



جامعة الجميع الذكية

كلية الإدارة – إدارة المشاريع

برنامج الماجستير

العام الدراسي ٢٠٢٢

العمل عن بُعد وأثره على زيادة الإنتاجية

REMOTE WORK AND ITS IMPACT ON WORK PRODUCTIVITY

دراسة تطبيقية على جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل

المملكة العربية السعودية – المنطقة الشرقية

(متطلب للحصول على درجة الماجستير في إدارة المشاريع)

إعداد

قائد المجموعة	٢٠٢٢٠٠٥٦٣٣	محيا الحربي
عضو	٢٠٢٢٠٠٥٧٦٩	عهد العنزي
عضو	٢٠٢٢٠٠٥٧٥٦	بثينة العنزي
عضو	٢٠٢٢٠٠٥٧٧٢	عبير العنزي
عضو	٢٠٢٢٠٠٦٠١١	وائل المصري
عضو	٢٠٢١٢٠٠٥٣٠١	نواف الشمري
عضو	٢٠٢١٢٠٠٥١٢٥	نزار الاحمدي
عضو	٢٠٢١٢٠٠٥١٩٣	ممدوح الحايطي
عضو	٢٠٢٢٠٠٦١٩٣	عبدالله الفصيلي
عضو	٢٠٢١٢٠٠٥٢٤٩	حاتم الرشيدى

مشرف المقرر الدكتور: وليد سليمان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى (يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم

درجات)

سورة المجادلة الآية ١١

شكرو وتقدير

نتوجه بالشكر والتقدير

إلى الدكتور وليد سليمان على تعاونه وسعة صدره معنا فجزاه الله خير الجزاء على

جهوده ..

ولكل من ساعدنا في هذه الدراسة سواءً بالنصح أو المشورة أو المعلومة ..

وأخيراً.. إن كنا قد أحسنا فهذا من فضل الله وتوفيقه، وإن كنا الأخرى فحسبنا أننا

قد بذلنا قصارى جهدنا وما تحن إلا بشر نصيب ونخطيء ، والكمال لله وحده، إليه

يرجع الفضل كله وإليه يرجع الثناء كله..

قائمة المحتويات		
الرقم	المحتوى	الصفحة
1	المقدمة	7
الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهميتها		
1.1	مشكلة الدراسة	9
2.1	أهمية الدراسة	9
3.1	الأهمية الأكاديمية	10
4.1	أهمية التطبيقية	10
5.1	أهداف الدراسة	11
6.1	أسئلة الدراسة	11
7.1	حدود الدراسة	12
8.1	محددات الدراسة	12
9.1	منهج وطرق الدراسة	13
1.9.1	الدراسة النظرية	13
2.9.1	الدراسة التحليلية	13
10.1	أدوات الدراسة	13
11.1	مجالات الدراسة	14
12.1	التعريفات	14
الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري		
1.2	الدراسات العربية	16
2.2	الدراسات الأجنبية	19
3.2	التعليق على الدراسات السابقة	23
4.2	الفرضيات النظرية للدراسة	23

24	المفاهيم النظرية للعمل عن بعد	1.4.2
24	مفهوم ودوافع اللجوء للعمل عن بعد	2.4.2
25	أهمية العمل عن بعد	3.4.2
25	ضوابط العمل عن بعد	4.4.2
26	تأثير العمل عن بعد على أداء العاملين	5.4.2
26	خصائص العمل عن بعد	6.4.2
27	إيجابيات تطبيق العمل عن بعد	7.4.2
27	سلبات العمل عن بعد	8.4.2
28	أهم المعوقات والتحديات لتطبيق العمل عن بعد	9.4.2
الفصل الثالث: نتائج الدراسة		
31	الخصائص الإجتماعية والديموغرافية لعينة الدراسة	1.3
31	التوزيع من حيث الفئة العمرية	1.1.3
32	التوزيع من حيث الجنس	2.1.3
33	التوزيع من حيث الحالة الاجتماعية	3.1.3
34	التوزيع من حيث المؤهل الدراسي	4.1.3
35	التوزيع من حيث سنوات الخبرة	5.1.3
50	الاستنتاجات	–
50	التوصيات	–
44	الرسم البياني	–
الملاحق		
51	المراجع	–
53	ملخص الدراسة باللغة العربية	–
54	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية	–
55	استبانة الدراسة	–

قائمة الأشكال

الرقم	المحتوى	الصفحة
1	التوزيع من حيث الفئة العمرية	31
2	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس	32
3	التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	33
4	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	34
5	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	35
6	التوزيع من حيث مدى تأثير العمل عن بعد على الحياة الاجتماعية	44
7	تأثير العمل عن بعد في تطوير الموظف	44
8	تأثير العمل عن بعد على بدل النقل	45
9	قياس اثر العمل عن بعد على انجاز المهام	45
10	تطبيق المنظمة سياسة العمل عن بعد	46
11	سياسة العمل المرن في المنظمات	46
12	ارتفاع نسبة الخدمات ومتابعتها من خلال العمل عن بعد	47
13	ارتفاع معدل الاستجابة والتسليم لطلبات الرؤساء المباشرين في حالة العمل عن بعد	47
14	تحسن مستوى الانجاز الابداعي في حالة العمل عن بعد	48
15	نسبة تأييد العمل عن بعد	48
16	النسبة الأمثل للعمل عن بعد بالنسبة لصاحب الصلاحية	49
17	نسبة تحسن حالة الموظفين النفسية والذهنية في حال العمل عن بعد	49

قائمة الجداول

الرقم	المحتوى	الصفحة
1	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	32
2	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس	33
3	التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	33
4	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	34
5	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	35
6	التوزيع من حيث مدى تأثير العمل عن بعد من حيث طبيعة العمل	36
7	مدى تأثير اعلم عن بعد على الحياة الاجتماعية	36
8	تأثير العمل عن بعد على تطوير الذات	37
9	تأثير العمل عن بعد على المواصلات	37
10	نسبة تطبيق العمل عن بعد على المنظمات	38
11	النسبة الأفضل لتطبيق سياسة العمل عن بعد في المنظمات	38
12	نتائج مستوى الخدمات من خلال العمل عن بعد	39
13	استجابة الموظف للطلبات في حالة العمل عن بعد	39
14	مستوى انجاز العمل الابداعي في حالة العمل عن بعد	40
15	تأيد العمل عن بعد للمدراء	40
16	النسبة الامثل لتطبيق العمل عن بعد لصاحب الصلاحية	41
17	نسبة مدى تحسن الحالة النفسية والذهنية للموظف في العمل عن بعد	41
18	نسبة أداء الموظف بعد تطبيق سياسة العمل عن بعد	42
19	احصائيات عينة الدراسة	43

المقدمة

يمر العالم اليوم بتغيير هائل في بيئات العمل نتيجة التطور والطفرة في التكنولوجيا الحديثة التي تعاظمت في أواخر السنوات واستخدامها في مجال الأعمال خاصة بعد جائحة كورونا، وأصبح أداء الكثير من الأعمال والإجراءات والمهام بواسطة الأجهزة التقنية والعمل عن بعد باستخدام وسائل الاتصالات الصوتية والمرئية وأتمتة الإجراءات والكثير من الابتكارات في مختلف المجالات مما يحدث تساؤل حول زيادة أو نقص الإنتاجية بالعمل عن بعد، وتشير التقارير العالمية إلى أن هناك ثلاثة محركات تدفع نحو زيادة الإقبال على العمل عن بعد، وهي توفر الربط الشبكي داخل الدولة، وتحويل مزيد من أوجه العمل إلى بيانات رقمية، وكذلك تحقيق المهارات المرتبطة بالتقنية للمستخدمين، ويرتبط العمل عن بعد بعدة عوامل إيجابية مؤثرة وأبرزها تقليل التكاليف الاقتصادية مثل إنشاء المباني والمكاتب وصيانتها وتوفير الحراسات عليها واستهلاك الطاقة والمياه وتنقل الموظفين، وتوفير مرونة وحرية أكثر للموظفين في حياتهم الشخصية مما ينعكس بشكل مباشر في أداءهم لعملهم، كما يقدم مفهوم أكثر تطوراً وهو مفهوم العمل في أي وقت وأي مكان مما يزيد الخيارات في استقطاب أفضل الكفاءات من مختلف المناطق لتأدية العمل، وفي هذا البحث سيتم عمل دراسة تطبيقية على جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل لأثر العمل عن بعد على إنتاجية العمل.

