

أثر سياسة العمل عن بعد على إنتاجية العمل في القطاعات الخاصة

في المملكة العربية السعودية أثناء أزمة كورونا

The impact of The Remote Work Policy on the Productivity of Work in Private
Sectors in Kingdom of Saudi Arabia During Corona Crisis

فيصل بن حسن لبد
20223006500

قائد الفريق: رنا محمد بن عبيد
20220006004

محمد سعد الجنيدل
20222005516

عبد الله مساوي حدادي
2021206200

خالد سعيد القحطاني
20222005923

انس هيثم دروزة
20212005178

صهيب خالد البلعاسي
20222005351

منصور سليمان المطلق
20222005728

منيرة سعد الجنيدل
20222005865

عبد العزيز عبد الله الشمري
20222005349

مشرف البحث: د. وليد سليمان، د. فاطمة مصطفى

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، المبعوث رحمة للعالمين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه.

انطلاقاً من قول المصطفى "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" لا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر الجزيل للدكتور وليد سليمان الذي أشرف على إعداد هذه الرسالة. وكان له الفضل في إتمام هذه الدراسة بملاحظاته وإرشاداته.

وكذلك الشكر موصول لدكتورة فاطمة على دعمها وتوجيهنا لتحسين جودة محتوى الرسالة مما يزيدها من أثراء.

كما لا ننسى في هذا المقام أن نتقدم بالشكر والامتنان لأساتذتنا الفاضلين على العطاء الزاخر الذي قدموه لنا نحن الطلاب طوال فترة دراستنا الجامعية.

وفاء بالجميل نتقدم بجزيل الشكر لأولئك الذين بذلوا جهداً في مساعدتنا ومساندتنا في إتمام البحث وكانوا بمثابة أخوة.

قائمة المحتويات

أ	العنوان
ب	شكرو تقدير
ج	قائمة المحتويات
و	قائمة الجداول
ز	قائمة الملاحق

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

1	1-1 المقدمة
1	2-1 مشكلة الدراسة
2	3-1 أهمية الدراسة
2	4-1 أهداف الدراسة
3	5-1 أسئلة الدراسة
3	6-1 فرضيات الدراسة
4	7-1 حدود الدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدارسات السابقة

4	1-2 العمل عن بعد
5	2-2 أزمة كورونا
5	3-2 مفهوم القطاع الخاص
6	4-2 الدارسات السابقة

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

18	1-3 منهج الدراسة
18	2-3 أدوات الدراسة
19	3-3 مجتمع وعينة الدراسة
20	4-3 صدق وثبات أداة الدراسة

الفصل الرابع: نتائج الدراسة الميدانية

21	1-4 خصائص عينة الدراسة
32	2-4 النتائج

الفصل الخامس: تحليل النتائج والتوصيات

33	1-5 مناقشة النتائج
37	2-5 الاستنتاجات
19	3-5 التوصيات

قائمة المراجع

40	المراجع العربية
41	المراجع الأجنبية
43	ملاحق الدراسة
45	ملخص الدراسة باللغة العربية
45	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

الصفحة	محتوى الجدول	رقم الجدول - الفصل
20	معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد استبانة العمل عن بعد (كرونباخ ألفا)	3-1
21	الإحصاءات الوصفية حول "مجال عمل الشركة"	4-2
22	الإحصاءات الوصفية حول "عمر الشركة في السوق السعودية"	4-3
22	الإحصاءات الوصفية حول "عدد فروع الشركة في السعودية"	4-4
23	الإحصاءات الوصفية حول "الحالة الاقتصادية للشركة قبل الأزمة"	4-5
24	الإحصاءات الوصفية حول "الحالة الاقتصادية للشركة أثناء الأزمة"	4-6
24	الإحصاءات الوصفية حول "الحالة الاقتصادية للشركة عند نهاية الأزمة وما بعدها"	4-7
25	الإحصاءات الوصفية حول "الإدارات والأقسام التي فرضت عليها الشركة العمل عن بعد"	4-8
26	جدول يوضح تدرج ليكرت الخماسي المستخدم في قياس الردود حول عبارات أسئلة العمل عن بعد خلال أزمة كورونا	4-9
27	جدول يوضح الإحصاءات الوصفية لعبارات الاستبانة ذات التدرج الخماسي	4-10
29	جدول الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات في الردود في اراء عينة الدراسة فيما يتعلق بسياسة العمل عن بعد باستخدام اختبار t	4-11
30	معامل بيرسون لارتباط اختبار العلاقة بين مجال عمل الشركة وحالة الشركة الاقتصادية قبل الأزمة	4-12
31	معامل بيرسون لارتباط اختبار العلاقة بين عمر الشركة وحالة الشركة الاقتصادية قبل وبعد الأزمة	4-13
32	معامل بيرسون للارتباط اختبار العلاقة بين الإدارات والأقسام التي فرضت عليها الشركة العمل عن بعد و انتاجية العمل للشركة – مع قرار العمل عن بعد	4-14

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
24	الاستبانة بصورتها النهائية	1

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

1-1 المقدمة:

شهد العالم في بداية عام 2020 أزمة جائحة كورونا والتي تسببت في أكبر أزمة اقتصادية عالمية وأثرت على جميع المنشآت الكبيرة والصغيرة. فلذلك أُجبرت جميع المنشآت المواقبة مع الأزمة والخروج بأقل الأضرار الممكنة؛ بهدف تسريع عودة الحياة وتحسين الاقتصاد لما كان عليه. تعددت إجراءات السلامة للموظفين وإجراءات العمل للقطاعات عامة احترازية لتحسين الحالة الاقتصادية للمتضررين واستمرارية سير العمل (8، 9). بادرت المملكة العربية السعودية إلى اتخاذ إجراءات احترازية ووقائية مواكبة للعالم أجمع؛ للحد من انتشار الفيروس وتخفيف آثاره وذلك بإيقاف كامل الأنشطة الاجتماعية حول المملكة وبعض الأنشطة الاقتصادية. فاضطرت القطاعات الخاصة أن تغير سياسات العمل لديها لمواجهة تداعيات جائحة كورونا والمقاومة لاستمرارية سير العمل. فعلى غرار ذلك، من أبرز سياسات التغيير الحاصلة في تلك الأثناء كانت التحول من العمل المكتبي في موقع العمل إلى العمل عن بعد. فكان الهدف من ذلك تحقيق التوازن بين تداعيات الأزمة وخطرها على العاملين وبين تسيير الأعمال دون توقف. ومن هنا يقف البحث الحالي على أثر تغيير سياسة العمل للقطاعات الخاصة في المملكة العربية السعودية في مواجهة تداعيات أزمة كورونا على بيئة الأعمال والأنشطة الاقتصادية (8، 9).

2-1 مشكلة الدراسة:

فرضت سرعة انتشار فايروس كوفيد-19 المستجد في نهاية العام 2019، ابتداء من مدينة ووهان الصينية، وتوسع نطاقها في أكثر من 185 دولة في العالم. تحديات كبيرة لمجابهته وفقا لطبيعة الوباء المعدية بشريا والمؤدية إلى اعتلالات صحية قد تنتهي بالوفاة. ومع التفاقم الكبير لأعداد المصابين في مختلف البلدان صنفت منظمة الصحة العالمية في 11 مارس 2020م تفشي كوفيد-19 وباء عالميا (منظمة الصحة العالمية 2020) مما استدعى الحكومات لتفعيل آلية الاستجابة العاجلة لحالات الطوارئ. واتخاذ التدابير اللازمة للحد من تفشي

الفيروس والسعي لإيجاد التوازن بين صحة الإنسان والتداعيات الاجتماعية والاقتصادية جراء الأزمة. وفي المملكة منذ تسجيل أولى حالات الإصابة الموافق 2 مارس 2020م (وكالة الأنباء السعودية 2020) انتقلت فيها المملكة من حالة التدابير الوقائية والتأهب إلى الإجراءات للحد من التفشي المتزايد. وتمشيا مع إجراءات السلامة القائمة أثناء الأزمة، اضطرت جميع الشركات داخل المملكة إلى مجازاة ذلك تماشيا مع القرارات الدولية من إيقاف الأنشطة العامة والخاصة والحرص على سلامة المواطنين والمقيمين في المملكة. فمن منطلق الحفاظ على سير العمل ومقاومة المشكلة الاقتصادية للشركات، توجب تكييف وتغيير سياسات العمل لتسيير الأعمال بما يتناسب مع قوانين الدولة أثناء الأزمة. فجاء ذلك بتغيير سياسة العمل في مقر العمل إلى العمل عن بعد كحل مؤقت لبعض الشركات؛ لاستكمال سير العمل على أكمل وجه للحفاظ على الحالة الاقتصادية للقطاعات وسلامة الموظفين (12، 2). كان التغيير تغيير غير مسبوق محليا. وعلى غرار الكثير من دول العالم التي أخذت به، تختلف الجاهزية باختلاف البنية التحتية، التقنية، والجغرافية. واختلفت مقاومة المشاكل الاقتصادية باختلاف الأنظمة والمجالات المشغلة واستعدادية تلك القطاعات.

3-1 أهمية الدراسة:

أجري هذا البحث لدراسة أثر تغير سياسة العمل في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية أثناء أزمة جائحة كورونا على القطاعات الخاصة من خلال التحول للعمل عن بعد. فيتمحور ذلك على معرفة إلى أي مدى أسهم هذا القرار في المحافظة على كفاءة الشركات وفعاليتها وما إذا كان هذا القرار قد قدم الدعم الكافي للحفاظ على الوضع الاقتصادي بشكل عام وسلامة الموظفين. إضافة إلى ذلك، يضم البحث التعرف على إيجابيات وسلبات العمل عن بُعد وقياس تأثير ذلك على الشركات والقطاعات الخاصة في المملكة العربية السعودية. وقياس ما إذا اعتمدت الشركات على سياسة العمل عن بعد حتى بعد انتهاء الأزمة.

4-1 أهداف الدراسة:

جاءت أهداف الدراسة لمحاولة التوسع في:

- معرفة أثر ذلك التغيير-العمل عن بعد-على القطاع الخاص والإفادة بنتائجها.

- معرفة ما إذا تم تحديد آلية عمل معينة على تخصيص المجالات والموظفين للعمل عن بعد.
 - معرفة وتحديد أثر ذلك على التكاليف المالية على الشركات بقرار العمل عن بعد.
 - التعليم على النتائج الملموسة والخطة المستقبلية للمجالات والأقسام الناجحة مع العمل عن بعد.
- فقد تكون الدراسة هادفة لأصحاب الشركات أو المنشآت من مسؤولي القطاع الخاص لتفادي الآثار السلبية والاستعداد مستقبلاً بسن آليات عمل لمجابهة مثل هذه الأزمات.

5-1 أسئلة الدراسة:

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بسياسة العمل عن بعد في القطاعات الخاصة في المملكة العربية السعودية أثناء أزمة كورونا؟
- إلى أي مدى أسهم تغيير سياسة العمل عن بعد في القطاعات الخاصة في المحافظة على كفاءتها وفعالية عملها خلال الأزمة؟
- هل كان العمل عن بعد القرار الصائب والحل المؤكد لتحسين الحالة الاقتصادية للقطاعات الخاصة؟
- ما هي إيجابيات العمل عن بعد في القطاعات الخاصة في المملكة العربية السعودية أثناء أزمة كورونا من وجهة نظر الشركة؟
- ما هي سلبيات العمل عن بعد في القطاعات الخاصة في المملكة العربية السعودية أثناء أزمة كورونا من وجهة نظر الشركة؟

6-1 فرضيات الدراسة:

يقوم البحث على دراسة تتركز فرضيتها على استمرارية سير العمل والحفاظ على الإنتاجية المأمولة من الشركات والقطاعات الخاصة في فترة أزمة كورونا حتى مع العمل عن بعد، خارج مقر العمل.

