدد المستجيبين (١٨٣) ونسبة (٥٣,٨٪) من مجتمع الدراسة، والجدول (٣-١) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الجنس والوظيفة والعمر

جدول (١): التكرارات والنسب المئوية لتوزيع افراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

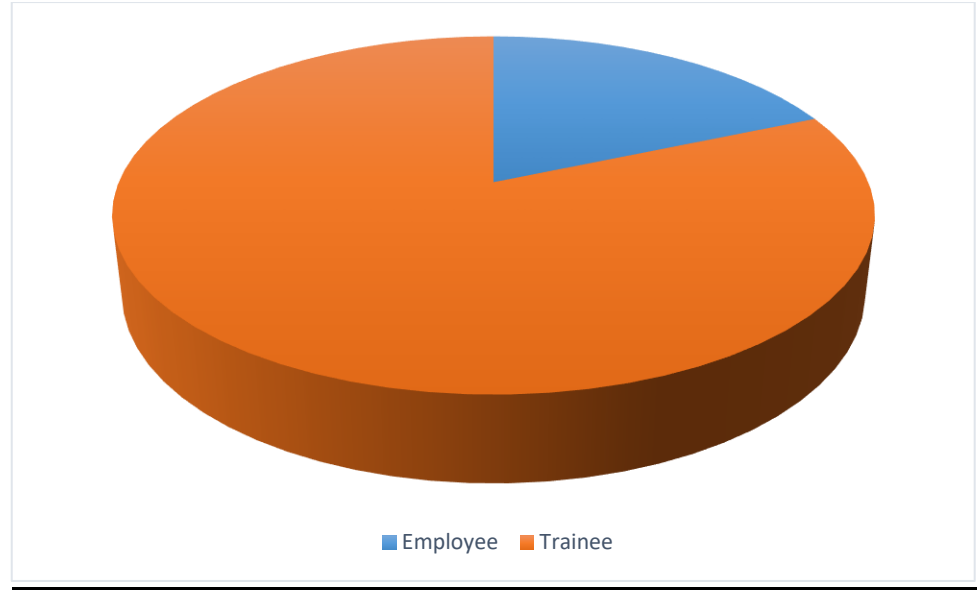
المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
الجنس	Male	168	91.8
	Female	15	8.2
الاجمالي		183	100.0



شكل (١): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

جدول (٢): التكرارات والنسب المئوية لتوزيع افراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المهنة

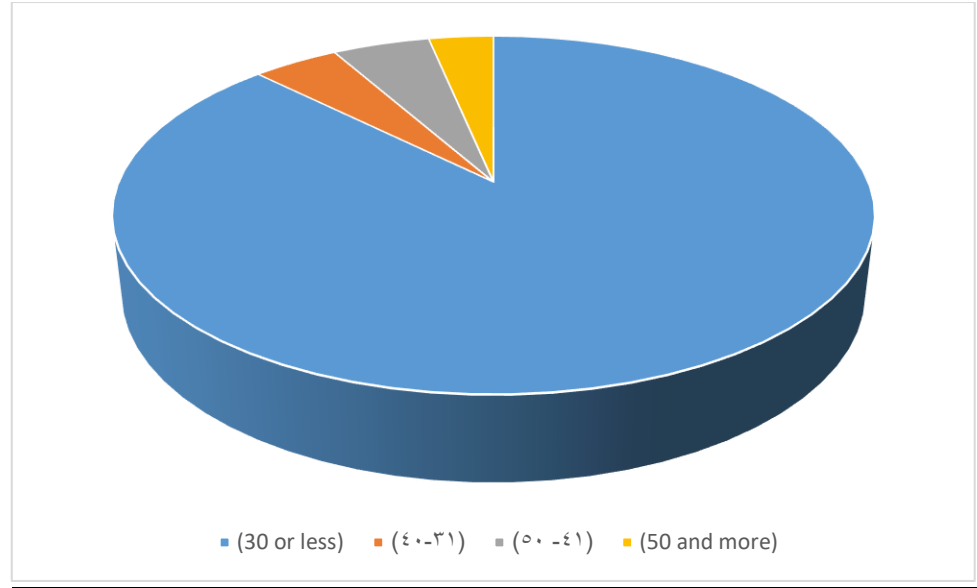
المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
المهنة	Employee	34	18.6
	Trainee	149	81.4
الإجمالي		183	100.0



شكل (٢): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة

جدول (٣): التكرارات والنسب المئوية لتوزيع افراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
العمر	(30 or less)	160	87.4
	(31-40)	8	4.4
	(41- 50)	9	4.9
	(50 and more)	6	3.3
الاجمالي		183	100.0



شكل (٣): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

٣-٣- أداة الدراسة:

تم بناء الاستبيان للتعرف على أثر العمل عن بعد والتباعد الاجتماعي خلال جائحة فيروس كورونا كوفيد ١٩، تم استخدام استبانة وفق سلم ليكرت الخماسي للإجابة عن تساؤلات الدراسة، وتكون الاستبيان في صورته النهائية من ثلاثة أجزاء:

١. الجزء الأول: يحتوي على مقدمة تعريفية بعنوان الدراسة وأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي يراد جمعها من أفراد عينة الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي.
٢. القسم الثاني: يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بالمستجيبين، والمتمثلة في (الجنس، المهنة، العمر).
٣. القسم الثالث: يتكون من فقرات الاستبيان ويتكون من (٧) عبارات وفق سلم ليكرت الخماسي (موافق بشدة - موافق - محايد - لا أوافق - لا أوافق بشدة) وتأخذ القيم على التوالي (٥، ٤، ٣، ٢، ١).