الفصل الأول



خلفية الدراسة وأهميتها



١. مشكلة الدراسة
٢. أهمية الدراسة
٣. أهداف الدراسة
٤. أسئلة الدراسة
٥. حدود الدراسة
٦. محددات الدراسة
٧. منهج وطرق الدراسة
٨. مجالات الدراسة
٩. التعريفات

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

1.1 مشكلة الدراسة:

جاء عام 2020 م باضطرابات غير مسبوقه لجميع دول العالم حين أطاحت جائحة كورونا بجميع القطاعات المحلية والإقليمية والدولية بلا استثناء، فكان " العمل عن بعد " أحد خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرارية تأدية الأعمال وإنجازها بحسب خطط العمل الموضوعة. وفي ضوء الدراسة المكتبية والاطلاع على بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، يرى الباحث أن المشكلة البحثية يمكن صياغتها في التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هو أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل ؟
وفي ضوء استعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وبشكل أكثر تحديداً فإن الدراسة تسعى من خلال التقصي والتحليل إلى تقديم إجابات واضحة على عدد من التساؤلات البحثية والتي يمكن حصرها في الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مستوى تطبيق " العمل عن بعد " بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل ؟
- ماهي معايير قياس " الإنتاجية " للعاملين بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل ؟
- ما هو تأثير " العمل عن بعد " على إنتاجية العاملين بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل ؟

2.1 أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تبحث في موضوعين هامين من الموضوعات الإدارية الحديثة مجتمعين: وهما: "العمل عن بعد" و "الإنتاجية". كما تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال:

3.1 الأهمية الأكاديمية :

- انطلاقاً من تصاعد الاهتمام العالمي بموضوع "العمل عن بعد" خاصة مع تزايد موجات فيروس "كورونا" ، وما اثبتته التجارب الدولية من أن "العمل عن بعد" يساهم في النمو الاقتصادي ويعمل على رفع الكفاءة.
- المساعدة في تحديد طبيعة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين كل من "العمل عن بعد" و"الإنتاجية" لدى تلك الفئة من الموظفين بكلية التجارة بجامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل.
- تناول مفاهيم حديثة في مجال إدارة الأعمال وخصوصاً الربط بين "العمل عن بعد" و"إنتاجية العاملين" في ظل ندرة الكتابات العربية وتعدد الكتابات الأجنبية التي تناولت هذه المفاهيم بالدراسة والتحليل، وبالتالي تأتي هذه الدراسة كمحاولة مكملية للمحاولات الأخرى المبذولة وامتداداً لها.

4.1 الأهمية التطبيقية:

- يمثل "العمل عن بعد" إجراءً احترازياً يتم اتخاذه للحفاظ على سلامة وأمن الموظف في الحالات الطارئة والاستثنائية والمستقبلية، حيث يساعد "العمل عن بعد" على تقليل المخاطر التي قد تصيب الموظف أثناء التنقل وخاصة مع انتشار الأوبئة والاضطرابات وغيرها.
- توفير بيئة عمل مرنة لضمان استمرارية الأعمال وإنجازها في الوقت المحدد بتحديد المهام والمسؤوليات الوظيفية في بيئة تنظيمية وتطورات تكنولوجية ومراعاة الحوافز المادية والمعنوية للوصول للرضا الوظيفي.
- إبراز الدور الحيوي للعمل عن بعد لقطاع التعليم العالي كأحد الركائز الأساسية الذي يحظى باهتمام الدولة، وبيان كيفية تدعيم الإنتاجية فيه. مما قد يساعد المسؤولين في الجامعات السعودية في وضع السياسات التي تكفل تحسين مستوى العمل عن بعد.
- حتمية موضوع الإنتاجية، خاصة أنه يتصل بشكل كبير بدور العنصر البشري واسهاماته في المنظمة.

5.1 أهداف الدراسة:

في ظل الاهتمامات البحثية المتزايدة للأدبيات المختلفة التي تطرقت لموضوع هذه الدراسة، ومن منطلق أهمية الإنتاجية، تأتي هذه الدراسة لاستشراف أثر أبعاد "العمل عن بعد" على "إنتاجية العاملين" في جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل"، والوقوف على أهم تلك الأبعاد ودورها في تعزيز الإنتاجية لدى الموارد البشرية بها. وتهدف هذه الدراسة إلى:-

- ١- النظر نحو إمكانية توفير خيارات عمل متعددة للموظفين وجهات عملهم، لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية بما يؤثر في تحقيق الأهداف في جهة العمل.
- ٢- النظر نحو إمكانية توفير فرص عمل جديدة غير تقليدية واستقطاب الكفاءات المتميزة والحفاظ عليها.
- ٣- الكشف عن مستوى تطبيق "العمل عن بعد" لموظفي جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل محل الدراسة.
- ٤- الكشف عن مستوى تطبيق "إنتاجية العاملين" بجامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل محل الدراسة.
- ٥- الكشف عن مستوى التأثير بين "العمل عن بعد" و "إنتاجية العاملين.
- ٦- وضع مجموعة من التوصيات في ضوء استنتاجات الدراسة تساهم في تعزيز "العمل عن بعد" و "إنتاجية العاملين" بجامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل .
- ٧- اقتراح مجموعة من التوجهات المستقبلية في مجال أدبيات وأبحاث إدارة الأعمال والموارد البشرية حول موضوع الدراسة الحالية.

6.1 أسئلة عن الدراسة:

س١: ماهي أهداف الدراسة؟

س٢: ماهي معايير قياس (الإنتاجية) للعاملين عن بعد؟

س٣: ما هو تأثير العمل عن بعد على إنتاجية العاملين؟

س٤: كيف يتم قياس التغير الحاصل على أداء الموظفين في بيئة العمل عن بعد؟

س٥: ماهي ايجابيات العمل عن بعد؟

س٦: كيف يساعد العمل عن بعد في زيادة الانتاجية وتخفيف المصاريف التشغيلية؟

س٧: ماهي عوامل النجاح لتطبيق العمل عن بعد؟

س٨: كيف يتم تأثير العمل عن بعد في تحسين جودة العمل في المنظمة؟

س٩: ماهي سلبيات العمل عن بعد؟

س١٠: اهم معوقات تطبيق العمل عن بعد؟

7.1 حدود الدراسة

الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة على (جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل) في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية: الفترة الزمنية من العاشر وحتى السادس والعشرون من شهر نوفمبر ٢٠٢٢ م

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على العاملين في جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل.

أولاً : المسح الإلكتروني باستخدام أحد أدواه الاستبيان الموثوقة والمعروفة.

ثانياً: تحديد الفئة العمرية المستهدفة للدراسة والعدد المشارك.

ثالثاً: فرز النتائج وتوثيق الإحصائيات بعد انتهاء المسح.

الحدود العملية: تقتصر الدراسة على تحليل أثر العمل عن بعد على زيادة انتاجية العاملين.

8.1 محددات الدراسة

تتحدد نتائج الدراسة بدرجة صدق الاداة المستخدمة في جمع البيانات وثباتها وبموضوعية إجابة أفراد العينة

عن فقرات الاستبانة ودرجة تمثيل العينة للمجتمع الذي سحبت منه.

9.1 منهج وطرق الدراسة:

تشمل أدوات الدراسة على ما يلي:

1.9.1 الدراسة النظرية:

بالرجوع إلى الكتب العلمية والدراسات والأبحاث التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

2.9.1 الدراسة التحليلية:

الأداة المستخدمة للمقارنة بين الجانبين النظري والتحليلي العملي للوصول إلى رصد واقع العمل عن بعد ومدى تأثيره على انتاجية العمل بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

10.1 أدوات الدراسة:

- الخطوات التنفيذية :

١- قياس أداء العمل الحضوري:

سوف نتعرف على عدد ساعات عمل الموظفين وماهي المهام المنجزة وهل يعمل الموظف خارج أوقات العمل الرسمي.

٢- قياس أداء العمل الجزئي:

سوف نتعرف على عدد الساعات وكيف تم توزيع المهام .

٣- قياس أداء العمل عن بعد:

هنا سوف نتعرف على اليه عمل الموظفين و توزيع المهام وكم عدد ساعات العمل التي عملوا بها

11.1 مجالات الدراسة :

عاصر البشر عبر التاريخ من المعضلات بشكل متكرر على فترات زمنية متفاوتة أو متزامنة.

إن هذه الأزمات التي مرت على الإنسان عبر التاريخ خلفت في الكثير منها فرص إيجابية دفعته نحو النظر بشكل مختلف و استغلال الأدوات المتاحة أو حتى صنع الأدوات الممكنة له لمواجهة الظروف و تجاوزها بنجاح. وعندما القت جائحه كورونا ظلامها على البشرية بتجربة غير مسبقة وتحدي ليس له تجارب ودروس مستفاده سابقه ففرقت الناس وتعطلت المصالح والأعمال والكثير من الخدمات.

هنا كان لابد من إعادة التفكير في الاساليب الحالية للتواصل واستمرارية الأعمال وضمان أن تبقى عجلة الحياه والاقتصاد مستمرة الحركة والدوران.

العمل عن بعد ، كان من الحلول السريعة و الإيجابية التي ساعدت الكثير من المنظمات على استمرارية أعمالها وسلامة وأمن موظفيها وأسهمت في تجاوز العديد من التحديات الاقتصادية والاجتماعية.

12.1 التعريفات

العمل عن بعد :قيام الموظفين في الجامعة بأداء جزء أو جميع مهامهم من المنزل دون التقييد بحضور الموظف في مكان العمل.

مرونة ساعات العمل :نفس عدد ساعات العمل المحددة من قبل صاحب العمل ولكن بدون القيود المفروضة على ساعات العمل التقليدية من حيث وقت بدء العمل والمغادرة منه.

انتاجية الموظف: نسبة انجاز العمل من قبل الموظف بكفاءة وفاعلية وبدقة وسرعة وتكاليف مخفضة.

الفصل الثاني



الدراسات السابقة والإطار النظري

دراسات عربية	١-٢
دراسات أجنبية	٢-٢
التعليق على الدراسات السابقة	٣-٢
الفرضيات النظرية للدراسة	٤-٢

الفصل الثاني

الدراسات السابقة والإطار النظري

1.2 دراسات عربية

دراسة اليافي، (العمري، ٢٠١٣) بعنوان: الاتجاهات النفسية لممارسة "العمل عن بعد"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاتجاهات نحو مفهوم "العمل عن بعد" وقد تم استهداف طلبة كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود. ووزعت (٢٦١) استبيان على طلبة وطالبات الكلية وتم استخدام عدد من الاساليب الإحصائية للإجابة على اسئلة الدراسة وتوصلت الدراسة إلى أن تحقيق الأهداف من خلال ممارسة "العمل عن بعد" حصل على درجة تأثير عالية في بعد التمكين في بيئة العمل وان درجة التأثير في اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال نحو "العمل عن بعد" تكمن في "العمل عن بعد" يساعد على زيادة إنتاجية ممارسيه. وأن أهم العوامل المؤثرة في رضا ممارسي "العمل عن بعد" تمثل في رضا الأهل بالدرجة الأولى ثم الرؤساء والزلاء، بالدرجة الثانية قدرة الفرد الإنتاجية أثناء قيامه بعمله عن بعد وجاء بالمرتبة الثالثة رضا الفرد عن ممارسته "العمل عن بعد".