7-1 حدود الدراسة:

تم تحديد مجال الدراسة حسب الهدف منها بأن تكون في عدة مجالات:

1. المجال المكاني: استهدفت الدراسة القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية الآخذ بقرار العمل عن بعد لموظفيه. مستهدفة القطاع الصغير إلى متوسط الحجم بشرط استمرار عمل القطاع أثناء الأزمة.
2. المجال البشري: موظفين أقسام الإدارة المسؤولين عن قرار العمل عن بعد والمتابعة فيه.
3. المجال الزمني: استغرقت عملية جمع البيانات وتدوين النواتج من 10 / 11 / 2022 م إلى 30 / 11 / 2022 م.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدارسات السابقة

1-2 العمل عن بعد:

يُستخدم مصطلح "العمل عن بُعد" للإشارة إلى العمل المنجز خارج مقر العمل الرئيسي أو الأساسي (9)، (12). الهدف منه جعل نظام العمل مرناً، لا يتطلب التواجد المستمر في مقر العمل مع الحرص على إنجاز العمل على أكبر وجه والحفاظ على سير العمل (12، 3) "وعرف (فليح قزمار 2118) العمل عن بعد بأنه عملية يتم من خلالها ترتيب عمل مرّن تمكن الموظف من تأدية الواجبات والمهام والمسؤوليات المرتبطة بالمنصب الذي يشغله، من موقع جغرافي بعيد عن الموقع الجغرافي الخاص بالشركة بالاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة" (9). يحتاج العمل عن بُعد إلى توفير كامل الطرق الإلكترونية والوسائل التكنولوجية لتمكين الموظفين من العمل من المنزل وتواصلهم بشكل مستمر مع إداراتهم. ويعتبر توفير الأجهزة والاتصال السريع بالإنترنت من التحديات التي تواجه سير عمل بعض الشركات (9، 3). حددت بعض الشركات المجالات الممكنة للعمل عن بعد وكان ذلك حسب تقديرها

العام لنوع العمل ومتطلباته حسب احتياج أنشطتها. وجب على الشركات الأخذة بالأنظمة الاحترازية تطوير الأقسام الإدارية وأقسام المتابعة على أن تكون أكثر ثقة، قوة، ومرونة مع الظروف الفردية والتفضيلية للموظفين مقارنةً بالسابق (9). وحددت بعض الشركات أيضا ساعات العمل لاحتياج بعض المتطلبات من الموظفين. كان التواصل بشكل مستمر لمتابعة المستجدات والمتطلبات، ولكن وجد البعض صعوبة في متابعة العمل كون الموظفين خارج المنشأة والبعض الآخر واجه مشاكل تقنية أعاق العمل في تلك الأثناء (1).

2-2 أزمة كورونا:

واجه العالم أزمة مرضية في مطلع عام 2020 لفايروس كورونا. كان الفايروس سريع الانتشار ومجهول المصدر، لكن مؤخرا أكدت الدراسات أنه فيروس يرتبط بعائلة الفيروسات التي تتسبب بمرض المتلازمة التنفسية الحادة مع أعراض الزكام والبرد الأخرى. سبب الفايروس آثار حادة على العالم أجمع، بآثار اجتماعية، نفسية، عملية، اقتصادية وغيرها. وبسبب انتشاره السريع، اضطرت جميع الدول الأخذ بقرارات تحافظ على النفس البشرية وأجبرت الناس بالعدول عن الخروج ومخالطة الآخرين. فنتج عن ذلك عواقب أخرى أدت إلى توقف الأنشطة الاجتماعية، العملية، والاقتصادية عالميا (2).

3-2 مفهوم القطاع الخاص:

يعتبر القطاع الخاص نوع من الأعمال له ارتباط لمؤسسات أو شركات ليست مرتبطة بحكومة الدولة أو أي من المؤسسات التابعة لها مباشرة. فمن يملكها هم أفراد ذو صفة شخصية خاصة. ممكن أن يعبر عنها بأنها مجموعة من المهن البسيطة أو المعقدة فهي عمل يقوم به شخص واحد أو مجموعة من الأشخاص. ترجع القطاعات الخاصة للقوانين الدولية إجبارا؛ لحفظ حقهم الخاص وحق الدولة والحق العام. للقطاع الخاص علاقة خاصة بالخبرات والمهارات المكتسبة سواء كانت من تدريب مهني رسمي أو تعليم أكاديمي أو حرف شخصية. وهذه المهن توفر دخل خاص للأفراد العاملين عليها من خلال وجود فرص عمل في هذه المنشآت.

كان أثر أزمة كورونا على القطاع الخاص كبير جدا. تضررت منه الكثير من القطاعات الخاصة في المملكة بسبب إيقاف العمل وعدم الخروج له بشكل طبيعي، مما أجبر الكثير من القطاعات الأخذ بالحلول البديلة لتفادي الخسائر والعقبات الحاصلة أثناء أزمة كورونا، ومن أهمها وأبرزها المقاومة لتصحيح سير العمل عن طريق العمل عن بعد.

4-2 الدراسات السابقة:

- دراسة حسام قرني (2022) بعنوان: أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين.

الأهداف/ هدفت الدراسة إلى استشراف أبعاد "العمل عن بعد" وإنتاجية العاملين" ودراسة أهمية ذلك ودورة في تعزيز الانتاجية لدى الموارد البشرية في كلية التجارة بجامعة المنصورة.

المتغير المستقل/ العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب.

المتغير التابع/ إنتاجية العاملين: جودة المنتج، حجم الإنتاج.

منهجية الدراسة/ المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استبانة وزعت في مختلف المواقع الوظيفية في مجتمع الدراسة.

النتائج والتوصيات/ تكثيف برامج التدريب والتطوير للعاملين، توفير بيئة عمل مشجعة للعاملين عن بعد في أماكن تواجدهم، وتأهيل العاملين وتدريبهم، وطرح مميزات وحوافز للعاملين عن بعد، بالإضافة إلى تطوير منظومة العمل.

- دراسة تلماسي ومضرومي (2021) بعنوان: العمل عن بعد وأثره على أداء العاملين في ظل

جائحة كورونا -دراسة ميدانية بجامعة ميدانية بجامعة أحمد دراية بأدرار.

الأهداف/ معرفة مدى تأثير العمل عن بعد على جودة العمل وأداء العاملين والتعليم على الإيجابيات والفوائد والتحديات أيضا التي يختص بها العمل عن بعد.

العام المستقل/ العمل عن بعد في جامعة أحمد دراية بولاية أدرار.

التغير التابع/ جودة العمل من حيث أداء العاملين وتوفر المرونة والتوازن وكشف انتاجية الموظفين.

منهجية الدراسة/ المنهج الوصفي التحليلي وعمل استبانة لاختبار صحة المعلومات وتحقيق أهداف الدراسة.

النتائج والتوصيات/ الحاجة للثقيف وزيادة التوعية حول العمل عن بعد بإيجابياته وسلبياته، وزيادة تدريب العاملين والفئة المستهدفة على العمل عن بعد. إضافة إلى ذلك، تحسين البنية التحتية وتوفير الخدمات التقنية/الإلكترونية. من أهم التوصيات لزيادة إنتاجية العمل كانت زيادة الفرص الوظيفية بمرونة أكبر.

● دراسة عجب (2021) بعنوان: انعكاسات جائحة كورونا (كوفيد-19) على بيئة عمل المراجعة

الخارجية (دراسة تطبيقية على مكاتب المراجعة بالمملكة العربية السعودية).

الأهداف/ بيان مفهوم المراجعة الخارجية والآثار المترتبة عليها، وعلى بيئتها من آثار جائحة كوفيد-19 وبيان انعكاس الجائحة على عمل المراجعة الخارجية، وتحديد مدى مساهمة المنظمات المهنية للتصدي لعواقب الجائحة وصعوباتها.

المتغير المستقل/ فيروس كورونا والعاملين في مكاتب المراجعة الخارجية بالمملكة العربية السعودية.

المتغير التابع/ بيئة عمل المراجعة الخارجية واستمرارية العمل ومراجعتة.

منهجية الدراسة/ استخدم الباحث المنهج الاستقرائي لبناء إطار الدراسة والمنهج الاستقرائي لاختبار صحة الفرضيات وقراءة الحالة.

النتائج والتوصيات/ أثرت جائحة كورونا على قيام المراجع بأعمال المراجعة الخارجية وفق المعايير الدولية، وكيفية الحصول على أدلة المراجعة الثبوتية، وتقييم مخاطر الأخطاء الجوهرية للبيانات المالية. فكانت التوصيات إعادة النظر بخطط تعاملهم مع المخاطر المالية وضرورة إدراج أثر الجائحة كجزء رئيسي من خطة المراجعة. فوجب توفير

تقييم مدى مناسبة إعداد القوائم المالية على أساس الاستمرارية في الفترة اللاحقة وتقييم مدى الاستعداد للمخاطر مستقبلاً.

● دراسة علا عيسى الخطيب (2021) بعنوان: أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين

في القطاع الهندسي (الاستشارات والتصميم الهندسي) في الأردن خلال جائحة (كوفيد-91).

الأهداف/ قياس أثر تطبيق العمل عن بعد في القطاع الهندسي.

المتغير المستقل/ تطبيق العمل عن بعد في القطاع الهندسي.

المتغير التابع/ إنتاج الموظفين في القطاع الهندسي.

منهجية الدراسة/ المنهج الكمي الوصفي التحليلي (تم أخذ استبانة) بعينات عشوائية بسيطة.

النتائج والتوصيات/ تكيف برامج التدريب والتطوير للموظفين وتوفير بيئة مشجعة وتعزيز الثقة وتوفير متطلبات العمل عن بعد.

● دراسة اسماء الغامدي (2021) بعنوان: العمل عن بعد خلال أزمة كوفيد-19 من وجهة نظر

موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية: التحديات والحلول.

الأهداف/ التعرف على التحديات التي تواجه تطبيق العمل عن بعد خلال أزمة كوفيد-19 من وجهة نظر موظفي

القطاع العام، إضافة إلى التعرف على أبرز سلبيات وإيجابيات وتقديم الحلول المقترحة لتفعيله بنجاح خلال الأزمة.

المتغير المستقل/ العمل عن بعد لموظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية.

المتغير التابع/ التحديات وإيجابيات وسلبيات العمل عن بعد.

منهجية الدراسة/ تم استخدام المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة لرصد آراء موظفي القطاع العام في

المملكة العربية السعودية.

النتائج والتوصيات/ سن التشريعات والأنظمة التي تنظم آلية العمل عن بعد في القطاعين العام والخاص. فعلى الجهات الحكومية في المملكة الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة والدعوة لقيام الجهات الحكومية والخاصة على حد سواء بتنظيم الندوات وعقد المؤتمرات التي تتناول موضوعات العمل عن بعد، والتدريب لموظفي القطاع العام وموظفي القطاع الخاص.

● دراسة مطلق الروقي (2021) بعنوان: درجة توافر مقومات العمل عن بعد بجامعة شقراء

على ضوء جائحة كورونا.

الأهداف/ الكشف والاطلاع على درجة توافر مقومات العمل عن بعد في جامعة شقراء ومعرفة المقترحات المساهمة في توفير مقومات العمل عن بعد في الجامعة.

المتغير المستقل/ موظفي الأقسام الإدارية والوكلاء في جامعة شقراء العاملين عن بعد.

المتغير تابع/ توفر المقومات وتحديد المقترحات للإسهام بالعمل عن بعد.

منهجية الدراسة/ المنهج الوصفي المسحي وتم استخدام استبانة.

النتائج والتوصيات/ وضع اللوائح والتشريعات لاستخدام أنظمة العمل عن بعد، وتزويد العاملين بالمهارات اللازمة لذلك، وتعزيز امتلاك الجامعة لأنظمة وتطبيقات تقنية حديثة.

