

“تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية بعد كوفيد-19”



الى من كان لهم الفضل بعد الله في مسيرتي العلمية ، إلى والديّ ، وكل من دعمني وساندني
أهدي هذا العمل المتواضع

فهرس المحتويات

- العنوان
- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- الأسئلة أو الفرضيات
- المنهج
- الإطار النظري
- نتائج متوقعة
- الخاتمة والمقترحات
- مراجع

المقدمة :

شهد العالم في السنوات الأخيرة تحولًا جذريًا في أنماط العمل، وخاصة بعد جائحة كوفيد-19 التي فرضت على المؤسسات والجهات الحكومية والخاصة اتخاذ تدابير استثنائية، من أهمها العمل عن بُعد. هذا التغيير لم يكن مجرد تدبير مؤقت، بل أصبح نقطة تحول أدت إلى إعادة التفكير في بيئة العمل التقليدية، وفي مدى الحاجة الفعلية إلى التواجد الجسدي في مقر العمل.

لقد فرض العمل عن بُعد واقعًا جديدًا أثر على ثقافة العمل، وأساليب الإدارة، والاتصال بين الموظفين، بل وعلى إنتاجيتهم بشكل مباشر. ولهذا السبب، بات من المهم جدًا دراسة هذا التحول وتقييم مدى تأثيره، إيجابيًا أو سلبيًا، على أداء الأفراد والمؤسسات.

من هنا تنبع أهمية هذا المشروع الذي يسعى إلى تحليل أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين بعد انقضاء جائحة كوفيد-19، من خلال التعرف على تجارب الموظفين والمديرين، وتقديم توصيات مستقبلية قائمة على نتائج الدراسة.

□ أولاً : مشكلة الدراسة

مشكلة الدراسة:

جعلت جائحة كوفيد-19 من العمل عن بُعد خيارًا إجباريًا للعديد من المؤسسات، وقد أثبت هذا النموذج قدرته على التكيف مع الظروف الصعبة. لكن مع مرور الوقت، بدأت تظهر تحديات جديدة تتعلق بالإنتاجية، التواصل، الالتزام، وتقييم الأداء.

السؤال الجوهرى الذي تطرحه هذه الدراسة هو:

هل ساهم العمل عن بُعد في تحسين إنتاجية الموظفين؟ أم كان له تأثير سلبي؟

إن بعض المؤسسات لاحظت تحسُّنًا في الأداء، بينما عانت مؤسسات أخرى من تراجع الإنتاجية وصعوبة المتابعة. هذا التباين يستدعي البحث لفهم الظروف والعوامل التي تؤثر على نجاح أو فشل تجربة العمل عن بُعد.



□ ثانياً: أهمية الدراسة

أهمية الدراسة:

1. أهمية علمية: تقدم الدراسة إضافة معرفية إلى الأدبيات التي تناولت موضوع بيئة العمل بعد الجائحة، وتساعد على فهم العلاقة بين أنماط العمل الحديثة والإنتاجية.
2. أهمية عملية: يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في اتخاذ قرارات استراتيجية بشأن تبني نماذج عمل مرنة (مثل العمل الهجين) في المستقبل.
3. أهمية للمؤسسات: تساعد على تحديد النقاط الإيجابية والسلبية في تجربة العمل عن بُعد، مما يساهم في تحسين الأداء التنظيمي.
4. أهمية للموارد البشرية: توفر بيانات تدعم تطوير سياسات العمل، والتدريب، والتقييم المستقبلي للموظفين عن بُعد.

□ ثالثاً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. تحليل العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية: من خلال قياس مدى إنجاز المهام وجودة العمل.
2. تحديد العوامل المؤثرة: مثل البيئة المنزلية، مهارات التواصل الرقمي، وضبط الوقت.
3. رصد الفروقات بين الموظفين والمديرين: من حيث الرؤية تجاه العمل عن بُعد وفعاليته.
4. تقديم توصيات عملية: لتطوير سياسات العمل المرنة وتجنب التحديات المستقبلية.