دراسة (ابو ماضي، ٢٠١٥)، بعنوان: تقييم تجربة "العمل عن بعد" في قطاع غزة تحديات ومستقبل.

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تجربة "العمل عن بعد" في قطاع غزة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مجال العمل عن بعد في (٢٤) شركة عاملة في هذا المجال في قطاع غزة والبالغ عددهم (١١٥) موظف. تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي الإحصائي SPSS ، واستخدمت الباحثة اساليب احصائية "النسب المئوية، التكرارات المتوسط الحسابي، معامل ألفا كرونباخ، ومعامل الارتباط واختبار التباين الأحادي". وتوصلت الدراسة إلى أن: مستوى التجربة المتاحة للعمل عن بعد في قطاع غزة يعد متوسطاً حيث بلغ ٦٧٪، وأن مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين في الشركات يعد جيداً حيث بلغ ٧٢٪، وأن مستوى المعرفة بالعمل عن بعد في قطاع غزة يعد ضعيفاً. وأن مستوى الثقة بين أطراف نظام "العمل عن بعد" تعد متوسطة.

دراسة (أبو مللة، ٢٠١٨) "قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع "العمل عن بعد" وقابليته من الخريجين وتحديد أثره على الإنتاجية في شركات تكنولوجيا المعلومات بقطاع غزة. واستخدمت الدراسة التحليل الوصفي إضافة إلى المنهج القياسي من خلال توزيع استبانة على العاملين والشركات. وتم توزيع (٢٣٤) استبانة على مجتمع الدراسة وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن هناك علاقة طردية بين كل من البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، والرضا الوظيفي و الثقة، والإنتاجية واستنادًا إلى نتائج الدراسة فقد أوصت الدراسة إلى ضرورة أن تهتم الجهات الرسمية بتوفير البنية التحتية كالكهرباء ووسائل الاتصال الحديثة، وذلك لزيادة الاستثمار في هذا القطاع ، كما أوصت بالعمل على سن قوانين تقرر الحد الأدنى من الأجور للعاملين في هذا المجال ومواكبة النظام التعليمي في الجامعات ومراحل الثانوية لوسائل الاتصال الحديثة.

دراسة (جراد، ٢٠٢٠): متطلبات تطبيق أسلوب "العمل عن بعد" في المنظمات العامة، دراسة مقارنة مع

التطبيق على مصر.

تدور الدراسة حول تطبيق نظام "العمل عن بعد" مع البحث عن توفير مجموعة من المتطلبات والاشتراطات الضرورية لتهيئة البيئة المناسبة لتطبيقه، والتي تتمثل في الجوانب القانونية التي تحقق شرعية وقانونية النظام، وتنظيم العلاقة بين جهات العمل المختلفة عام وخاص، والعاملين عن بعد بما يضمن حقوق والتزامات كلا الطرفين إضافة إلى المتطلبات التكنولوجية اللازمة لاستخدام النظام، خاصة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وكان من نتائج الدراسة تقديم نموذج مبدئي للمتطلبات الأساسية لتطبيق أسلوب "العمل عن بعد" من خلال تحديد المتطلبات القانونية اللازمة لتطبيق "العمل عن بعد" وما تتضمنه من قوانين وتشريعات لتنظيم العلاقة بين جهة العمل والعاملين عن بعد وتحديد مسؤوليات والتزامات كلا الطرفين، مع تحديد مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وطرق الاتصال المناسبة بين العاملين والمديرين والمشرفين، مع التعرف على طبيعة المتطلبات التنظيمية التي يجب توفيرها لاتباع أسلوب "العمل عن بعد" مع عرض بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تساهم بتشجيع الأفراد لاختيار العمل بهذا الأسلوب، بالإضافة إلى عرض التجارب الدولية في مجال تلبية متطلبات "العمل عن بعد" بهدف استخلاص الدروس المستفادة.

دراسة نجم (٢٠١٨) بعنوان: قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع العمل عن بعد وقابليته من قبل الخريجين وتحديد أثره على الإنتاجية في شركات تكنولوجيا المعلومات، أجريت الدراسة في قطاع غزة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، إذ تكونت عينة الدراسة من العاملين والشركات والبالغ عددهم (٢٣٤) عامل وعاملة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك عالقة طردية بين كل من البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والإنتاجية.

دراسة العمارة (٢٠٢٠) بعنوان: أثر جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩) على أداء شركات التأمين

العاملة في الأردن من وجهة نظر المدراء العامين والرؤساء التنفيذيين لشركات التأمين الأردنية

وتكونت الدراسة التي قام الاتحاد بتعميمها على شركات التأمين العاملة في سوق التأمين الأردني من أربعة فصول للكشف عن أثر (كوفيد-١٩) على أداء شركات التأمين من وجهة نظر المدراء العامين والرؤساء التنفيذيين لشركات التأمين الأردنية، حيث خصصت هذه الدراسة للعام (٢٠٢٠)، و ويجدر الذكر ان أفراد الدراسة تكون من (٢٤) مديراً عاماً ورئيساً تنفيذياً لشركات التأمين بالمملكة الأردنية الهاشمية، حيث تم إعداد مقياس خاص لجمع بيانات الدراسة مكون من أربعة أبعاد وهي: د المالى، والفنى، والتكنولوجى، والبشرى، وتم التحقق من الصدق والثبات وتمتعا بدالات صدق، البع وثبات مناسبين لهذا المقياس وفقاً إلى وجود للأساليب العلمية المناسبة وحيث اشارت أبرز نتائجها أثر مرتفع المستوى لجائحة (كوفيد- ١٩) على أداء شركات التأمين المتمثلة في البعد الفنى، والبعد التكنولوجى، والبعد البشرى. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن جائحة (كوفيد- ١٩) أثرت في أداء شركات التأمين في البعد المالى بمستوى متوسط للبعد الكلى ومستوى مرتفع بالتنبؤ بأن العالقة المالية مع معيدي التأمين سوف تتأثر من حيث السعار والتغطيات نتيجة تعرضهم لخسائر مالية.

دراسة رزق (٢٠٢٠) بعنوان: دور المرونة الاستراتيجية في ظل جائحة كورونا في تحقيق التنمية المستدامة

لمؤسسات رياض الأطفال.

هدفت الدراسة لبيان دور المرونة الاستراتيجية في ظل جائحة كورونا لتحقيق التنمية المستدامة لمؤسسات رياض الأطفال وتمثلت أدوات البحث في استمارة البيانات العامة، استبيان المرونة الاستراتيجية في ظل جائحة كورونا، استبيان تحقيق التنمية المستدامة لمؤسسات رياض الأطفال. وتم تطبيق البحث على عينة تكونت من (٣١٦)

(من العمليات بمؤسسات رياض الأطفال، بمحافظة المنوفية ولقد تم اختيارهم بطريقة صدفية غرضية واتباع البحث المنهج الوصفي التحليلي وكان من 53 أهم النتائج: وجدت عالقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين المرونة الاستراتيجية في ظل جائحة كورونا وتحقيق التنمية المستدامة لمؤسسات رياض الأطفال.

دراسة نجم (٢٠١٨) بعنوان: قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع العمل عن بعد وقابليته من قبل الخريجين وتحديد أثره على الإنتاجية في شركات تكنولوجيا المعلومات، أجريت الدراسة في قطاع غزة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، إذ تكونت عينة الدراسة من العاملين والشركات والبالغ عددهم (٢٣٤) عامل وعاملة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك عالقة طردية بين كل من البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والإنتاجية.

2.2 الدراسات الأجنبية

دراسة (Klopotek, ٢٠١٧) بعنوان The Advantages and Disadvantages Of Remote Working From:

The Perspective Of Young Employees

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مزايا وعيوب العمل عن بعد من وجهة نظر الموظفين الشباب، ، أجريت الدراسة في بولندا، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من الشباب الذين يعملون عن بعد تتراوح أعمارهم بين ١٨-٣١، والبالغ عددهم (١١١) شاب وشابة، وتوصلت النتائج إلى أن العوامل الأكثر أهمية بالنسبة للشباب العاملين عن بعد هي: ساعات العمل المرنة، وتوفير الوقت عند الانتقال إلى العمل، أما المساوئ الرئيسية للعمل عن بعد، فهي تكمن في صعوبة فصل الشؤون المنزلية عن الشؤون المهنية، والعزلة الاجتماعية وأثبتت نتائج الدراسة أن الفوائد والعيوب الأخرى ليست ذات صلة. كما أشارت الدراسة لظاهرة مثيرة للاهتمام، وهي أنه في عصر الشبكات الاجتماعية وأدوات الاتصال واسعة النطاق، فإن المشكلة الرئيسية للعمل عن بعد للشباب العاملين عن بعد تكمن في خطر العزلة الاجتماعية.