● دراسة سارة المحمادي وآخرون (2021) بعنوان دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق الميزة

التنافسية المستدامة في ظل جائحة كورونا: دراسة حالة لهايير بنده.

الأهداف/ تهدف الدراسة إلى التعرف على التحديات الإدارية في شركة هايبر بنده أثناء أزمة كورونا، ومعرفة الإجراءات المتبعة للمحافظة على سير العمل في تلك الأثناء، وبيان أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تحقيق ميزة تنافسية.

المتغير المستقل/ وضع نظم معلومات إدارية في شركة هاير بنده.

المتغير التابع/ جودة سير العمل وتحقيق الانتاجية والميزة التنافسية أثناء الأزمة.

منهجية الدراسة/ المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على المقابلة كأداة لجمع المعلومات.

النتائج والتوصيات/ شركة بنده التجارية نجحت في مقاومة عقبات الأزمة من خلال الأنظمة المستحدثة. وكانت أهم التوصيات هي إنشاء وحدة متخصصة في إدارة الأزمات بخبرات من ذوي الاختصاص لوضع البرامج الاستباقية المناسبة لمواجهة الأزمات المحتمل حدوثها مستقبلا وعمل دراسات وأبحاث تحقق الميزة التنافسية من خلال نتائج الاستفتاء من قبل عملاء بنده.

● بحث محمد بن داوود وآخرون (2020) بعنوان حماية التعاقد الإلكتروني ومدى أهميته في

حياتنا المعاصرة في ظل انتشار وباء كورونا.

الأهداف/ إثبات أهمية العقود الإلكترونية وما فيه من مميزات حيث قد يكون الخيار الوحيد لاستمرار العمل في ظل ظروف جائحة كورونا.

المتغير المستقل/ التعاقد الإلكتروني، التطور التكنولوجي والعمل عن بعد.

المتغير التابع/ ضرورة تنفيذ العقود الإلكترونية، واستمرار سير العلاقات إلكترونيا بالتواصل الغير مباشر.

منهجية الدراسة/ المنهج الوصفي التحليلي.

النتائج والتوصيات/ العقود التجارية تحتاج إلى رعاية خاصة من قبل المشرع والأطراف أنفسهم وليس كل العقود من الممكن إتمامها إلكترونيا. وأن القوانين الداخلية للدول تتأثر بمشاريع وقوانين منظمة التجارة العالمية. ونخلص بأن التنفيذ الإلكتروني للعقود أصبح خيارا إلزاميا. فكانت التوصيات أن يتم الاهتمام بالعقود الإلكترونية وتكون قوانينه متطورة ودقيقة، وأن تستعين الدول بالقوانين الصادرة عن منظمة التجارة الدولية.

- دراسة الرشيد. صالح بن سليمان (2020) بعنوان: اتجاهات المرأة السعودية نحو أسلوب العمل عن بعد.

الأهداف/ التعرف على توجهات المرأة السعودية تجاه تطبيق العمل عن بعد.

المتغير المستقل/ تشغيل المرأة السعودية بالعمل عن بعد. كانت الفئة المستهدفة هن النساء الباحثات عن العمل والموظفات.

المتغير تابع/ الدوافع والتفضيل للعمل عن بعد ومستوى الإنجاز.

منهجية الدراسة/ منهج تحليلي وعمل استبانة.

النتائج والتوصيات/ الدعوة لقيام ندوات تثقيفية، تصميم مواقع تدعم وتتناول موضوع العمل عن بعد للمرأة، مع ضرورة الاستفادة من تجارب الشركات في مجال تطبيق العمل عن بعد.

- دراسة حسابو أحمد حسابو آدم (2019) بعنوان: دور ريادة الأعمال والعمل عن بعد في خلق فرص العمل "دراسة حالة شركة سكر كنانة".

الأهداف/ معرفة دور ريادة الأعمال والعمل عن بعد في خلق فرص العمل وتجارب ريادة.

المتغير المستقل/ موظفي إدارة شركة سكر كنانة العاملين عن بعد.

المتغير تابع/ إمكانية توفير وخلق فرص العمل.

منهجية الدراسة/ المنهج الوصفي والمنهج التاريخي واستخدام استبانة لجمع البيانات.

النتائج والتوصيات/ الاهتمام بالوسائل التقنية والبنى التحتية لتفعيل ودعم العمل عن بعد، والعمل على تطوير مبادرات وقدرات الموظفين الفنية والإدارية.

- دراسة رنا أبو حسان. عبد الرحمن الشمري (2016) بعنوان: مدى إمكانية تطبيق العمل عن

بعد للمرأة السعودية في مكاتب بيع التذاكر والحجوزات بالخطوط الجوية السعودية.

الأهداف/ التعرف على مدى إمكانية بيع التذاكر والحجوزات في الخطوط الجوية السعودية وإيجاد فرص وظيفية مناسبة للمرأة عن طريق العمل عن بعد. والتعرف على الفوائد المتوقعة جراء توظيفها وفق العمل عن بعد وأبرز متطلبات تطبيقه، وتحديد أهم المعوقات والصعوبات التي من الممكن مجاهاها.

المتغير المستقل/ العمل عن بعد للمرأة السعودية الموظفة في الخطوط الجوية السعودية.

المتغير التابع/ توفير فرص وظيفية ملائمة للمرأة، تقليل نسبة البطالة للمرأة السعودية.

منهجية الدراسة/ المنهج الوصفي التحليلي وعمل استبانة.

النتائج والتوصيات/ ضرورة الاهتمام وتبني نظام العمل عن بعد للمرأة السعودية، وتوفير متطلباته الأساسية من تقنية حديثة، وتهيئة للبيئة التحتية.

- دراسة التميمي، نوف (2016) بعنوان: العمل عن بعد كمدخل لتفعيل دور الجامعات في

تعزيز مشاركة المرأة في التنمية: دراسة تطبيقية على جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

الأهداف/ تحديد ماهية العمل عن بعد ومتطلبات نجاحه.

المتغير المستقل/ العمل عن بعد للجامعات في السعودية.

المتغير التابع/ تعزيز مشاركة المرأة في التنمية والكوادر في الجامعات.

منهجية الدراسة/ المنهج الوصفي التحليلي، تحليل وثائق ودراسات مشابهة للبحث المعني. وعمل مقابلات جماعية مع عضوات هيئة التدريس.

النتائج والتوصيات/ دعم وتعزيز المبادرات النوعية وتطوير المناهج الدراسية للتوافق مع الاحتياجات المتغيرة، التركيز على تطوير قدرات الطلاب الجامعية وبناء مهاراتهم، العمل مع الكوادر البشرية في الجامعة وتعزيز المشاركات الاجتماعية.

- دراسة الجمعة وآخرون (2015) بعنوان: العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي

الاحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي: دراسة من منظور تقني.

الأهداف/ تحليل الوضع الحالي للعمل عن بعد والتحديات والصعوبات التي تواجه هذه الآلية الحديثة.

المتغير المستقل/ العمل عن بعد من منظور تقني للمرأة العاملة.

المتغير التابع/ تنمية المجتمع وتعزيز دور المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة.

منهجية الدراسة/ تم استخدام استبانة لجمع البيانات من النساء ذوي الاحتياجات الخاصة.

النتائج والتوصيات/ سن تشريعات وأنظمة مع توفير مراكز التدريب والتأهيل ونشر ثقافة العمل عن بعد.

- دراسة (2022) Elsayed Mohamed , Essam Khalil, Munirah Sarhan , Jamel Choukri بعنوان: أثر

العمل المنزلي على الأداء الوظيفي

The effects of working from home on job performance

الأهداف/ تطوير نظرية المنظمة من خلال سد الفجوة في الأدبيات إلى استكشاف العلاقة بين (WFH) والأداء

الموظفين وتصوراتهم كمتغيرات وسيطة. وتقديم المزيد من الأدلة التجريبية على البنى السابقة الروابط في السياق

السعودي كواحدة من العديد من البلدان ذات الثقافة الشرقية. وساهمت الدراسة في الأدبيات الإدارية بفهم أعمق

من تأثير العوامل التنظيمية والفردية على تحسين الأداء الوظيفي في سياق الوباء.

المتغير المستقل/ العمل من المنزل.

المتغير التابع/ إنتاج الموظفين والأداء الوظيفي.

منهجية الدراسة/ اتخذت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت على تحليل عامل التأكيد CAF.

النتائج والتوصيات/ تطوير نظرية المنظمة من خلال سد الفجوة في الأدبيات التي تستكشف العلاقة بين

(WFH) والأداء الوظيفي باستخدام مواقف الموظفين وتطوراتهم كمتغيرات وسيطة.

● دراسة Adlah A. ALESSA , Taghreed M. ALOTAIBIE , Zaabi ELMOEZ , Haton E. ALHAMAD

(2021) بعنوان: تأثير كوفيد-19 على ريادة الأعمال وسلوك المستهلك: دراسة حالة في المملكة العربية

السعودية

Impact of COVID-19 on Entrepreneurship and Consumer Behaviour: A Case Study in Saudi

Arabia

الأهداف/ وجدت الدراسة بهدف تحديد أثر كورونا على ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية ومدى تأثيره أيضا على سلوكيات المستهلكين.

المتغير المستقل/ فيروس كورونا.

المتغير التابع/ ريادة الأعمال في المملكة وسلوكيات المستهلكين والأثر التابع للنشاط الاقتصادي والسياسات الحكومية.

منهجية الدراسة /المنهجية العشوائية البسيطة بإرسال استبانة عبر مواقع التواصل الاجتماعي مستهدفا رواد الأعمال في الرياض، المملكة العربية السعودية.

النتائج والتوصيات/ وجدت الدراسة أثر خطير على مجال ريادة الأعمال في المملكة وانخفاض لسلوك المستهلكين في الشراء فذلك من شأنه سبب خسائر فادحة للشركات. أدى هذا للأخذ بطرق مختلفة وسياسات مستجدة بالسوق لتفادي تأثير الأزمة السلبي على تلك الأنشطة. ركزت التوصيات على دعم وتوثيق برامج التواصل الاجتماعي لتعزيز الاتصال بين مجال ريادة الأعمال والمستهلكين بهدف تحسين عادات الاستهلاك السلوكية. وتحويل أعمال رواد الأعمال عبر الإنترنت، وتأثير انخفاض الموظفين، وتأثير حياتهم الاجتماعية التي تمكن من فهم أفضل لمستقبل العمل الريادي.

● دراسة Aidar Vafin (2021) بعنوان: تأثير العمل عن بُعد على ربحية الشركة: تحسين إنتاجية

الموظف الافتراضية وتكاليف التشغيل.

The Impact of Remote Work on Firm's Profitability: Optimizing Virtual

Employee Productivity and Operational Costs

الأهداف/ معرفة تأثير العمل عن بعد على أرباح الشركات وكيف أن ذلك قد يحسن من التكاليف التشغيلية، وتأثير ذلك على إنتاجية الموظفين في تلك البيئات مع وجود بعض العقبات والصعوبات أثناء الجائحة.

المتغير المستقل/ العمل عن بعد للشركات.

المتغير التابع/ التكاليف التشغيلية وتعزيز نمو الشركة، وإنتاجية الموظفين.

منهجية الدراسة/ منهج تحليلي يركز ويقاس على فحص إجمالي القوى العاملة أو إنتاج الموظفين في فترة زمنية معينة. ومنهج وصفي لحالات ودراسات أخرى تضم مواضيع مقارنة للمقارنة والاستنتاج.