٤-٣- أساليب المعالجة الإحصائية:

اعتمد البرمجية الإحصائية (SPSS) نسخة (٢٣) في تحليل نتائج الدراسة والإجابة عن أسئلتها حيث تم استخدام:

- التكرارات والنسب لتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأسئلة الفرعية التالية:

وتم اعتماد التدرج الآتي لدرجة تحقق عبارات أداة الدراسة لتحديد درجة الموافقة بالاعتماد على معادلة المدى:

جدول (٤) معايير تفسير قيم المتوسطات الحسابية وفقاً لمعادلة المدى

<u>كبرية جداً</u>	<u>كبرية</u>	<u>متوسطة</u>	<u>قليلة</u>	<u>قليلة جداً</u>	<u>درجة الموافقة</u>
<u>أكبر من ٤,٢٠</u> <u>إلى ٥,٠٠</u>	<u>أكبر من ٣,٤٠</u> <u>إلى ٤,٢٠</u>	<u>أكبر من ٢,٦٠ إلى</u> <u>٣,٤٠</u>	<u>أكبر من ١,٨٠</u> <u>إلى ٢,٦٠</u>	<u>من ١ إلى ١,٨٠</u>	<u>الوسط الحسابي</u>

الفصل الرابع
النتائج والتوصيات

٤-١ نتائج الدراسة:

٤-١ نتائج السؤال الاول: ما أثر كمية الإنجاز في العمل عن بعد؟

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أثر كمية الإنجاز في العمل عن بعد، والجدول (٥) يبين ذلك:

جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أثر كمية الإنجاز في العمل عن بعد

الدرجة	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارة
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
كبيرة	1.18	3.81	6.0	11	7.4	14	21.3	39	29.0	53	36.1	66	أثر كمية الإنجاز في العمل عن بعد

يبين الجدول (٥) ان أثر كمية الإنجاز في العمل عن بعد جاءت بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (٣,٨١) وانحراف معياري (١,١٨)، وان نسبة الموافقين بشدة بلغت (٣٦,١٪) وبتكرار (٦٦).

٤-٢ نتائج السؤال الثاني: ما أثر الوقت على العمل عن بعد؟

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أثر الوقت على العمل عن بعد، والجدول (٦) يبين ذلك:

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أثر الوقت على العمل عن بعد

الدرجة	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارة
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
كبيرة	1.05	4.17	2.7	5	10	14.8	27	39	25.7	47	51.4	94	أثر الوقت

الدرجة	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارات
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
كبيرة	1.25	2.73	21.3	39	21.3	39	30.6	56	16.9	31	9.8	18	أثر صعوبة استخدام الأنظمة في العمل عن بعد

يبين الجدول (٨) أن أثر صعوبة استخدام الأنظمة في العمل عن بعد جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٧٣) وبانحراف معياري (١,٢٥)، وبلغت نسبة الموافقين بشدة (٩,٨٪) وبتكرار (١٨).

٥-٤ نتائج السؤال الخامس: ما أثر ممارسة التباعد الاجتماعي في منطقة العمل؟

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أثر ممارسة التباعد الاجتماعي في منطقة العمل، والجدول (٩) يبين ذلك:

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أثر ممارسة التباعد الاجتماعي في منطقة العمل

الدرجة	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارات
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
كبيرة	1.22	3.62	6.0	11	12.0	22	28.4	52	21.3	39	32.2	59	أثر ممارسة التباعد الاجتماعي في منطقة العمل

يبين الجدول (٩) ان أثر ممارسة التباعد الاجتماعي في منطقة العمل جاءت بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (٣,٦٢) وبانحراف معياري (١,٢٢)، وبلغت نسبة الموافقين بشدة (٣٢,٢٪) وبتكرار (٥٩).

٦-٤ نتائج السؤال السادس: ما أثر المسؤولية لحماية المجتمع من هذا الفيروس؟

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أثر المسؤولية لحماية المجتمع من هذا الفيروس، والجدول (١٠) يبين ذلك:

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أثر المسؤولية لحماية المجتمع من هذا الفيروس

الدرجة	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارات
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
كبيرة جدا	0.68	4.61	.5	1	.5	1	6.0	11	23.0	42	69.9	128	أثر المسؤولية لحماية المجتمع من هذ الفيروس

يبين الجدول (١٠) ان أثر المسؤولية لحماية المجتمع من هذا الفيروس جاءت بدرجة كبيرة جدا بمتوسط حسابي (٤,٦١) وبانحراف معياري (٠,٦٨)، وبلغت نسبة الموافقين بشدة (٦٩,٩٪) وبتكرار (١٢٨).

٧-٤ التوصيات:

- اتباع أنظمة تساعد على جعل العمل عن بعد اسهل لي المجتمع
- اخذ دورات تدريبية في العمل عن بعد

المراجع

-المراجع العربية-

-المراجع الأجنبية-

الملاحق

-الاستبانة

Abstract الملخص

Midocean University

College of Management

Department of.....

Title in English

Prepared by:

Supervised by:

Year:2024