Does Remote Work Improve or Impair Firm Labor Productivity? Longitudinal Evidence from

Portugal

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير العمل عن بعد في تحسين إنتاجية العمل في الشركة أو إضعافها، أجريت الدراسة في البرتغال، واستخدمت المنهج التحليلي، وتم جمع البيانات المالية من عدد من الشركات التي شملتها الدراسة خلال الفترة من ٢٠١٦-٢٠١٨ ، وشملت المتغيرات الرئيسية : الناتج الإجمالي، والقيمة المضافة، ورأس المال، والعمالة، وفاتورة الأجور، والصناعة، والموقع الإقليمي، وتوصلت النتائج إلى أن سياسة السماح للموظفين بالعمل من المنزل لها تأثير سلبي على إنتاجية العمل في الشركة، وأن عمليات البحث والتطوير تكون ضعيفة خلال فترة العمل عن بعد.

دراسة (Kazekami ٢٠٢٠) بعنوان:

Mechanisms to improve labor productivity by performing telework

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أسباب تأثير العمل عن بعد على إنتاجية العمل، أجريت الدراسة في اليابان، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (١٧١) عامل وعاملة في الشركات التي شملتها الدراسة، وأظهرت النتائج أنه كلما كانت ساعات العمل مناسبة فإن إنتاجية العمل تزيد، بينما يكون تأثير ساعات العمل الطويلة جداً أن إنتاجية العمل تقل، وتبين الأثر الإيجابي للعمل عن بعد في زيادة رضا العامل عن الحياة الوظيفية، مما يؤثر على زيادة إنتاجيته. كذلك أوضحت الدراسة أن العمل عن بعد يعد أفضل من ناحية الكفاءة لتحسين الإنتاجية في حالة ما إذا كان العمال لا يستغرق وقتاً طويلاً في وسائل المواصلات للانتقال للعمل.

دراسة ل (Lopez ٢٠١٦) بعنوان:

Remote work culture in IT companies an innovative way of working and living

هدفت الدراسة التعرف إلى كيفية عمل الشركات العاملة عن بعد وتحليل نوع الجوانب الإيجابية عد هو اتجاه سريع النمو، والسلبية لهذه الطريقة. تناقش هذه الدراسة أيضاً سبب كون العمل عن ب خاصة في شركات تكنولوجيا المعلومات. أجريت الدراسة في السويد، واستخدمت المنهج التجريبي، إذ تم تنفيذ مشروع أثناء العمل مصمم لمدة خمسة أشهر في شركة تكنولوجيا معلومات عن بعد. تتضمن النتائج تصميمين تم ابتكارهما أثناء العمل

عن بعد للشركة بالإضافة إلى إيجابيات وسلبيات العمل عن بعد. وتوصلت النتائج إلى عد في الحياة المهني، أن التأثير الكبير الذي أحدثه العمل عن في الحياة المهنية و الشخصية للموظفين في شركة تكنولوجيا المعلومات كان بدرجة كبيرة.

دراسة ل (٢٠١٩) Outes بعنوان:

Productivity and Perceived Wellbeing in Traditional and Non-traditional Work

Settings

تناولت هذه الدراسة العوالة والتطور التكنولوجي وكيف أنها ساهمت في تطور أماكن العمل أيضا، حيث قامت المنظمات بتطوير طرق عمل غير تقليديه، حيث مواقع العمل عن بعد، وجداول العمل المرنة ومساحات عمل مبتكره، والتأثير الذي حدث على المنظمات والموظفين بسبب إعدادات العمل التي من الممكن أن تكون فعاله أكثر من الأوضاع الحالية. وقد درست عناصر بيئة العمل وكيف أثرت على الموظفين في بيئة العمل التقليدية وأيضا كيف أثرت على الرفاهية والإنتاجية.

دراسة ل (٢٠١٩) Charalampous, Grant, Tramontano & Michailidis بعنوان:

Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach

بحثت هذه الدراسة في تزايد العمل عن بعد، والذي يتم في أي مكان وأي وقت عن طريق الوسائل التكنولوجية المختلفة. إن الهدف من هذه المراجعة المنهجية للأدبيات، هو لفهم العالقة بين العمل عن بعد للعاملين في مجال المعرفة، لقد تم إدراج ٦٣ دراسة بتصميمات كمية ونوعية وبعده طرق في المراجعة، وأشارت النتائج بأننا نعرف عن الحالة العاطفية والحياة الاجتماعية والمهنية للعاملين أكثر من معرفتنا لأدائهم المعرفي، ومع أن البحث أشار إلى أثر إيجابي، فقد أظهر أيضا جوانب سلبية لهذا النوع من العمل، وقد تم توضيحها في هذه الدراسة، على سبيل المثال العزلة الاجتماعية والمهنية، والتهديدات التي قد تعترض المسار المهني. إنه من الممكن أن يكون لهذه الدراسة قيمه عالية للأكاديميين، للاستمرار في التقدم النظري في مجال العمل عن بعد. وكذلك للأشخاص الممارسين لكي يستطيعوا إدارة كل ما يتعلق بالعمل عن بعد بشكل أكثر فعالية.

Exploring impact of future flexible working model evolution on urban environment economy
and planning

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الأثر للتطور الذي سيطر نتيجة نموذج العمل المرن المستقبلي

flexible working model (FWM) على البيئة والاقتصاد والتخطيط. إن نماذج العمل في تغير وتطور دائم على مدار الزمن، وتتجه لتكون أكثر مرونة من كافة الجوانب. يوجد في المدن الكبرى نماذج حديثة العهد أماكن عمل بديله، مثل مساحات العمل الجماعي، المساحات حسب الحاجة، أماكن العمل الرقمية. مما لا شك فيه أن توجهات كهذه أدت إلى تغييرات عديدة في ساعات العمل المرنة. ومع ذلك يوجد نقص في فهم التأثير لهذه الأماكن الحديثة للعمل المرن على التنمية الحضرية. وللتعامل مع هذا الجانب، تبنت هذه الدراسة طريقه للمراجعة المنهجية للأدبيات، وناقشت التطور التاريخي وكذلك عدة أنواع من flexible working model (FWM) وتحاول اكتشاف الأثر. ستؤدي هذه الدراسة لزيادة الفهم والتخطيط وفهم كيفية التعامل مع تحديات المستقبل لنماذج العمل الحديثة، وذلك للوصول لأكبر فوائد ممكنة للاقتصاد والتنمية الحضرية.

A Qualitative Investigation into Remote working in the Recruitment Industry and the
Influence it has on Employee Well-Being

هدفت عد في صناعة التوظيف وتأثيره على رفاهية الموظف، الدراسة التحقيق في أثر العمل عن ب أجريت الدراسة في إيرلندا، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، إذ تكونت عينة الدراسة من العاملين عن بعد في الشركات والبالغ عددهم (١١) عامل وعاملة، تم استخدام المقابلات شبه المنظمة بحيث تم استكشاف الظاهرة بالتفصيل والحصول على آراء وخبرات العاملين عن بعد فيما يتعلق برفاههم. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العمل عن بعد كان له تأثير إيجابي على الرفاهية العامة. ومع ذلك، يتضح من النتائج على حد سواء أن الرفاه الاجتماعي للعمال عن بعد تأثر سلبا بسبب العزلة.

3.2 التعليق على الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة في عدة نقاط، تتمثل في اتجاهها لقياس علاقة متغير ما على الظاهرة المدروسة، وبمعنى آخر: قياس علاقة متغير مستقل مع آخر تابع، وهي في ذلك تشترك مع دراسة (اليافي، العمري، ٢٠١٣) ، ودراسة (ابو ماضي، ٢٠١٥)، و دراسة (أبو مللة، ٢٠١٨) ، وأيضاً من ناحية قياس العلاقة بين العمل عن بعد وعدد من المتغيرات الأخرى المتمثلة في العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي ، وأيضاً مع دراسة (جراد، ٢٠٢٠) من ناحية التطرق لبعض الأبعاد تشمل من ضمنها بعد العمل عن بعد عند الطلب ، كما تشترك الدراسة الحالية مع دراسة: (Klopotek, ٢٠١٧) ودراسة Monteiro, Straume & Valente (2019)، و دراسة (Kazekami ٢٠٢٠) ، في اتجاهها لقياس العمل عن بعد عبر عدة أبعاد مغايرة مماثلة للأبعاد الوارد في هذه الدراسة.

ومن ناحية أخرى، فإن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في اتجاهها نحو رصد علاقة المتغير المستقل: العمل عن بُعد بأبعاده: المتمثلة في العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب ، مع المتغير التابع: إنتاجية العاملين ببعديه: جودة المنتج، و حجم الإنتاج، حيث تسعى الدراسة الحالية إلى دراسة العلاقة بين متغيرات فرعية لم يتم التطرق إليها - مُجتمعة مع بعضها - في كثير من البحوث والدراسات السابقة كما قدمتها الدراسات السابقة، وذلك على حد علم الباحث .

4.2 الفرضيات النظرية للدراسة:

تمهيد:

في ظل سرعة التغيرات التي تطرأ على العالم اليوم والامكانيات الجديدة ، ونظراً للتطور الهائل الذي نشهده بالتكنولوجيا، فإن الطرق المبتكرة والتسهيلات العملية والتعليمية تزداد يوماً بعد يوم، وأحد أهم هذه الاستراتيجيات هي " العمل عن بعد " والتي بدأ العالم باستخدامها في وقت عصيب وغير مسبوق في ظل جائحة كورونا حيث كان أثرها على الشركات والمؤسسات بالغلق التام وتوقف العمل والعمال. وكانت احد الخيارات البديلة التي تضمن استمرارية العمل وتقديم الخدمات بعيداً عن مكان العمل بشكل دائم أو جزئي أو حسب الطلب.