النتائج والتوصيات/ سرعة اتخاذ قرار العمل عن بعد لخفض التكاليف لم يفيد بعض الشركات بحيث لم يحدد عواقب ذلك وأضراره على المدى البعيد. لكن بشكل عام على الشركات الحرص على توفير التقنيات الحديثة والأدوات اللازمة للاتصال والتعاون والحرص أيضا على أن تبدأ المنظمات بموازنة الجوانب الجيدة والسيئة للعمل عن بُعد؛ لتوجيه هذه الإجراءات لبدء سياسة العمل من المنزل لاحقا ولتساعد في وضع التوقعات المناسبة.

● دراسة HENNING HALLIN (2020) بعنوان: خدمة الاتصالات المنزلية أثناء وباء كورونا

HOME-BASED TELEWORK DURING THE COVID-19 PANDEMIC

الأهداف/ محاولة سد فجوة معرفية بما يتعلق الأمر بالظروف المحددة التي تحيط بالقيام بالأعمال المنزلية عن بعد أثناء جائحة فيروس كورونا. فذلك من خلال النظر في العوامل المشتركة بين الأشخاص المختلفين، ومحاولة فهم رضى الشركات والمؤسسات عن موظفيها الذين يعملون عن بعد، وقياس حرصهم على أداء واجبهم على أكمل وجه بما يرضي مالك الشركة. ومعرفة التأثير الاجتماعي في الحياة الخاصة والمهنية للموظفين أثناء العمل عن بعد، وقياس الآثار الشخصية والمشاعر السلبية الناتجة من كورونا.

المتغير المستقل/ الموظفين العاملين، مدراء الشركات، ومالكي الشركات العاملين عن بعد.

المتغير التابع/ رضى المدراء ومالكي الشركات عن أداء موظفيهم لنظام العمل عن بعد.

منهجية الدراسة/ تم اعتماد المنهج التحليلي لعدة دراسات سابقة والمنهج الاستدلالي.

النتائج والتوصيات/ كان العمل من المنزل (عن بعد) أسهل وأيسر من عدة جوانب منها: التواصل عن طريق التقنية الحديثة، عمل اجتماعات رقمية بشكل بسيط وسهل، وتعزيز الإنتاجية كون الموظف يعمل بسلاسة وحرية. وأظهرت هذه الدراسة أن مرونة العمل عن بعد قد تجعل العامل يعمل لساعات إضافية -التي عادة ما تكون خارج ساعات العمل-. لاحظت الدراسة أيضا مشاكل العزلة المهنية عندما يتعلق الأمر بالعمل عن بعد الموجودة في هذه الدراسة -التأثير الذي أحدثه العمل عن بُعد أثناء جائحة كوفيد-19 على الجوانب الاجتماعية لحياة المشاركين، خاصة عندما يتعلق الأمر بأهمية مكان العمل.

● دراسة REVENIO JALAGAT (2019) بعنوان: ترشيد مفهوم العمل عن بُعد و انعكاساته على

إنتاجية الموظفين.

RATIONALIZING REMOTE WORKING CONCEPT AND ITS IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY

الأهداف/ الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التحديد والتحقيق في القضايا والاتجاهات المتعلقة بمفهوم العمل عن بعد ومعرفة مزايا العمل عن بعد وما إن كان يصل إلى تحسين الإنتاجية، المرونة، الوصول إلى المواهب العالمية، توفير التكاليف، وتحسين بيئة العمل والتأثير البيئي. وتحديد ما إن كان ذلك يؤول لقضايا وتحديات تشمل العزلة الاجتماعية والكسل وصعوبات في التوفيق بينه وبين الإنتاجية والجدية في العمل.

المتغير المستقل/ العمل عن بعد للموظفين واستخدامهم الأجهزة اللوحية وأجهزة الكمبيوتر المحمولة.

المتغير التابع/ ضمان إنتاجية الموظفين عن بعد وكفاءة وجودة تنفيذ الأعمال، وسلامة الموظفين.

منهج الدراسة/ المنهج المسحي التحليلي وعمل مقابلات واستطلاعات عبر الهاتف مع الفئة المستهدفة من مؤسسات متوسطة الحجم.

النتائج والتوصيات/ قدمت هذه الدراسة رؤى حول أهمية معرفة مزايا وعيوب العمل عن بعد على الرغم من أنها فكرة جديدة في سلطنة عمان. سيكون العمل عن بعد مفيداً اعتماداً على كيفية نظر الإدارة إليه واعتماداً على المهام المطلوبة. لا يوجد أساس واضح حتى الآن حول كيفية تقييم أداء الموظفين عن بعد لفرص ترقية الموظفين. فهنا، يوصى بإجراء مزيد من التقييمات والدراسات خاصة في عمان على وجه التحديد عن أثر العمل عن بعد

وتقييم جدوى المفهوم ودراسة مقارنة مع البلدان الأخرى التي كانت تطبق العمل عن بعد، وكذلك مساعدة الأفراد والشركات والبلد في صياغة سياسات وإجراءات أكثر تعزيزًا قبل تنفيذ المفهوم بشكل نهائي.

● دراسة (OECD POLICY RESPONSES TO CORONAVIROUS COVID -19) (2012)

بعنوان: الانتاجية المكتسبة من العمل عن بعد جائحة كورونا

PRODUCTIVITY GAINS FROM TELEWORKING IN THE POST COVID-19 ERA: HOW

CAN PUBLIC POLICIES MAKE IT HAPPEN?

الأهداف/ تجبر الأزمة الصحية والاقتصادية المستمرة المتعلقة بجائحة COVID-19 وإجراءات التباعد المادي المطلوبة العديد من الشركات على إدخال العمل عن بعد (العمل من المنزل) على نطاق واسع. قد يحفز ذلك على تبني ممارسات العمل عن بعد على نطاق أوسع أيضًا بعد الأزمة، مع مجموعة واسعة من التأثيرات والآثار الصافية غير المؤكدة على الإنتاجية وغيرها من المؤشرات.

المتغير المستقل/ العمل عن بعد.

المتغير التابع/ الأثر الواضح للإنتاجية وجودة العمل.

منهجية الدراسة/ المنهج الوصفي المسحي.

النتائج والتوصيات/ الوصول لبنية تحتية وتقنية حديثة لدعم العمل عن بعد، توفير البيئة الآمنة للموظفين داخل وخارج الشركات، والتدريب على أهم المهارات الإدارية للمتابعة والتحسين.

5-2 التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية، والتي قد كشفت بأن العمل عن بعد أثر بشكل مباشر ذو أهمية في آلية إدارة الشركات والمؤسسات في المملكة. وله تأثير أكثر أهمية سواء كان في القطاع العام أو الخاص وما يتعلق بالعمل عن بعد خلال الأزمات. وقد ظهرت بعض الدراسات التي حاولت البحث

في هذين الجانبين من حيث المفهوم والأهمية. وكذلك البحث في علاقتهما ببعض. حيث أن معظم الدراسات في مجال العمل عن بعد جرت على القطاع العام والتحديات التي واجهته تلك القطاعات في تطبيق ذلك. تتميز الدراسة الحالية في البحث عن أثر سياسة العمل عن بعد على إنتاجية القطاع الخاص مستهدفة الوضع الاقتصادي للشركات والمؤسسات في ذاك القطاع أثناء الأزمة، ومعرفة الإيجابيات والسلبيات المترتبة على ذلك ومدى الاستفادة من تطبيقه مستقبلاً.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية لدراسة

3-1 منهج الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة، تم الاعتماد في الجزء الميداني على المنهج الوصفي المسحي مستهدفاً إداري القطاعات الخاصة الآخذين بهذا القرار تماشياً مع قرارات المملكة العربية السعودية. ذلك بهدف بيان أثر تطبيق العمل عن بعد خلال أزمة كورونا في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

3-2 أدوات الدراسة:

قام الباحثون على التواصل مع موظفي القطاعات الخاصة بالمملكة للتواصل مع الإدارة المعنية وتدوين استبانة لتقييم أثر العمل عن بعد أثناء الجائحة وما بعدها. وتقيس ما إذا أدى القرار على الحفاظ على سير العمل مع الخوض في الظروف العالمية والقرارات الدولية للإجراءات الاحترازية أثناء أزمة كورونا. فتكونت أدوات الدراسة من استمارة استبانة تم تصميمها لجمع المعلومات بشكل مباشر من موظفي أقسام الإدارة في الشركات المعنية بالاستفادة من الدراسات السابقة والإطار النظري لذات الموضوع.

تتكون الاستبانة من جزئين على النحو التالي:

الجزء الأول: لتحديد المعلومات العامة عن عينة الدراسة: وسوف تشمل: معلومات أولية عن الشركة وعمرها من سنة الإنشاء، ومدى توسع الشركة وعدد الفروع.

الجزء الثاني: يشمل محاور الدراسة وعباراتها الخاصة بفقرات موزعة على أربعة أبعاد على النحو الآتي:

يقيس البعد الأول: الأقسام العاملة عن بعد، تحديد طبيعة عملها بتحديد متطلبات العمل، وجمع بيانات تقريبية عن الحالة الاقتصادية للشركة قبل وأثناء وبعد أزمة كورونا.

البعد الثاني: إيجابيات تطبيق العمل عن بعد خلال أزمة كورونا في القطاع الخاص.

البعد الثالث: سلبيات العمل عن بعد خلال أزمة كورونا في القطاع الخاص.

ويقيس البعد الرابع: التكيف مع تطبيق وتنظيم العمل عن بعد لسد وتحسين العقبات الاقتصادية الناتجة من الأزمة في القطاع الخاص، تحديد عدد الشركات المستمرة لسياسة العمل عن بعد لنفس الأقسام بعد انتهاء الأزمة، هدف الشركة للسنوات القادمة نتيجةً لتجربة العمل عن بعد، توصيات أو اقتراحات لتطبيق سياسة العمل عن بعد.

3-3 مجتمع وعينة الدراسة:

استهدفت الدراسة القطاع الخاص في المملكة تحت عدة نقاط أساسية لتحديد قياس العمل عن بعد ومدى فعاليته في الانتاجية والتشغيل. تحددت الفئات باستهداف القطاع الخاص الصغير إلى متوسط الحجم بحيث لا تتعدى الفروع 10 فروع ولا يكون المجال مدعوم اقتصاديا من الدولة. عدد القطاعات الخاصة الصغيرة إلى متوسطة الحجم في المملكة تزيد عن 1,000,000 شركة/مؤسسة، فتم حساب عينة الدراسة لتكون 364 استنادا على حسابها في المواقع الإلكترونية المساندة لحساب عينة الدراسة. كان لاختيار الجهات المعنية شروط أساسية بحيث يتم استبعاد القطاعات مستمرة العمل أثناء اللازمة حضوريا أو متوقفة العمل كليا بسبب

الإجراءات الاحترازية مثل الأندية الرياضية والعيادات المركزية للأسنان والجلدية وغيرها. وتم أيضا استبعاد الشركات أو القطاعات العاملة عن بعد قبل أزمة كورونا مثل المتاجر المعتمدة على العمل الإلكتروني بشكل أساسي وكامل.

4-3 صدق وثبات أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة وقدرتها على الإجابة عن تساؤلات الدراسة. فقد تم عرض الاستبانة على (2) محكمين ملمين بأساسيات البحث. الأول من قسم التدريب والتعليم المستمر في إحدى القطاعات العامة، الآخر في إحدى الشركات الكبرى في المملكة. وقد أبدوا ملحوظاتهم واقتراحاتهم على بعض فقراتها وتم الأخذ بها ومراجعتها والخروج بصيغة نهائية. حيث أنه تم تغيير صيغة إجابة السؤال المرتبط بالحالة المادية للشركات لـ (ممتازة، جيدة، مقبولة) لأن كلمة ضعيفة الموجودة في الاستبانة سابقا تعني خسارة الشركة أو إنهائها.