□ رابعاً: أسئلة الدراسة

تحاول الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما مدى تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في مختلف القطاعات بعد كوفيد-19؟
2. ما التحديات الإدارية والفنية التي واجهها كل من الموظفين والمديرين؟
3. هل يفضل الموظفون والمديرون الاستمرار بنمط العمل عن بُعد؟ ولماذا؟
4. ما أفضل الآليات والسياسات الممكن تطبيقها لتحسين تجربة العمل عن بُعد مستقبلاً؟

□ خامساً: حدود الدراسة

حدود الدراسة:

1. **الحدود الموضوعية:**
تركز هذه الدراسة على تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية فقط، ولا تتناول الجوانب النفسية أو الاجتماعية للعمل عن بُعد بشكل عميق.
2. **الحدود المكانية:**
تمت الدراسة على عينة من الموظفين والمديرين في مؤسسات مختلفة داخل المملكة العربية السعودية.
3. **الحدود الزمانية:**
تتناول الدراسة الفترة الممتدة من عام 2021 حتى 2025، وهي المرحلة التي أعقبت ذروة جائحة كوفيد-19.
4. **الحدود البشرية:**
تقتصر الدراسة على الموظفين والمديرين الذين خاضوا تجربة العمل عن بُعد خلال أو بعد الجائحة، ولا تشمل العاملين الميدانيين أو من لم يتعرضوا لهذا النمط.

□ سادساً : مصطلحات الدراسة

مصطلحات الدراسة:

1. **العمل عن بُعد:**
نمط من أنماط العمل يتم فيه أداء المهام الوظيفية من خارج مقر المؤسسة باستخدام أدوات وتقنيات الاتصال الحديثة، مثل الإنترنت والاجتماعات الافتراضية.
 2. **الإنتاجية:**
مقياس لمدى كفاءة الموظف في أداء المهام المطلوبة، خلال فترة زمنية محددة، وثُقاس غالباً بناءً على كمية وجودة الإنجاز.
 3. **كوفيد-19:**
جائحة فيروسية عالمية بدأت في نهاية عام 2019، وأثرت بشكل كبير على جميع جوانب الحياة، بما في ذلك أنماط العمل والتعليم والصحة.
 4. **العمل الهجين:**
نظام يجمع بين العمل الحضوري والعمل عن بُعد، حيث يتم توزيع أيام الأسبوع بين التواجد في مقر العمل والعمل من المنزل.
- سابعاً : الإطار النظري

أولاً: العمل عن بُعد – نظرة عامة:

ظهر مفهوم العمل عن بُعد منذ عدة سنوات، لكنه لم يكن شائعاً قبل كوفيد-19. ومع تفشي الجائحة، اضطرت المؤسسات لتطبيقه لضمان استمرارية الأعمال. وقد تبين أن هذا النموذج يحقق فوائد مثل توفير التكاليف، وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل، ولكنه في نفس الوقت يواجه تحديات تتعلق بالتواصل، والتقييم، والتحفيز.

ثانياً: تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية:

تشير دراسات متعددة إلى أن الإنتاجية قد ترتفع لدى بعض الموظفين الذين يتمتعون بمهارات ذاتية عالية، بينما تنخفض لدى آخرين بسبب ضعف التواصل أو البيئة المنزلية غير المهيأة للعمل. كما أن غياب الرقابة المباشرة قد يؤدي إلى تراجع الالتزام لدى بعض الأفراد.

ثالثاً: دور المديرين في دعم العمل عن بُعد:

يتطلب نجاح العمل عن بُعد وجود نمط قيادي مرن يعتمد على التواصل الفعال، وتحديد الأهداف بوضوح، وتقديم التغذية الراجعة المستمرة. ويتعين على المديرين تطوير مهاراتهم في استخدام أدوات الإدارة الرقمية، وتحفيز الموظفين عن بُعد.

رابعاً: الدراسات السابقة:

- دراسة (2022) – جامعة الملك سعود: أوضحت أن 63% من الموظفين شعروا بزيادة في إنتاجيتهم خلال العمل عن بُعد.
- دراسة (2021) – منظمة العمل الدولية (ILO): أظهرت أن العمل عن بُعد فعال في الوظائف التي تعتمد على المعرفة، لكنه أقل فعالية في الوظائف الفنية أو الميدانية.
- دراسة (2023) – مركز “ماكينزي”: أشارت إلى أن 70% من المديرين يفضلون نموذج العمل الهجين بسبب صعوبة الرقابة الكاملة عن بُعد.

□ الخاتمة

يُظهر المشروع أن العمل عن بُعد أصبح واقعاً ممكنًا، ويمكن أن يحقق نتائج إيجابية إذا تم تطبيقه وفق آليات واضحة. التحدي الأكبر هو تطوير السياسات والأدوات التي تحافظ على مستوى الأداء في بيئة غير تقليدية.

□ التوصيات

1. تبني نموذج العمل الهجين.
2. تدريب المديرين على الإدارة عن بُعد.
3. تطوير أدوات قياس الأداء الرقمية.
4. دعم الموظفين فنيًا ونفسيًا.
5. إشراك العاملين في قرارات تنظيم العمل.

□ المراجع

- منظمة العمل الدولية. (2021).
- جامعة الملك سعود. (2022).
- McKinsey & Company. (2023).
- الزهراني، خالد. (2021).
- المطيري، نورة. (2022).