1.4.2 المفاهيم النظرية للعمل عن بعد

فمن خلال البحث بمفهوم العمل عن بعد خلال التحضير لهذه الدراسة وتحليل البيانات وبالرجوع للدراسات السابقة تبين ان العمل عن بعد يعد أحد الاستراتيجيات التي تتسم بالمرونة والانجاز في العمل حيث أنها تساهم في تحقيق الاستقلالية التي يتمتع بها الموظف في عملهم، مما يعزز لديه حس المسؤولية والدافع للإنتاجية في أداء المهام الموكل بها، كما أن الاعتماد على العمل عن بعد تجعل الموظف يعتمد على التقنيات الحديثة والأنظمة الأساسية لتقنية المعلومات والاجراءات الحاسوبية في العمل دون أي خسارة مادية للمنشأة مما يقلل من نفقات الشركة.

2.4.2 مفهوم ودوافع اللجوء للعمل عن بعد

تعددت التعريفات المرتبطة بمصطلح العمل عن بعد، والذي أطلق عليه أيضاً العمل من مسافة بعيدة، والعمل الافتراضي والعمل من المنزل ومصطلح العمل عن بعد مصطلح تم ترجمته من المصطلح الإنجليزي "Tele Work" المكون من مقطعين وهما : "Tele" وتعني عن بعد وهي كلمة يونانية الاصل و "Work" تعني العمل ويدمجها معا يصبحان العمل عن بعد (موسى) ٢٠١٤.

وعرف فليخ وقزمار (٢٠١٨) العلم عن بعد بأنه عملية يتم من خلالها ترتيب عمل مرن 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 .

ومن دوافع اللجوء للعمل عن بعد هي اختيار اوقات العمل وادارة الوقت والتغلب على الروتين لسهولة اختيار مكان عمل مختلف واجواء عمل متغيرة ، كذلك تقليل التكاليف المالية والمادية على المنشأة.

3.4.2 أهمية العمل عن بعد

وتكمن أهمية العمل عن بعد بالنقاط التالية:

زيادة الانتاجية : يساهم العمل عن بعد من تمكين الموظف من أداء عمله بشكل أفضل لكونه يعمل في بيئة مألوفة لديه ومريحة بالنسبة له مما يدفعه إلى بذل جهد أكبر في أداء مهامه، كما يقوم العمل عن بعد في تقليل تكاليف الشركة ومواردها المالية مما يزيد من انتاجيتها بشكل تلقائي

انخفاض معدل الدوران للموظفين: يمكن أن يكون معدل دوران الموظفين فكرة مقلقة وفي نفس الوقت مكلفة للشركات، فقد أظهرت الدراسات أن الموظفين القادرين على العمل عن بعد يميلون إلى أن يكونوا أكثر سعادة من نظرائهم في المكتب وعندما يتحقق الرضا لدى الموظفين فإنهم عادة ما يكون أقل احتمالا لترك الوظيفة ٥.

الاستفادة من الكوادر المتواجدة في مدن مختلفة بالمملكة البعيدة عن مقر العمل.

توفير فرص عمل إضافية والمساعدة في تقليل معدل البطالة.

4.4.2 ضوابط العمل عن بعد :

أن تقرر جهة العمل ساعات العمل عن بعد وفقا لمصلحة العمل فيها وبما لا يخل بالمسؤوليات المناطة بهذه الجهة قانونا.

يجوز أن تكون فترة العمل عن بعد مختلفة عن فترة العمل الرسمية للجهة الحكومية إذا اقتضت الظروف الطارئة ومصلحة العمل ذلك.

يجب أن لا يؤثر تطبيق العمل عن بعد على عدم تواجد حد أدنى من الموظفين في الوحدة التنظيمية ووفقا لما تقرره جهة العمل.

لا يستحق الموظف عن بعد عن أي تعويض إضافي .

يجب على الموظف التأكد من تجهيز بيئة عمل مناسبة في مكان عمله عن بعد بحيث تتوفر فيها مقومات النجاح وتساعد على تعزيز الانتاجية وجودة العمل وانجازه.

5.4.2 تأثير العمل عن بعد على أداء العاملين

تكمن أهمية العمل عن بعد على أداء العاملين بمجموعة نقاط كما يلي:

- انخفاض معدل دوران الموظف حيث أن فكرة دوران الموظفين فكرة مقلقة ومكلفة لأي منشأة، وقد أظهرت الدراسات أن الموظفين القادرين على العمل عن بعد يميلون إلى أن يكونوا أكثر سعادة من غيرهم ممن يعملون في المكاتب، وعندما يتحقق الرضا لدى الموظفين فإنهم عادة ما يكونون أقل احتمال من تركهم الوظيفة (Brinzea& Secara,2017).
- زيادة الانتاجية ويساهم العمل عن بعد في تمكين الموظف من أداء عمله بشكل أفضل لكونه يعمل في بيئة مألوفة لدية ومريحة مما يدفعه إلى بذل جهد أكبر في أداء مهامه .

6.4.2 خصائص العمل عن بعد

يتسم العمل عن بعد بمجموعة من السمات التي تميزه عن غيره وهي:

- المرونة: تدل على مستوى قدرة المنظمة في مواجهة التغيرات البيئية المحيطة بها والتكيف معها، وتعد من الخصائص التي يتم بها العمل عن بعد إذ يتيح للموظفين قدرة أكبر من أداء العمل في الوقت الذي يرغبون به دون فرض قيود عليهم في الوقت او الوسيلة التي يستخدمونها.
- ادارة الوقت : يسهم العمل عن بعد من تمكين الموظفين من تقسيم ساعات اليوم كاملة لإنجاز الأعمال الموكلة لهم بالوقت المناسب ولايشترط قيامه بالعمل خلال اوقات العمل الرسمي. وحيث كذلك تساعد الموظف على تحقيق التكامل بين العمل وظروف الأسرة وتوزيع الادوار بين أفراد الاسرة الواحدة.
- الاستقلالية: يتيح العمل عن بعد الاستقلالية للموظفين من خلال تعزيز قدرتهم على تنفيذ الاعمال، إذ أن منح الموظفين حرية أكبر في أداء اعمالهم يزيد من دافعيتهم نحو انجاز مهامهم بشكل إبداعي.

7.4.2 ايجابيات تطبيق العمل عن بعد

تم رصد مجموعة من الايجابيات الكبيرة لتطبيق العمل عن بعد، تمحورت في زيادة انتاجية الموظف وتخفيض المصاريف التشغيلية لمواقع العمل، فضلاً عن التوافق بين المسؤوليات العملية والخاصة والتي اتاحت أريحية أكبر أثناء العمل وخففت الضغوط النفسية التي كان يعاني الموظفون منها أثناء تأدية مهامهم الوظيفية. غير تطبيق العمل عن بعد الكثير من المفاهيم التقليدية، باستخدام الوسائل الالكترونية في التواصل والاشراف على الموظفين، ووقف المراسلات الورقية والاعتماد على البريد الالكتروني، وعقد الاجتماعات بالوسائل المرئية الافتراضية.

منح الموظفين مزايا و حفز نشاطهم وطور مهاراتهم، حيث تدربوا على استخدام المنصات الإلكترونية المتاحة والتطبيقات المختلفة، مما وفر الجهد للوصول إلى مواقع الاجتماعات أو العمل، والتي عزز استثمار الوقت بكفاءة وفاعلية عالية.

ساهم في تقليل الازدحام المروري بشكل بالغ الوضوح وهيئت بيئة أكثر راحة للعمل ووفرت وقتاً إضافياً لتلبية المتطلبات الاسرية، خاصة للامهات العاملات، إذ وجودهم في المنزل مكنهن من رعاية اطفالهن والقيام بمهامهن الوظيفية براحة وطمأنينة.

8.4.2 سلبيات العمل عن بعد

من أهم السلبيات على مستوى الموظفين أن العمل عن بعد يزيد من مخاطر العمل لساعات أكثر من المعتادة مما يولد مشاكل أسرية أكبر، بالإضافة إلى ضعف التفاعل والتعاون بين الموظفين، يليه صعوبة تحديد ساعات العمل لدى الموظف مما يجعله يعمل أكثر مما هو مطلوب منه مما يزيد من ضغوطات العمل ويولد للموظف مشاعر سلبية تجاه العمل ويقلل من انجازه لكونه لا يحصل على مقابل عن الساعات الإضافية التي يعمل بها (Ralletn& Proulhac, 2016).

يصعب على الادارات متابعة انجاز الموظفين ومراقبتهم بالشكل المطلوب وعلى مدار اليوم، لعدم وجود القدرة الكافية على متابعة جميع الموظفين في الوقت ذاته، مما قد يوجد فجوة في العمل والانجاز ويزيد من شعور الموظف بالتهديد الدائم من فقدان الوظيفة.

ويلاحظ مما سبق أن العمل عن بعد سلاح ذو حدين، فكما أن له إيجابيات يحمدها عليها وتساهم في أداء الأعمال وتنفيذها بالوقت والجودة المطلوبان، فإن له وجه سلبي يحد من قدرة المنشأة على تنفيذه لمدة طويلة إلا في حال تم وضع خطط استراتيجية لتجاوز السلبيات والحد منها.

9.4.2 أهم المعوقات والتحديات لتطبيق العمل عن بعد

يواجه تطبيق أي نظام عمل جديد تحديات تؤثر على مستوى فاعليته وانتاجية المنشأة فعندما تم تطبيق نظام العمل عن بعد صرح مسؤولون عن وجود مجموعة من المعوقات التي أثرت بدرجات مختلفة على كفاءة العمل والأداء العام للموظفين، حيث تسبب التحويل السريع والمفاجيء من نمط العمل التقليدي إلى العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا نوعا ما من إرباك مجموعة من الموظفين واستغرقهم هذا الإرباك بعض الوقت للتدريب على الانظمة والتطبيقات والاستعداد للعمل من المنزل في بيئة قد لا تكون مهيئة بطريقة مناسبة ومتكاملة، فالبعض قد لا يمتلك جهاز حاسوب خاص ومتنقل أو قد لا تتوفر لديه خدمة الانترنت بالسرعة الكافية للعمل عن بعد، إلا أنه وبعد فترة من تطبيق العمل عن بعد أثبت الموظفون جاهزيتهم وقدرتهم على انجاز المهام الموكلة إليهم والانسجام مع المتطلبات الجديدة.