تم كذلك إعادة توزيع عدد الفروع لتكون أكثر دقة ومحصورة بحيث لا تتم مشاركة الشركات الكبيرة التي لديها أكثر من 10 فروع؛ وذلك لزيادة دقة الدراسة وتحديد المجالات المعنية بعدد أقل. ولزيادة قوة الدراسة أيضا، تم إلغاء كلمة (أبرز) من آخر سؤالين في الاستبانة لطرح الصلاحية لذكر أي نقطة قد لا يكون الباحثون فكروا بها. بالإضافة إلى ذلك، تم الاطلاع على الاستبانة ككل من قبل المحكمين والتعديل على المحتوى اللغوي لها.

جدول 1. الصدق والثبات لعبارات الاستبانة:

تم أخذ عينة أولية بعد المشاركة بالاستبانة من 20 قطاع (شركة\مؤسسة) وأدخلت البيانات في برنامج SPSS لقياس مدى ثبات وصدق الدراسة. في الجدول أدناه (جدول رقم 1) يوضح نتيجة حساب معامل الصدق والثبات "كرونباخ ألفا" لعبارات الاستبانة ذات التدرج الخماسي وعدد 9 عبارات وقد بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا 0.924 وهي قيمة قوية تدل على ثبات الاستبانة واعتمادية نتائجه بنسبة 92.4%.

عدد العبارات	قيمة معامل كرونباخ ألفا.
9	0.924

4-4 معدل الاستجابة:

نسبة استجابة عينة الدراسة كانت ضعيفة. حيث لم يتم جمع إلا 27.1% من العينة (الفئة المستهدفة). ولم يتجاوب إلا نسبة لا تزيد عن 50% بعد إرسال الاستبانة عن طريق تطبيق الواتساب أو البريد الإلكتروني. فمعدل الاستجابة يعد معدلا مقبولا.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة الميدانية

1-4 خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم 2 الإحصاءات الوصفية حول "مجال عمل الشركة".

مجال عمل الشركة	العدد	%
1 طاقة، هندسة ومقاولات	33	37.1
2 تعليم، خدمات واستشارات	26	29.2
3 الغذاء، المطاعم والإعاشة	20	22.5
4 تجارة التجزئة	7	7.9
5 طبية وصحية	3	3.4

جدول رقم 2 يستعرض نتائج الردود المتعلقة بمجال عمل الشركات التي شملتها الاستبانة. وقد صنف مجال عمل هذه الشركات إلى فئات. بحيث يتم معرفة مدى التأثير والإنجاز لمختلف المجالات أثناء الأزمة. في الاستبانة، كانت فئة الشركات العاملة في مجال الطاقة، الهندسة والمقاولات هي الأكبر بعدد 33 شركة ونسبة مئوية بلغت 37.1%. جاءت بعدها في المركز الثاني الشركات التي تنضوي تحت فئة التعليم، الخدمات والاستشارات بعدد 26 شركة ونسبة مئوية 29.2%. وفي المرتبة الثالثة الشركات التي تنتهي إلى فئة الغذاء، المطاعم والإعاشة بعدد 20 شركة ونسبة مئوية 22.5%. ثم في المرتبة الرابعة الشركات التي تنتهي إلى فئة تجارة التجزئة بعدد 7 شركات ونسبة

مئوية 7.9 % وفي المرتبة الخامسة والأخيرة الشركات التي تنتمي إلى الفئة الطبية والصحية بعدد 3 شركات ونسبة مئوية بلغت 3.4 % . علما بأنه تم استبعاد الشركات مستمرة العمل الحضورى والشركات متوقفة النشاط بشكل كلي أثناء الأزمة.

جدول رقم 3، الإحصاءات الوصفية حول "عمر الشركة في السوق السعودية"

فئة عمر الشركة في السوق السعودية		العدد	%
1	5 – 10 سنوات	27	30.3
2	30 سنة فما فوق	24	27
3	10 – 20 سنة	21	23.6
4	أقل من 5 سنوات	9	10.1
5	20 – 30 سنة	8	9

جدول رقم 3 يستعرض نتائج الردود المتعلقة بفئة عمر الشركات في السوق السعودية والتي شملتها الاستبانة. صنف عمر هذه الشركات إلى فئات، فقد كانت فئة الشركات بعمر "5 – 10 سنوات" هي الأكبر بعدد 27 شركة ونسبة مئوية بلغت 30.3%. جاءت بعدها في المركز الثاني الشركات ذات الفئة العمرية "30 سنة فما فوق" بعدد 24 شركة ونسبة مئوية 27 %. وثالثا جاءت الشركات ذات الفئة العمرية "10 – 20 سنة" بعدد 21 شركة ونسبة مئوية 23.6 %. ثم في المرتبة الرابعة الشركات التي تنتمي إلى الفئة العمرية "أقل من 5 سنوات" بعدد 9 شركات ونسبة مئوية 10.1 %. وفي المرتبة الخامسة والأخيرة الشركات التي تنتمي إلى الفئة العمرية "20 – 30 سنة" بعدد 8 شركات ونسبة مئوية بلغت 9 %.

جدول رقم 4، الإحصاءات الوصفية حول "عدد فروع الشركة في السعودية"

عدد فروع الشركة في السعودية		العدد	%
1	فروع واحد فقط	37	41.6
2	2 – 4 فروع	19	21.3

3	أكثر من 10 فروع	17	19.1
4	6 – 10 أفرع	14	15.7
5	4 – 6 فروع	2	2.2

جدول رقم 4 يستعرض نتائج الردود المتعلقة بعدد فروع الشركة في السعودية التي شملتها الاستبانة. صنف عدد فروع هذه الشركات إلى فئات. كانت الشركات التي لديها "فرع واحد فقط" هي الأكبر بعدد 37 شركة ونسبة مئوية بلغت 41.6%، فهي كانت أعلى فئة مستهدفة من قبل الباحثين. وفي المركز الثاني الشركات التي لديها من "2 – 4 فروع" بعدد 19 شركة ونسبة مئوية 21.3%. وثالثا جاءت الشركات التي لديها "أكثر من 10 فروع" بعدد 17 شركة ونسبة مئوية 19.1%. ثم في المرتبة الرابعة الشركات التي لديها "6 – 10 فروع" بعدد 14 شركات ونسبة مئوية 15.7%. وفي المرتبة الخامسة، الشركات التي تمتلك "4 – 6 فروع" بعدد شركتين ونسبة مئوية 2.2%.

2-4 التحليل الوصفي المسحي:

جدول رقم 5، الإحصاءات الوصفية حول "الحالة الاقتصادية للشركة قبل الأزمة"

الحالة الاقتصادية للشركة قبل الأزمة		العدد	%
1	ممتازة	63	70.8
2	جيدة	23	25.8
3	مقبولة	3	3.4

جدول رقم 5 يستعرض نتائج الردود المتعلقة بالحالة الاقتصادية للقطاع المعني قبل أزمة كورونا والتي شملتها الاستبانة. كانت الشركات ذات الحالة الاقتصادية "الممتازة" قبل الأزمة هي الأكثر بعدد 63 شركة ونسبة مئوية بلغت 70.8%. بحيث أنه لم تواجه تلك الشركات أي تعرض للحالة الاقتصادية بسبب أي أزمة اقتصادية أو عالمية في تلك الأثناء. وجاءت بعدها في المركز الثاني الشركات ذات الحالة الاقتصادية "الجيدة" بعدد 23 شركة ونسبة مئوية 25.8%. كانت تلك الشركات متوسطة الحجم إلى صغيرة الحجم، بحيث أن معظمها كان في بدايات دخوله السوق السعودي. أما الشركات ذات الحالة الاقتصادية "المقبولة" فقد كانت الأقل بعدد 3 شركات فقط

ونسبة مئوية 3.4 % بسبب مدخلاته الاقتصادية وضغط سوق العمل بالمتطلبات الحكومية والمنافسة العالية في السوق.

جدول رقم 6، الإحصاءات الوصفية حول "الحالة الاقتصادية للشركة أثناء الأزمة"

الحالة الاقتصادية للشركة أثناء الأزمة		العدد	%
1	ممتازة	40	44.9
2	جيدة	28	31.5
3	مقبولة	21	23.6

جدول رقم 6 يستعرض نتائج الردود المتعلقة بالحالة الاقتصادية للشركة أثناء الأزمة. وقد كانت الشركات ذات الحالة الاقتصادية "الممتازة" أثناء الأزمة هي الأكثر بعدد 40 شركة ونسبة مئوية بلغت 44.9 %. فجزء كبير منهم استمر بسير العمل بشكل واضح وتم توزيع المهام. جاءت بعدها في المركز الثاني الشركات ذات الحالة الاقتصادية "الجيدة" بعدد 28 شركة ونسبة مئوية 31.5 %. أما الشركات ذات الحالة الاقتصادية "المقبولة" فقد كانت الأقل بعدد 21 شركة ونسبة مئوية 23.6 %.

جدول رقم 7، الإحصاءات الوصفية حول "الحالة الاقتصادية للشركة عند نهاية الأزمة وما بعدها"

الحالة الاقتصادية للشركة عند نهاية الأزمة وما بعدها		العدد	%
1	ممتازة	52	58.4
2	جيدة	28	31.5
3	مقبولة	9	10.1

جدول رقم 7 يستعرض الردود المتعلقة بالحالة الاقتصادية للشركة عند نهاية الأزمة وما بعدها والتي شملتها الاستبانة. كانت الشركات ذات الحالة الاقتصادية "الممتازة" عند نهاية الأزمة وما بعدها هي الأكثر بعدد 52 شركة ونسبة مئوية بلغت 58.4 %. جاءت بعدها في المركز الثاني الشركات ذات الحالة الاقتصادية "الجيدة" بعدد

28 شركة ونسبة مئوية 31.5%. أما الشركات ذات الحالة الاقتصادية "المقبولة" فقد كانت الأقل بعدد 9 شركات ونسبة مئوية 10.1%.

جدول رقم 8، الإحصاءات الوصفية حول "الإدارات والأقسام التي فرضت عليها الشركة العمل عن بعد"

الإدارات والأقسام التي فرضت عليها الشركة العمل عن بعد		العدد	%
1	المكتبية والإدارية	77	86.5
2	الفنية والتقنية	7	7.9
3	التسويق والعمل الميداني	5	5.6

بتصور واقعي، أجبرت معظم القطاعات الموظفين بجميع الأقسام العمل عن بعد تماشياً مع الإجراءات الاحترازية. فتم تلخيص بعض القطاعات للإدارات والأقسام العاملة عن بعد في 3 فئات داخل تلك الشركات. جدول رقم 8 يستعرض نتائج الردود المتعلقة بالإدارات والأقسام التي فرضت عليها الشركة العمل عن بعد والتي شملتها الاستبانة. كانت الإدارات والأقسام "المكتبية والإدارية" هي الأكثر بعدد 77 إدارة وقسم ونسبة مئوية بلغت 86.5%. وجاءت بعدها في المركز الثاني الإدارات والأقسام "الفنية والتقنية" بعدد 7 إدارات ونسبة مئوية 7.9%. أما إدارات وأقسام "التسويق والعمل الميداني" فقد كانت الأقل بعدد 5 إدارات ونسبة مئوية 5.6%.

جدول رقم 9 يوضح تدرج ليكرت الخماسي المستخدم في قياس الردود حول عبارات أسئلة العمل عن بعد خلال أزمة كورونا

تدرج ليكرت الخماسي			
التدرج	طول الفترة	مدى الفترة	الوصف
1	1.81 - 1.00	0.79	أعترض بشدة
2	2.60 - 1.81	0.79	أعترض
3	3.40 - 2.61	0.79	إلى حد ما
4	4.20 - 3.41	0.79	أوافق
5	5.00 - 4.21	0.8	أوافق بشدة

يوضح الجدول أعلاه تدرج ليكرت المستخدم في هذه الدراسة وقد تم حساب طول الفترات ومدى كل

تدرج.

جدول رقم 10 يوضح الإحصاءات الوصفية لعبارات الاستبانة ذات التدرج الخماسي.