وفيما يلي أهم المعوقات:

- توفر البنية التحتية لتقنية المعلومات والميزانية المطلوبة: عدم جاهزية بعض المنشآت للتحويل إلى نظام العمل عن بعد حيث لا تتوفر لديهم البرامج والأنظمة الداعمة فضلا عن محدودية اعداد اجهزة الحاسب المحمول.
- اختلاف درجة استيعاب مفهوم العمل عن بعد: ابدى بعض الموظفين الاستعداد وتحمل المسؤولية في حين بعضهم اعتبر العمل عن بعد إجازة مفتوحة لحين العودة لمقرات العمل.
- ضعف المرونة: تغيير بعض الاجراءات الإدارية وعدم اقتناع الإدارة العليا في الجهات بضرورة التغيير وفاعلية العلم عن بعد .

- تباين درجات الالتزام بساعات العمل: التزمت مجموعة من الموظفين بأداء المهام ضمن الجدول الزمني المحدد خلال ساعات الدوام الرسمي، وأحياناً امتد العمل إلى ما بعد ذلك مقابل مجموعة أخرى كان من الصعب التواصل معها حتى في أوقات الدوام الرسمي.
- عدم القدرة بين التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأخرى: واجهت مجموعة من الموظفين صعوبة في إدارة الوقت وعانوا من تداخل الالتزامات الشخصية والعملية مما سبب لهم ضغطاً نفسياً.
- الالتزام بالمعاملات الورقية: هناك معاملات في بعض الإدارات يتطلب إنجازها اختتاماً رسمية ونسخاً لمستندات ورقية فكان من الصعب تحويلها إلكترونياً
- الحفاظ على أمن المعلومات وحمايتها من أي استخدام غير مصرح به.
- انخفاض مستوى التعاون بين الموظفين والعمل بروح الفريق الواحد.

الفصل الثالث



نتائج الدراسة

- الخصائص الاجتماعية والديموغرافية لعينة الدراسة.
- الاستنتاجات
- التوصيات

الفصل الثالث

نتائج الدراسة

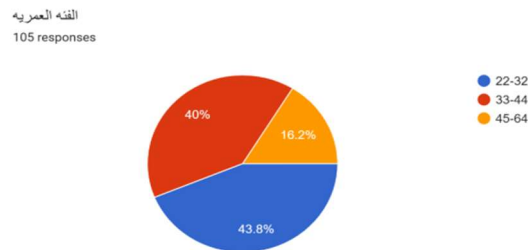
1.3 الخصائص الاجتماعية والديموغرافية لعينة الدراسة

هنا سوف نستعرض المعلومات الشخصية لعينة الدراسة للاستبيان وعددها (١٠٥) شخص تبين لنا الخصائص التالي:

1.1.3 التوزيع من حيث الفئة العمرية:

يبين الشكل (١) والجدول رقم (١) أن الفئة العمرية الغالبة لعينة الدراسة تراوحت ما بين (٢٢-٣٢) سنة أي بنسبة (٤٣٪)

وبلغت الفئة العمرية ما بين (٣٣-٤٤) سنة بنسبة (٤٠٪) فمما توزعت باقي الفئات العمرية لعينة الدراسة بحسب النسبة



الموضحة في الشكل والجدول التاليين:

الشكل رقم (١) التوزيع من حيث الفئة العمرية

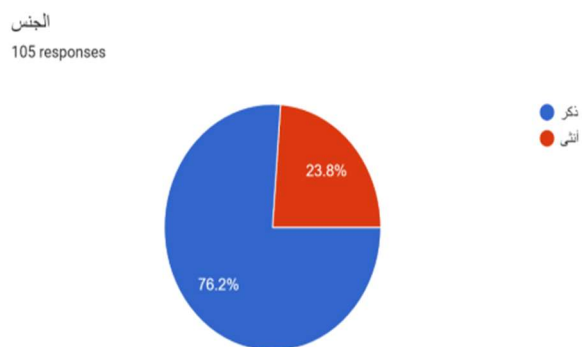
الجدول رقم (١) التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

الفئة	العدد	النسبة
٣٢-٢٢	٤٦	٪٤٤
٤٤-٣٣	١٧	٪١٦
٦٤-٤٥	٤٢	٪٤٠
المجموع	١٠٥	٪١٠٠

2.1.3 التوزيع من حيث الجنس:

شملت عينة الدراسة (١٠٥) من الموظفين في جامعة الإمام شغل الذكور نسبة (٪٧٨) من مجملها بينما شكلت الإناث نسبة

(٪٢٣) كما هو مبين في الشكل (٢) والجدول رقم (٢).



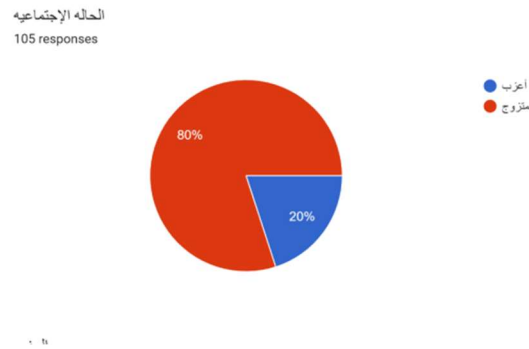
الشكل (٢) التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجدول (٢) التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	٨٠	٪٧٦
أنثى	٢٥	٪٢٤
المجموع	١٠٥	٪١٠٠

3.1.3 التوزيع من حيث الحالة الاجتماعية:

تم توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية، حيث بلغت نسبة المتزوجين (٪٨٠) فيما بلغت نسبة العزاب نسبة (٪٢٠).



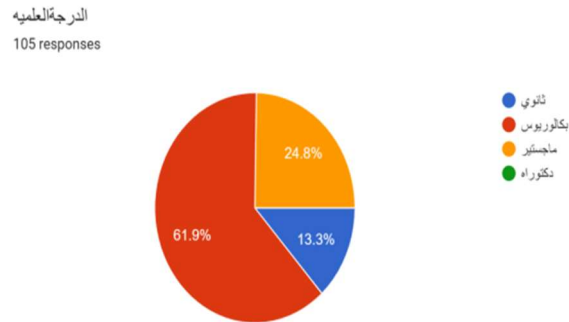
شكل (٣) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الجدول رقم (٣) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة
متزوج	٨٤	٪٨٠
أعزب	٢١	٪٢٠
المجموع	١٠٥	٪١٠٠

4.1.3 التوزيع من حيث المؤهل الدراسي:

تم توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي، حيث بلغت نسبة حملة البكالوريوس (٦٢٪)، و (٢٥٪) من حملة الماجستير. تم توزيع المستويات التعليمية وتوزيعها النسبي في الشكل رقم (٤):



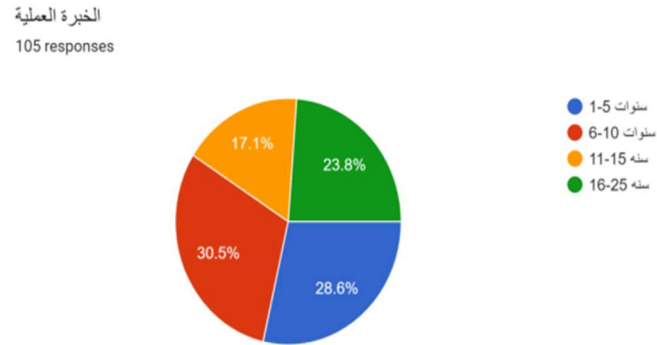
الشكل (٤) التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

الجدول (٤) التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

المؤهل	العدد	النسبة
ثانوي	١٤	١٣٪
بكالوريوس	٦٥	٦٢٪
ماجستير	٢٦	٢٥٪
المجموع	١٠٥	١٠٠٪

5.1.3 التوزيع من حيث سنوات الخبرة:

بسؤال أفراد عينة الدراسة عن فترة عملهم وخبراتهم، افادت الغالبية بنسبة (٣٠٪) بأنهم أكملوا من ستة إلى عشرة سنوات خبرة، في حين بلغت نسبة من أمضوا ما بين ١-٥ سنوات (٢٩٪) أما باقي النسب فتوزعت كما هو موضح بالجدول الشكل التالي:



الشكل (5) التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

الجدول (٤) التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
١-٥	٣٠	٢٩٪
٦-١٠	٣٢	٣٠٪
١١-١٥	١٨	١٧٪
١٦-٢٥	٢٥	٢٤٪
المجموع	١٠٥	١٠٠٪

جدول رقم (٦) التوزيع من حيث طبيعة العمل:

طبيعة العمل	العدد	النسبة
إداري	٧٨	٪٧٤
تقني	٢٧	٪٢٦
المجموع	١٠٥	٪١٠٠

• عرض نتائج الدراسة وتفسيرها:

النتائج عبارة عن جزءين جزء خاص للموظف و جزء خاص للمدير وسيتم تحليل كل جزء على حده.

جدول رقم (٧) مدى تأثير العمل عن بعد على الحياة الاجتماعية

الإجابات	العدد	النسبة
تحسنت كثيراً	٤٢	٪٤٠
تحسنت	٣٦	٪٣٥
لا يوجد أثر	١٥	٪١٤
تأثرت سلباً	١٢	٪١١
المجموع	١٠٥	٪١٠٠

نلاحظ من النتائج أن الموظف تحسنت حياته الاجتماعية حيث أنه وجد وقت لعائلته ولمناسبته الاجتماعية لأنه ليس من الجيد من

أن يبقى الموظف رهن العمل طوال يومه حيث ان نسبة التحسن حسب النتائج تشير الى ٪٧٥ من الموظفين كان للعمل عن بعد أثر

إيجابي على حياتهم الاجتماعية بينما ممن لا أثر لهم يشكلون ٪١٤ و الذين تأثرت سلباً كانوا ٪١١ فقط.

جدول رقم (٨) يبين لنا إتاحة العمل عن بعد وقتاً للموظف للتطوير ذاته:

الإجابات	العدد	النسبة
تطورت كثيراً	٣٨	٣٦٪
تطورت نسبياً	٤٣	٤١٪
ربما	٨	٨٪
لا	١٦	١٥٪
المجموع	١٠٥	١٠٠٪

من نتائج تبين لنا ان النسبة الأكبر ان الموظف تطورت لديه المهارات لإنه وجد الوقت لحضور الدورات و ورش العمل حيث أنه كانت غالبيتها عن بعد او مسجلة خصوصاً بعد جائحة كورونا حيث شكلوا نسبة ٧٧٪ من الموظفين المشاركين بالاستبيان.

جدول رقم (٩) سوف نوضح هل سيقبل الموظف خصم بدل النقل مقابل العمل عن بعد:

الإجابات	العدد	النسبة
نعم	٥٩	٥٦٪
لا	٤٦	٤٤٪
المجموع	١٠٥	١٠٠٪

هنا كانت الغالبية قالوا بأنه لا مانع من خصم بدل النقل مقابل العمل عن بعد بنسبة ٥٦٪ بينما هناك موظفين رفضوا ذلك وقد كانوا يشكلون ٤٤٪.

جدول رقم (١٠) سوف نوضح نسبة تطبيق العمل عن بعد في المنظمات:

الإجابات	العدد	النسبة
نعم بنسبة ١٠٠٪	١٢	١١٪
نعم بنسبة ٧٥٪	١٤	١٣٪
نعم بنسبة ٥٠٪	١٨	١٧٪
نعم بنسبة ٢٥٪	١٧	١٦٪
لا	٤٤	٤٢٪
المجموع	١٠٥	١٠٠٪

هنا تفاوتت النسب وكانت متقاربة من بعضها من حيث النسبة حيث الأعلى كانت نسبة ٥٠٪ بينما

الموظفين الذين لم يطبق لديهم العمل عن بعد كانوا ٤٢٪.

جدول رقم (١١) سوف نعرف ماهي النسبة الأفضل لتطبيق سياسة العمل عن بعد في المنظمات:

الإجابات	العدد	النسبة
١٠٠٪	٢٠	١٩٪
٧٥٪	٢٠	١٩٪
٥٠٪	٤٧	٤٥٪
٢٥٪	١٨	١٧٪
المجموع	١٠٥	١٠٠٪

هنا بنسبة ٥٠٪ اتفق الموظفون على تطبيق نسبة العمل عن بعد على ان يكون العمل عن بعد مطبق بسياسة ٥٠ % حضوري ٥٠٪

عن بعد.

جدول رقم (١٢) سنتعرف على نتائج مستوى تقديم الخدمات ومتابعتها من خلال العمل عن بعد:

الإجابات	العدد	النسبة
نعم	٥٠	٪٥٠
لا	٢٣	٪٢٣
ربما	٢٧	٪٢٧
المجموع	١٠٠	٪١٠٠

حسب نتائج هذا الجدول فإن ٥٠٪ من الاستبيان قالوا ان مستوى الخدمة من حيث الوقت والجهد والمتابعة قد زاد .

جدول رقم (١٣) هنا معدل استجابة الموظف والحل والتسليم لطلبات رئيسة المباشر في حالة العمل

عن بعد:

الإجابات	العدد	النسبة
نعم	٥٤	٪٥٤
لا	١٦	٪١٦
ربما	٣٠	٪٣٠
المجموع	١٠٠	٪١٠٠

لوحظ هنا ان نسبة معدل استجابة الموظف لمديره بنعم كانت ٥٤٪ بينما لا كانت بنسبة ١٦٪ و ربما حظيت بنسبة ٣٠٪.

جدول رقم (١٤) سنستعرض مستوى إنجاز الأعمال الإبداعية في حالة العمل عن بعد:

الإجابات	العدد	النسبة
نعم	٥٨	٪٥٨
لا	١٦	٪١٦
ربما	٢٦	٪٢٦
المجموع	١٠٠	٪١٠٠

هنا حسب النتائج زاد مستوى ابداع الموظف بنسبة ٥٨٪ بينما ان لم يتأثر ابداعه فقد كان بنسبة ١٦٪ و ربما كانت بنسبة ٢٦٪.

ثانياً: الجزء الخاص بالمدير المباشر:

جدول رقم (١٥) نستعرض ماذا قالوا المدراء عن تأييدهم العمل عن بعد:

الإجابات	العدد	النسبة
نعم	٦١	٪٧٣
لا	١١	٪١٣
ربما	١٢	٪١٤
المجموع	٨٤	٪١٠٠

تبين لنا من النتائج ان غالبية المدراء يفضلون العمل عن بعد وقد كانوا بنسبة ٧٣٪ من الاستبيان

جدول رقم (١٦) ماهي النسبة الأمثل لتطبيق العمل عن بعد لدى صاحب الصلاحية:

الإجابات	العدد	النسبة
%١٠٠	١٢	%١٤
%٧٥	١٤	%١٧
%٥٠	٣٦	%٤٣
%٢٥	١٤	%١٧
%٠	٨	%٩
المجموع	٨٤	%١٠٠

هنا النتيجة الأكبر كانت من نصيب ٥٠٪ يكون نسبة تطبيق العمل عن بعد في المنظمات.

جدول رقم (١٧) مدى تحسن الحالة النفسية والذهنية للموظف اثناء تطبيق العمل عن بعد:

الإجابات	العدد	النسبة
نعم	٥٧	%٦٨
لا	٩	%١١
ربما	١٨	%٢١
المجموع	٨٤	%١٠٠

تبين لنا هنا من النتائج مدى تحسن الحالة النفسية للموظف والذهنية من خلال مديره انه بنسبة ٥٧٪ كانت

حالته جيدة بينما لا كانت بنسبة ١١٪ وربما كانت بنسبة ٢١٪.

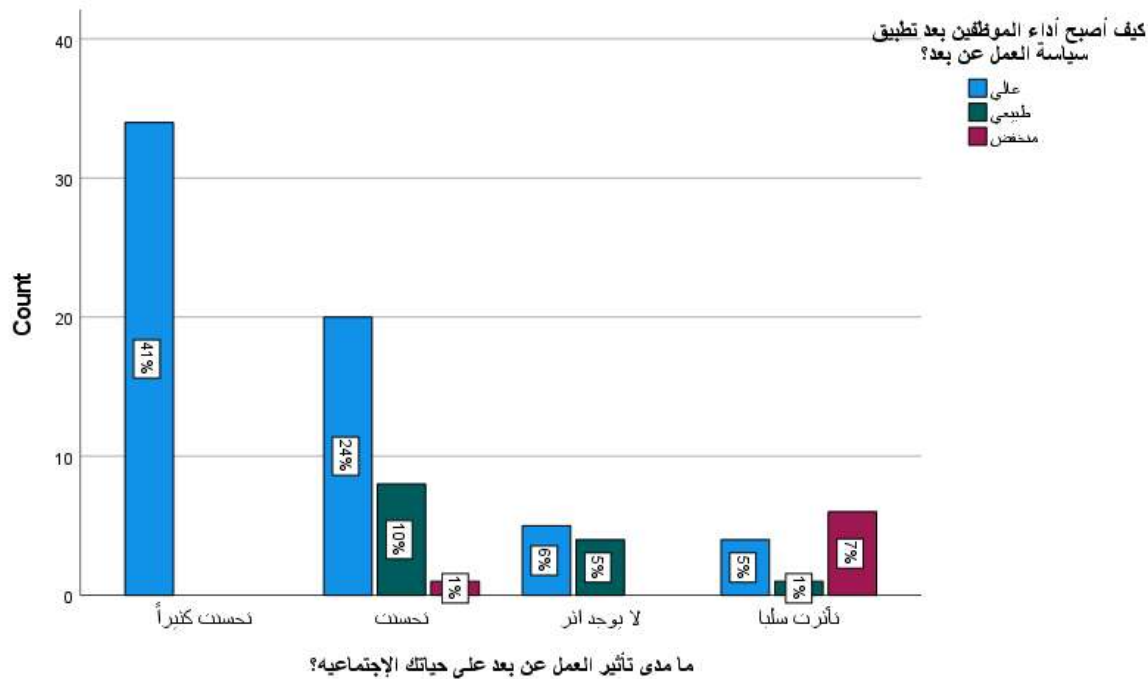
جدول (١٨) نسبة أداء الموظف بعد تطبيق سياسة العمل عن بعد:

الإجابات	العدد	النسبة
عالي	٤٣	٥٢٪
متوسط	٢٠	٢٤٪
طبيعي	١٣	١٦٪
منخفض	٧	٨٪
المجموع	٨٣	١٠٠٪