العبارة										
أعترض بشدة	أعترض	إلى حد ما	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام		
ع	3	4	27	30	3.79	1.017	4	أوافق	1	
%	3.4	4.5	30.3	33.7						
ع	5	6	31	23	3.62	1.123	7	أوافق	2	
%	5.6	6.7	34.8	25.8						
ع	4	4	28	24	3.79	1.092	4	أوافق	3	
%	4.5	4.5	31.5	27						
ع	3	1	16	33	4.10	0.966	1	أوافق	4	
%	3.4	1.1	18	37.1						
ع	2	5	21	24	4.00	1.044	2	أوافق	5	
%	2.2	5.6	23.6	27						
ع	4	8	24	28	3.70	1.112	5	أوافق	6	
%	4.5	9	27	31.5						
ع	3	10	25	24	3.70	1.112	5	أوافق	7	
%	3.4	11.2	28.1	27						
ع	6	10	22	22	3.65	1.235	6	أوافق	8	
%	6.7	11.2	24.7	24.7						
ع	2	5	20	27	3.99	1.028	3	أوافق	9	
%	2.2	5.6	22.5	30.3						
المتوسط الحسابي الكلي للعبارات						3.81				
الاتجاه الكلي للعبارات						أوافق				
الانحراف المعياري الكلي للعبارات						0.855				

الجدول رقم 10 يوضح الإحصاءات الوصفية للردود على عبارات الاستبانة ذات التدرج الخماسي المتمثل في التكرارات والنسب المئوية التي حققها كل تدرج بالنسبة لكل عبارة، مضافاً إليه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاص بكل عبارة من عبارات الاستبانة. تم ترتيب قوة العبارات من حيث الموافقة بشدة حتى الاعتراض بشدة بناءً على قيمة المتوسط الحسابي لكل عبارة، فكلما اقتربت قيمة المتوسط الحسابي للعبارة من الرقم 5 فذلك يعني الموافقة بشدة، وكلما اقتربت قيمة المتوسط الحسابي للرقم 1 فيعني ذلك الاعتراض بشدة. حققت عبارة "قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [إجراء أساسي تحديداً لتخطي الأزمات الاقتصادية]" المرتبة الأولى من حيث الموافقة بمتوسط حسابي قدره 4.10. تلتها عبارة "قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [يساعد على توفير التكاليف التشغيلية على الشركات]" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.00. ثالثاً، عبارة "قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [يساهم في زيادة المرونة في ساعات العمل بشكل يتناسب مع الشركة]" بمتوسط حسابي يساوي 3.99. وجاءت في آخر الترتيب عبارة "إنتاجية العمل للشركة - مع قرار العمل عن بعد - مقارنة لإنتاجياتها قبل الأزمة؟" بمتوسط حسابي قدره 3.62. وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي لعبارات الجدول 3.81، وعليه يكون الاتجاه العام لعبارات المحور هو "أوافق". أما الانحراف المعياري الكلي لعبارات الجدول فقد بلغ 0.855.

جدول رقم 11 الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات في الردود في آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بسياسة

العمل عن بعد باستخدام اختبار t

الرقم	العبارة	P value	الدلالة الإحصائية
1	الشركة راضية عن عمل المكلفين بالعمل عن بُعد؟	0.000	دالة إحصائية
2	إنتاجية العمل للشركة - مع قرار العمل عن بعد - مقارنة لإنتاجيتها قبل الأزمة؟	0.000	دالة إحصائية
3	قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [الخيار الأمثل لاستمرارية سير العمل]	0.000	دالة إحصائية
4	قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [إجراء أساسي تحديداً لتخطي الأزمات الاقتصادية]	0.000	دالة إحصائية
5	قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [يساعد على توفير التكاليف التشغيلية على الشركات]	0.000	دالة إحصائية
6	قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [يساهم بزيادة إنتاجية الموظف]	0.000	دالة إحصائية
7	قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [يسهل متابعة العمل]	0.000	دالة إحصائية
8	قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [يوصى به على المدى البعيد]	0.000	دالة إحصائية
9	قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [يساهم في زيادة المرونة في ساعات العمل بشكل يتناسب مع الشركة]	0.000	دالة إحصائية

جدول رقم 12 معامل بيرسون لارتباط اختبار العلاقة بين مجال عمل الشركة وحالة الشركة الاقتصادية قبل وبعد الأزمة

الحالة الاقتصادية للشركة عند انتهاء الأزمة	الحالة الاقتصادية للشركة قبل الأزمة	مجال عمل الشركة		
053.0	162.0	1	معامل بيرسون للارتباط	مجال عمل الشركة
621.0	129.0	—	المعنوية	
**0.312	1	162.0	معامل بيرسون للارتباط	الحالة الاقتصادية للشركة قبل الأزمة
0.003	—	129.0	المعنوية	
1	**0.312	053.0	معامل بيرسون للارتباط	الحالة الاقتصادية للشركة عند انتهاء الأزمة
—	0.003	621.0	المعنوية	

** العلاقة الارتباطية معنوية عند مستوى ثقة 0.01 أو 1%

من خلال الجدول رقم 12 يتبين أن هنالك دلالة إحصائية للفروق بين المتوسطات بين الحالة الاقتصادية للشركة قبل الأزمة والحالة الاقتصادية للشركة بعد الأزمة. أي أنه توجد علاقة بين الوضع الاقتصادي قبل وبعد الأزمة. حيث أن مستوى المعنوية أقل من 0.05 ومن جهة أخرى لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجال عمل الشركة من جهة والحالة الاقتصادية للشركة قبل الأزمة والحالة الاقتصادية بعد الأزمة من جهة أخرى.

جدول رقم 13 معامل بيرسون لارتباط اختبار العلاقة بين مجال عمل الشركة وحالة الشركة الاقتصادية قبل

وبعد الأزمة

الحالة الاقتصادية للشركة عند انتهاء الأزمة	الحالة الاقتصادية للشركة قبل الأزمة	عمر الشركة	معامل بيرسون للارتباط	عمر الشركة
119.0	**286.0	1	المعنوية	الحالة الاقتصادية للشركة قبل الأزمة
268.0	007.0	—	معامل بيرسون للارتباط	الحالة الاقتصادية للشركة عند انتهاء الأزمة
**0.312	1	**286.0	المعنوية	
0.003	—	007.0	معامل بيرسون للارتباط	
1	**0.312	053.0	المعنوية	
—	0.003	621.0		

** العلاقة الارتباطية معنوية عند مستوى ثقة 0.01 أو 1%

من خلال الجدول رقم 13 يتبين أن هنالك دلالة إحصائية للفروق بين المتوسطات بين عمر الشركة والحالة الاقتصادية للشركة قبل الأزمة والحالة الاقتصادية للشركة بعد الأزمة. أي أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية الحالة الاقتصادية للشركة قبل الأزمة وعمر الشركة. حيث أن مستوى المعنوية أقل من 0.05. ومن جهة أخرى كذلك توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحالة الاقتصادية للشركة قبل الأزمة والحالة الاقتصادية للشركة بعد الأزمة، حيث أن مستوى المعنوية أقل من 0.05.

جدول رقم 14 معامل بيرسون للارتباط لاختبار العلاقة بين الإدارات والأقسام التي فرضت عليها الشركة العمل عن بعد وإنتاجية العمل للشركة - مع قرار العمل عن بعد.

الإدارات والأقسام التي فرضت عليها الشركة العمل عن بعد	إنتاجية العمل للشركة - مع قرار العمل عن بعد
معامل بيرسون للارتباط	1
المعنوية	—
معامل بيرسون للارتباط	- 0.119
المعنوية	0.267

** العلاقة الارتباطية معنوية عند مستوى ثقة 0.01 أو 1%

من خلال الجدول رقم 14 يتبين أنه لا يوجد دلالة إحصائية للفروق بين المتوسطات بين الإدارات والأقسام التي فرضت عليها الشركة العمل عن بعد وإنتاجية العمل للشركة - مع قرار العمل عن بعد حيث أن مستوى المعنوية أقل من 0.05.

3-4 النتائج:

وجد الباحثون أن نسبة كبيرة من القطاعات الخاصة تحسنت أوضاعها الاقتصادية بعد الأزمة مع العمل عن بعد. وكانت مرونة العمل وزيادة ساعات الخدمة من الموظفين لها أثر واضح على استمرارية سير العمل، رغمًا عن بعض العقبات التي واجهها الإداريين مثل الاتصال ومتابعة العمل بشكل مستمر ومباشر. تحسن الوضع الاقتصادي لم يكن مرتبط بشكل واضح مع مجال الشركة أو عمرها بالسوق. وذلك يعطي نتيجة عامة للعمل عن بعد، بعيدا عن ارتباط ذلك بقوة الشركة أو توسعها في سوق العمل. اتجهت الكثير من القطاعات بعد الأزمة للعمل عن بعد مع المباشرة بالعمل الإلكتروني لتحسين الأوضاع الاقتصادية وتعديل

العقبات الناتجة من الإجراءات الاحترازية. فمثل قطاع البيع بالتجزئة وقطاعات المطاعم والمقاهي، بدأت تدشين مواقعها الإلكترونية الخاصة بها.

الفصل الخامس

تحليل النتائج والتوصيات

5-1 مناقشة النتائج:

في ضوء الدراسات السابقة:

بعد توصل الباحثين لحصيلة معرفية من النتائج أجابت عنها التساؤلات المنجزة في الدراسة، كانت للنتائج بعض نقاط التشابه والاختلاف مقارنةً بالنتائج المتوصل إليها في الدراسات السابقة والمعتمدة في بحثنا. نجد أن المرونة في اتخاذ قرار العمل عن بعد لتحسين الحالة الاقتصادية للقطاعات الخاصة أثناء الأزمة كان له الأثر في زيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة التشغيلية. وهذا يتفق مع ما توصلت له دراسة: العمل عن بعد خلال أزمة كوفيد-19 من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية.

كما توصلنا أيضا أنه قرار العمل عن بعد له العديد من الإيجابيات والسلبيات بالنسبة للمؤسسات والشركات الحاضنة لفكرة القرار من حيث تحسين زيادة الإنتاجية. تناسبا مع قرار العمل عن بعد، وجدت الكثير من الشركات والمؤسسات أيضا أن من أبرز الإيجابيات تقليل تكلفة الوقت والتنقل والشعور بالارتياح والحد من الاجهاد والضغوطات النفسية الناتجة عن العمل الحضوري. ومن السلبيات الملل والتكاسل وضعف الدافع للإنجاز وفقدان المنافسة وهو ما توصلت إليه دراسة علي رزق نجم: "قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية".

في ضوء الفرضيات المذكورة في البحث:

بالنظر إلى النتائج السابقة، نجد أنها تحقق فرضية الدراسة التي تركز على استمرارية سير العمل وحفاظ القطاع الخاص على الإنتاجية المأمولة في فترة أزمة كورونا مع العمل عن بعد، خارج مقر العمل. حيث أن الحالة الاقتصادية لأغلبية الشركات أثناء الأزمة وعند انتهاء الأزمة وما بعدها كانت ممتازة حسب ما هو مذكور في الجدول رقم 5 و6. فقد تحسنت نسبة كبيرة من تلك القطاعات مع استمرار العمل عن بعد لتفادي ضرر توقف سير العمل بشكل كبير أثناء الأزمة.

استناداً على أسئلة البحث، نرى أن الإجابات جاءت على النحو التالي:

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بسياسة العمل عن بعد والإنتاجية في القطاعات الخاصة في المملكة العربية السعودية أثناء أزمة كورونا؟
كما هو موضح في الجداول من الجدول 6 حتى الجدول 10، وجدت نتائج واضحة وإيجابية لأثر العمل عن بعد في القطاع الخاص حيث ساهم بشكل كبير في تحسين الوضع الاقتصادي في تلك الشركات. لكن في الجدول (11، 12، 13) لا توجد دلالات إحصائية مرتبطة لسياسة العمل عن بعد مع الإنتاجية في تحديد القطاع الخاص في المملكة. حيث أنه لم يرتبط مجال الشركة أو عمرها مع الإنتاجية في تلك الشركات.

- إلى أي مدى أسهم تغيير سياسة العمل عن بعد في القطاعات الخاصة في المحافظة على

كفاءتها وفعاليتها عملها خلال الأزمة؟

نعم، ويعزز ذلك نتائج الجدول رقم 5 الخاص بالحالة الاقتصادية للشركات أثناء الأزمة. حيث أنه 44.9% من الشركات كانت بحالة اقتصادية ممتازة، و31.5% منها بحالة اقتصادية جيدة. وكما هو موضح في الجدول (5، 6، 7)، أن نسبة كبيرة من الشركات ارتفعت في التحسن للإنتاجية أثناء أزمة كورونا بنسبة 58.4% (بفارق تحسن بنسبة 13.5% من الوضع الاقتصادي أثناء الأزمة). لكن تأثرت بعض الشركات بسبب تغير سوق العمل والتحول الإلكتروني بنسبة كبيرة مما أدى لزيادة نسبة انخفاض الإنتاجية لبعض القطاعات من 3.4% قبل الأزمة إلى 10.1% آخر الأزمة وما بعدها.

- هل كان العمل عن بعد القرار الصائب والحل المؤكد لتحسين الحالة الاقتصادية للقطاعات

الخاصة؟

عزز العمل عن بعد النتائج المذكورة في جدول رقم 10 حيث جاء متوسطة الردود على العبارة "قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [الخيار الأمثل لاستمرارية سير العمل]" يساوي 4 أي "أوافق" ونسبة أعلى للإجابة بـ "أوافق بشدة" بما يعادل 32.6%. وعبارة "قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [إجراء أساسي تحديداً لتخطي الأزمات الاقتصادية] يساوي 4 أي "أوافق" ونسبة أعلى للإجابة بـ "أوافق بشدة" بما يعادل 40.4%.

إضافة إلى ذلك، وجد الباحثون أن نسبة كبيرة من المشاركين في الاستبانة تفاعلوا بشكل كبير على عبارة "قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [يوصى به على المدى البعيد] بنسبة 32.6%، بمعنى أن أغلب القطاعات تؤيد توثيق واعتماد سياسة العمل عن بعد والأخذ به بما يتناسب مع طبيعة العمل وشخصيات المكلفين لذلك.

- ما هي إيجابيات العمل عن بعد في القطاعات الخاصة في المملكة العربية السعودية أثناء

أزمة كورونا من وجهة نظر الشركة؟ وما هي سلبيات العمل عن بعد في القطاعات الخاصة

في المملكة العربية السعودية أثناء أزمة كورونا من وجهة نظر الشركة؟

بعد مقابلة بعضاً من إداريي القطاعات الخاصة ومناقشة موضوع العمل عن بعد في مجالاتهم وأثر

ذلك على نشاط تلك القطاعات، كانت تعليقات الإداريين من إيجابيات العمل عن بعد:

- العمل عن بعد ساهم براحة الموظفين النفسية وزاد من علاقاتهم الاجتماعية مع البيئة المحيطة

المنعكسة على الأداء الوظيفي بشكل إيجابي.

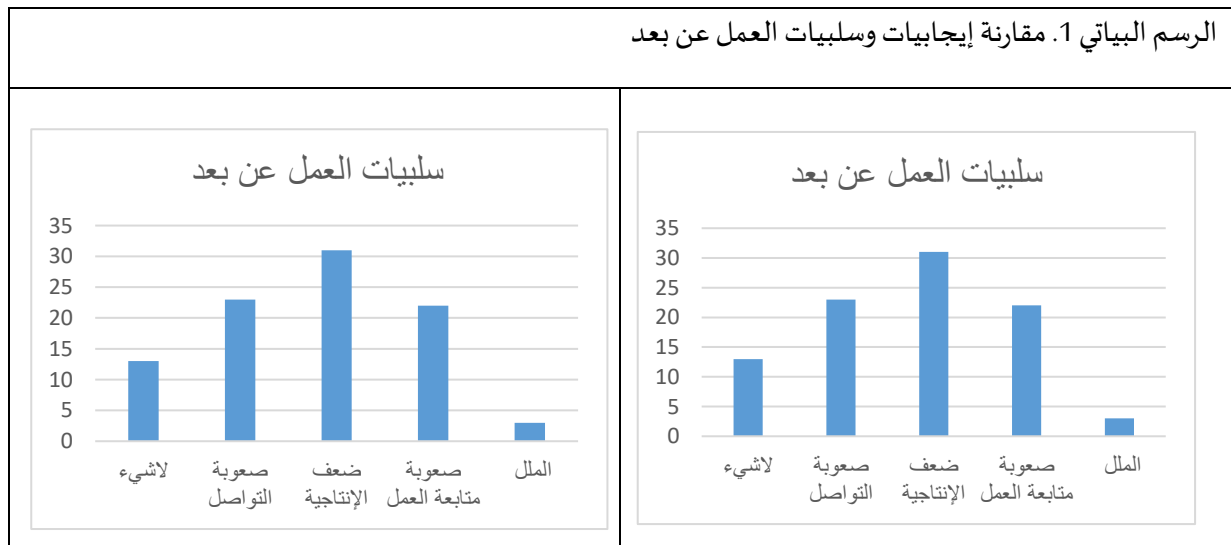
- زاد العمل عن بعد من مرونة سير العمل والمتابعة فيه بعيداً عن متابعة الموظفين أنفسهم.

- اتجهت الكثير من جهات العمل إلى التجارة الإلكترونية فزادت من ثقافة المجتمع والقطاعات أجمع

بالتقنية وفوائدها.

- ساهم العمل عن بعد بعض الجهات من حيث توفير التكاليف التشغيلية على الكثير من القطاعات. وكانت سلبيات العمل عن بعد:
- العمل عن بعد لا يناسب جميع القطاعات بكافة أنشطتها. حيث أن العمل الميداني يتطلب خروج الموظف لنقاط العمل مثل توزيع المنتجات أو تجهيز الوجبات...إلخ
- العمل عن بعد قد يؤدي لتأجيل بعض الأعمال بسبب الموظفين غير العاملين.
- مجابهة الجمهور والتعامل مع المستهلكين بشكل مباشر له أثر أقوى وأفضل من الناحية التسويقية لأغلب القطاعات.
- اتفق الكثير من الإداريين أن العمل عن بعد يسبب التكاسل والملل وضعف الدافع للإنجاز وذلك بسبب عدم انتظام الموظفين.
- الصيانة والتقنية والبنية التحتية كان لها أثر سلبي بسبب عدم جاهزيتها في الكثير من القطاعات في المملكة.
- كان رد أحد المشاركين بـ "عدم احترام أوقات الآخرين، عدم تجهيز العاملين عن بعد بالأجهزة المطلوبة لإنجاز المهام والاعتماد على الأدوات الشخصية للموظف"
- نرى في البيانات أدناه إيجابيات وسلبيات العمل عن بعد. بوجود تضارب برأي الإداريين في إنتاجية الموظفين أثناء العمل عن بعد في تلك القطاعات. حيث أنه أثر ذلك يرجع لأسباب متابعة العمل وتهاون بعض الموظفين.

الرسم البياني 1. مقارنة إيجابيات وسلبيات العمل عن بعد



2-5 الاستنتاجات:

تناسبا مع استنتاجات التحليل الإحصائي للاستبانة للدراسة الميدانية، خلص الباحثون إلى نتائج عديدة من

أهمها:

- تناسب التحسن الاقتصادي للقطاعات الخاصة طرديا مع سياسة العمل عن بعد، بحيث أن العمل عن بعد ساهم بشكل كبير في تحسين الوضع الاقتصادي لتلك الشركات.
- زاد العمل عن بعد مرونة انتاجية الموظفين وساهم براحتهم أثناء العمل واستقلاليتهم.
- الكثير من القطاعات عززت استمرارية العمل عن بعد لما فيه من توفير التكاليف التشغيلية عليها.
- رغمًا عن وفرة إيجابيات العمل عن بعد، إلا أن إدارة تلك الشركات لم توفق بنسبة كبيرة في متابعة العمل بشكل مباشر أو التواصل الفعال مع موظفيهم. فاشتدّت توفير الأدوات اللازمة لمتابعة العمل وتحسين التواصل بين موظفيها.
- لاحظ بعض المدراء أن العمل عن بعد قد لا يناسب مع بعض الشخصيات في بعض المهام. حيث أن نسبة غير هينة قد تتكاسل وتتهاون في إنجاز العمل.
- من مقابلة إداريي بعض القطاعات، اتفق نسبة كبيرة منهم أن العمل عن بعد لا يناسب الجميع وأن ذلك يجعل كل شخص مسؤول عن نفسه بشكل كامل، وأن ذلك يسبب صعوبة في متابعة العمل والموظفين.
- بعض القطاعات اتجهت للتجارة الإلكترونية مما ساعد على تحسين الوضع الاقتصادي للشركة بل وحسن الحالة الاقتصادية أفضل مما كانت عليه قبل الأزمة.
- البعض الآخر كانت انتاجية الموظفين للعمل أفضل بسبب المرونة وعدم تحديد ساعات العمل بما لا يتناسب الأفراد.

2-5 الصعوبات:

- واجه الباحثون بعض العقبات أثناء جمع المعلومات، فيرجع ذلك لعدة أسباب، من أبرزها:
- ضيق الفترة الزمنية بحيث لم يتمكن الباحثون من مسح مناطق أكبر وأوسع لنشر الاستبانة.

- صعوبة التواصل المباشر مع إداري بعض القطاعات الخاصة لتواجدهم خارج مقرات العمل في المكاتب الإدارية أو لاختلاف ساعات عملهم عن الموظفين الآخرين.
- نسبة استجابة قليلة من الجهات المرسل لها الاستبانة، حيث لم يتم جمع إلا 27.1% من العينة (الفئة المستهدفة). ولم يتجاوب إلا نسبة لا تزيد عن 50% بعد إرسال الاستبانة عن طريق تطبيق الواتساب أو البريد الإلكتروني.

3-5 التوصيات:

- توصل الباحثون لنتائج حول أثر سياسة العمل عن بعد في القطاعات الخاصة في المملكة. على ذلك الأساس تتركز التوصيات بـ:
- سن آليات وسياسات واضحة ودقيقة للعمل عن بعد بما يساهم باستمرار سير العمل في القطاعات أجمع.
 - تحسين الخدمات الإلكترونية والبنية التحتية داخل المنشآت والمساهمة بتوثيق التجارة الإلكترونية.
 - إنشاء تطبيقات تدعم حق الموظف وحق الجهة المشغلة لمتابعة متطلبات العمل وتحسين إنتاجية الموظفين ومتابعة أعمالهم.
 - إنشاء آلية تواصل فعالة بين الإدارة وموظفيها.
 - زيادة الثقافة المجتمعية للاعتماد على العمل عن بعد بما يتناسب مع متطلبات الوظائف المحددة لذلك.
 - دراسة جودة العمل عن بعد في بعض الأنشطة ومدى تأثير ذلك في متابعة الأعمال والاتصال الداخلي.

4-5 الملخص:

بسبب أزمة كورونا العالمية المؤثرة على القطاع الخاص بالمملكة، اضطرت جميع الجهات لإيقاف العمل الحضوري في الكثير من المجالات داخل المملكة. كانت إحدى الحلول الرئيسية هي استمرار سير العمل عن بعد. مما كان له أثر إيجابي بشكل كبير على تحسين الوضع الاقتصادي المتأثر من إيقاف الأنشطة الاجتماعية في المملكة. وجد الباحثون إيجابيات وسلبيات للعمل عن بُعد مقارنة إداري الجهات المعنية. وتم تدوين أثر ذلك على تلك القطاعات بالمقارنة بين الوضع الاقتصادي قبل، أثناء، وبعد أزمة كورونا. اختلفت وجهات نظر الباحثين عن

إنتاجية العمل، بحيث أنه كان يؤثر إيجابيا على إنتاجية الشركة ككل، لكن له أثر سلبي مع إنتاجية بعض الموظفين حسب اجتهادهم في العمل وحس المسؤولية.

Summery:

Due to the global Corona crisis affecting the private sector in the Kingdom, all parties were forced to stop working in the work site within the Kingdom of Saudi Arabia. One of the main solutions was to continue the workflow remotely. Which had a significant positive impact on improving the economic situation affected by the suspension of social activities in the Kingdom. The researchers found the pros and cons of working remotely after interviewing the administrators of the concerned agencies. The impact of this on these sectors was recorded by comparing the economic situation before, during, and after the Corona crisis. The researchers' views on work productivity differed, as it had a positive impact on the productivity of the company, but it had a negative impact on the productivity of some employees according to their work diligence and sense of responsibility.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- 1- حسام قوني (2022). أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين. أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين، مجلة السياسة والاقتصاد. جامعة بني سويف، كلية السياسة والاقتصاد.
- 2- كوثر علي السالم. (2022). أثر أنشطة التجارة الإلكترونية على الأداء المالي للشركات. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 6(13).
- 3- لا عيسى الخطيب. (2021). أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي (الاستشارات والتصميم الهندسي) في الأردن خلال جائحة (كوفيد-91).
- 4- أسماء الغامدي (2021). العمل عن بعد خلال أزمة كوفيد-19 من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية: التحديات والحلول. المجلة العربية للإدارة، مج 43، ع 4 (تحت النشر).
- 5- عبد الكريم تلمياصي. (2021). العمل عن بعد و أثره على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا -دراسة ميدانية بجامعة أحمد دراية بأردار.
- 6- العجب محمد إبراهيم (2021) انعكاسات جائحة كورونا على بيئة عمل المراجعة الخارجية، دراسة تطبيقية على مكاتب المراجعة الخارجية بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإدارية -جامعة السلام – (4).
- 7- مطلق الروقي. (2021). درجة توافر مقومات العمل عن بعد بجامعة شقراء على ضوء جائحة كورونا. مجلة التربية، 189(1)، الصفحات 655-692.
- 8- وكالة توظيف. (2020). الدليل الإجرائي للعمل عن بعد. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- 9- بسام أبو ذهب. (2020). العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-19 وما بعدها. دمشق: المعهد العربي للصحة والسلامة المهني.
- 10- محمد داوود. (2020). حماية التعاقد الإلكتروني ومدى أهميته في حياتنا المعاصرة في ظل انتشار وباء كورونا. الصفحات 468-485.
- 11- ساره سويلم المحمادي. (2020). دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة في ظل جائحة كورونا: دراسة حالة لهايبر بنده. شبكة المؤتمرات العربية.
- 12- المركز السعودي لاستطلاع الرأي. (2019). تم الاسترداد من مؤسسة الاستطلاعات:

<https://www.saudipo.org>

- 13- حسابو احمد حسابو ادم. (2019). دور زيادة الأعمال والعمل عن بعد في خلق فرص العمل " دراسة حالة شركة سكر كنانة ". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 20(2)، الصفحات 1858-6740.
- 14- رنا أبو حسان (2016). مدى إمكانية تطبيق نظام العمل عن بعد للمرأة السعودية في مكاتب بيع التذاكر والحجوزات بالخطوط الجوية العربية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال - المجلد 12 - العدد 2
- 15- نوف التميمي. (يوليو، 2016). العمل عن بعد كمدخل لتنشيط دور الجامعات في تعزيز مشاركة المرأة في التنمية -دراسة تطبيقية على جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز. مجلة كلية التربية (92).
- 16- عبد الله الجمعة. (2015). العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي «دراسة من منظور تقني». المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، 3(8).
- 17- صالح الرشيد. (2009). اتجاهات المرأة السعودية نحو أسلوب العمل عن بعد. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الصفحات 224-277.

المراجع الأجنبية:

- 18- JAMEL CHOUKIR , MUNIRAH SARHAN , ESSAM KHALIL , ELSAYED MOHAMED .THE EFFECTS OF WORKING FROM HOME ON JOB PERFORMANCE .Vol .14 (6) pages 1-18 March 2022
- 19- Adlah A. ALESSA , Taghreed M. ALOTAIBIE , Zaabi ELMOEZ , Haton E. ALHAMAD; **The Impact of COVID-19 on Entrepreneurship and Consumer Behavior: A Case Study in Saudi Arabia.** vol 8. No5. 2021
- 20- Aidar Vafin: **The Impact of Remote Work on Firm's Profitability: Optimizing Virtual Employee Productivity and Operational Costs** .vol. No.1 Researching Review of Science and Technology 2021
- 21- HENNING HALLIN. **HOME-BASED TELEWORK DURING THE COVID PANDEMIC** Malardalen University Sweden - School of Health, Care and Social Welfare. 05 June 2020
- 22- (OECD POLICY RESPONSES TO CORONAVIROUS COVID -19) - **PRODUCTIVITY GAINS FROM TELEWORKING IN THE POST COVID-19 ERA: HOW CAN PUBLIC**

POLICIES MAKE IT HAPPEN? Chiara CRISCUOLO – Giuseppe NICOLETTI Peter
GAL - Timo LEIDECKER. 7 September 2020

- 23- REVENIO JALAGAT: **RATIONALIZING REMOTE WORKING CONCEPT AND ITS
IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY. Global Journal of advance
Research** - Vol-6, Issue-3 PP. 95 -100 - Almalinda M. Jalagat rom 31-03-2019

الملاحق:

رقم السؤال	السؤال	الإجابات				
1	اسم الشركة					
2	مجال الشركة					
3	عمر الشركة في السوق السعودي	أقل من 5 سنوات	10-5 سنوات	20-10 سنة	30-20 سنة	30 سنة فما فوق
4	كم عدد فروع الشركة	فرع واحد فقط	4-2 فروع	6-4 فروع	10-6 فروع	أكثر من 10 فروع (مستبعد)
5	الحالة الاقتصادية للشركة قبل الأزمة	ممتازة	جيدة	مقبولة		
6	الحالة الاقتصادية للشركة أثناء الأزمة	ممتازة	جيدة	مقبولة		
7	الحالة الاقتصادية للشركة عند نهاية الأزمة وما بعدها	ممتازة	جيدة	مقبولة		
8	ما هي الإدارات والأقسام التي فرضت عليها الشركة العمل عن بعد؟	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	أعترض	أعترض بشدة
9	ماهي المهام المكلف بها الموظفون العاملون عن بعد؟	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	أعترض	أعترض بشدة
10	الشركة راضية عن عمل المكلفين بالعمل عن بُعد؟	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	أعترض	أعترض بشدة
11	إنتاجية العمل للشركة - مع قرار العمل عن بعد - مقارنة لإنتاجيتها قبل الأزمة؟	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	أعترض	أعترض بشدة
12	قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [الخيار الأمثل لاستمرارية سير العمل]	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	أعترض	أعترض بشدة
13	قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [إجراء أساسي لتحديد الخطي الأزمات الاقتصادية]	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	أعترض	أعترض بشدة
14	قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [يساعد على توفير التكاليف التشغيلية على الشركات]	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	أعترض	أعترض بشدة
15	قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [يساهم بزيادة إنتاجية الموظف]	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	أعترض	أعترض بشدة

16	قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [يسهل متابعة العمل]	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	أعترض	أعترض بشدة
17	قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [يوصى به على المدى البعيد]	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	أعترض	أعترض بشدة
18	قرار العمل عن بعد لبعض الشركات [يساهم في زيادة المرونة في ساعات العمل بشكل يتناسب مع الشركة]	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	أعترض	أعترض بشدة
19	ما هي سلبيات العمل عن بعد؟					
20	ما هي إيجابيات العمل عن بعد؟					

ملخص الدراسة باللغة العربية:

نظرا لحدوث أكبر أزمة اقتصادية عالمية نتيجةً لجائحة كورونا. لزم على جميع القطاعات داخل المملكة مواكبة هذه الجائحة لتقليل الأضرار وتحسين العودة لسوق العمل بالمحافظة على الإجراءات الاحترازية. فتم اعتماد العمل عن بعد كأحد الحلول الأولية مع الحد من الأنشطة الاجتماعية. وهذا ما بني عليه هذا البحث؛ لرؤية التغيير الحاصل نتيجة لتغير أسلوب العمل في القطاع الخاص تحديدا. تم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي باختيار عينات عشوائية للقطاع الخاص في المملكة. اختيرت القطاعات حسب شروط من أهمها: عدم توقف العمل كليا أثناء الأزمة، عدم استمرار العمل حضوريا في مواقع العمل أثناء الأزمة، وعدم استناد القطاع على التجارة أو العمل الإلكتروني بشكل أساسي. وكانت تساؤلات البحث تصب في كيفية تحسين إنتاجية القطاعات الخاصة في المملكة مع العمل عن بعد وتأثير ذلك في سوق العمل. اعتمد الباحثون على نشر استبانة لجمع المعلومات من العينة المستهدفة بعدة طرق: التواصل المباشر مع إداري الشركات/المؤسسات، ومشاركة الاستبانة على شبكة التواصل الاجتماعي. وجد الباحثون أن قبل حصول الجائحة كان اعتماد العمل عن بعد محدود في قطاعات قليلة. وبعد الأزمة واضطرار القطاعات للأخذ بهذا القرار، أثبت العمل عن بعد فعاليته في مجالات كثيرة. حيث أنه إجراء عملي إيجابي من حيث السلاسة، السهولة، ومرونة ساعات العمل، وغيره. لكن أثر في بعض أمور مثل: متابعة العمل والتواصل بين الموظفين والاتصال المباشر مع المستهلكين.

أخيرا، يقترح الباحثون دعم الجانب الإلكتروني في القطاع أجمع داخل المملكة والأخذ به لما فيه من فوائد وفيرة للقطاعات والمنشآت.

الكلمات الدالة: العمل عن بعد، كورونا، إنتاجية القطاع الخاص.

Abstract:

Due to the occurrence of the largest global economic crisis, resulted from Corona pandemic, all sectors within the Kingdom of Saudi Arabia had to adapt with this pandemic; to reduce damage and

improve the return to the labor market by maintaining precautionary measures. The primary solution that most sectors had taken was keep working from home (remote work) to limit social activities. This is what this research is based on; to see the change taking place as a result of the alternative work system that was taken in the private sector in particular. The descriptive survey approach was done by selecting random samples for the private sector in the Kingdom. The sectors were selected based on specific conditions. Some of which were: Work should not be completely interrupted during the crisis, work should not be continued at work sites during the crisis, and the sector should not be based on trade or electronic work mainly. The research questions were about how to improve the productivity of private sectors in the Kingdom with remote work and its impact on the labor market. The survey relied on publishing a questionnaire to collect information from the target sample in several ways: Direct interview with managers of companies/ institutions and share the survey on the social network. Researchers found that before the pandemic, remote work adoption was limited in a few sectors. After the crisis and the adherence this decision, remote work has proven effective in many areas. As it is a positive practical procedure in terms of smoothness, ease, flexibility of working at home... etc. remote working affected other aspects like: work follow-up, the communication between employees, and the direct contact with consumers. Finally, the researchers suggest that supporting electronic aspect in the entire sector within the Kingdom and adopting it is essential, because of its abundant benefits for sectors and establishments.