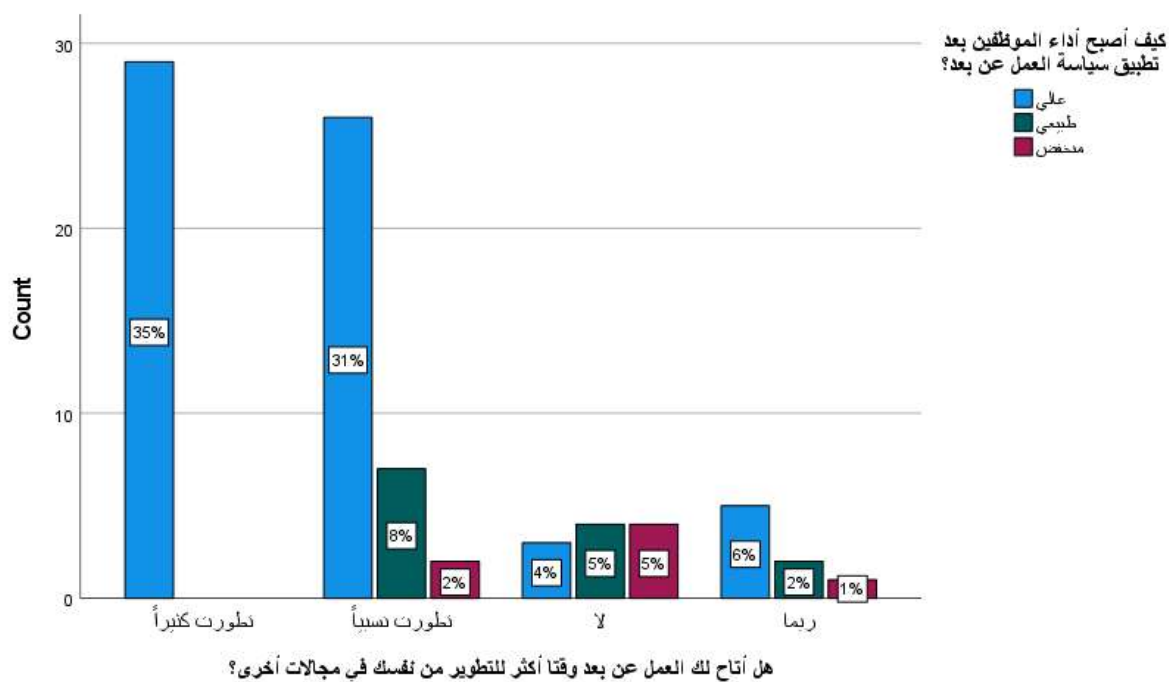
لوحظ من النتائج أنه أداء الموظف عالي كان بنسبة ٥٢٪ من الاستبيان و منخفض كان بنسبة ٨٪.

جدول رقم (١٩) إحصائية عينة الدراسة:

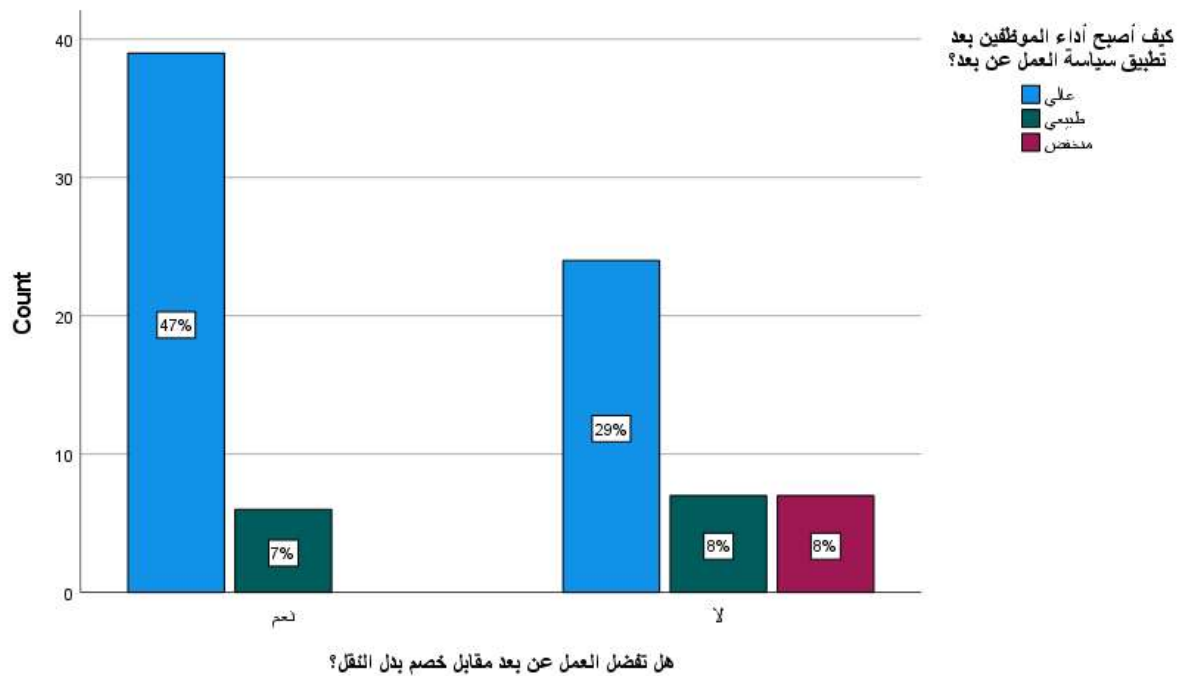
المتغيرات			أداء الموظفين بعد تطبيق سياسة العمل عن بعد		
			عالي	طبيعي	منخفض
الحالة الاجتماعية	متزوج		٥١ (٧٤٪)	١١ (١٦٪)	٧ (١٠٪)
	عازب		١٢ (٨٦٪)	٢ (١٤٪)	٠ (٠٪)
الفئة العمرية	٢٢-٣٢ سنة		٢٥ (٧٤٪)	٨ (٢٤٪)	١ (٣٪)
	٣٣-٤٤ سنة		٢٧ (٧٣٪)	٥ (١٤٪)	٥ (١٤٪)
	٤٥-٦٤ سنة		١١ (٩٢٪)	٠ (٠٪)	١ (٨٪)
النوع	ذكر		٥٠ (٧٨٪)	١٠ (١٦٪)	٤ (٦٪)
	انثى		١٣ (٦٨٪)	٣ (١٦٪)	٣ (١٦٪)
الدرجة العلمية	ثانوي		١٠ (٩١٪)	١ (٩٪)	٠ (٠٪)
	بكالوريوس		٤٠ (٧٨٪)	٧ (١٤٪)	٤ (٨٪)
	ماجستير		١٣ (٦٢٪)	٥ (٢٤٪)	٣ (١٤٪)
الخبرة العملية	١-٥ سنة		١٧ (٧١٪)	٧ (٢٩٪)	٠ (٠٪)
	٦-١٠ سنة		٢١ (٨١٪)	٣ (١٢٪)	٢ (٨٪)
	١١-١٥ سنة		١٠ (٧١٪)	١ (٧٪)	٣ (٢١٪)
	١٦-٢٥ سنة		١٥ (٧٩٪)	٢ (١١٪)	٢ (١١٪)
طبيعة العمل	ادارية		٤٨ (٧٥٪)	١١ (١٧٪)	٥ (٨٪)
	تقنية		١٥ (٧٩٪)	٢ (١١٪)	٢ (١٠٪)



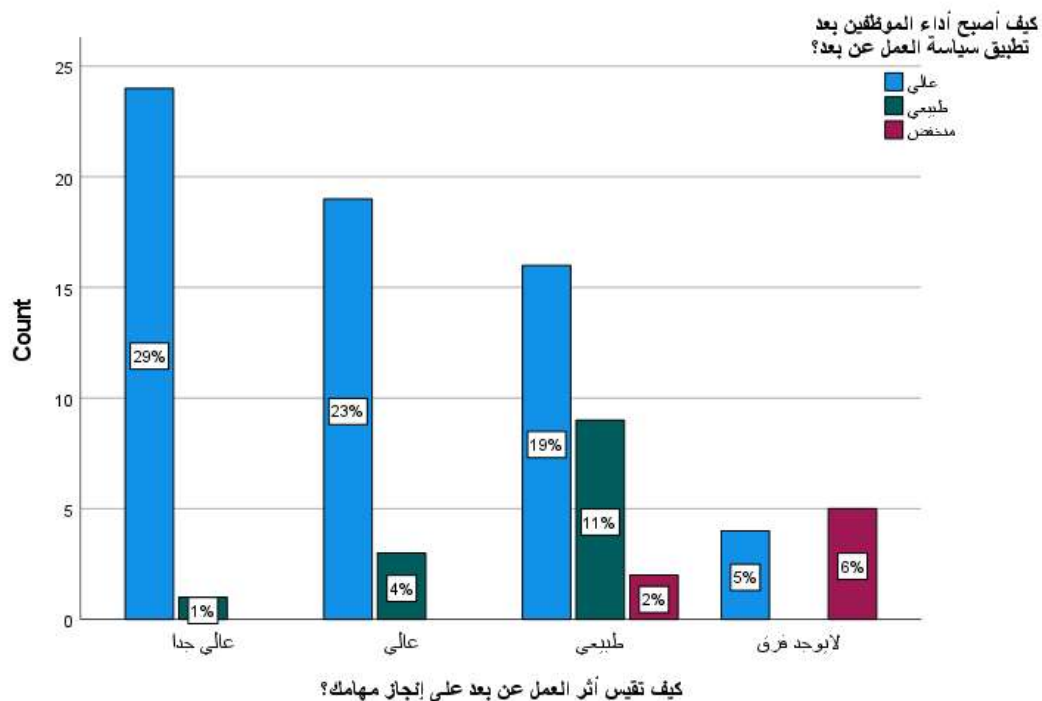
شكل رقم (٦) نسبة تأثير العمل عن بعد على الحياة الاجتماعية



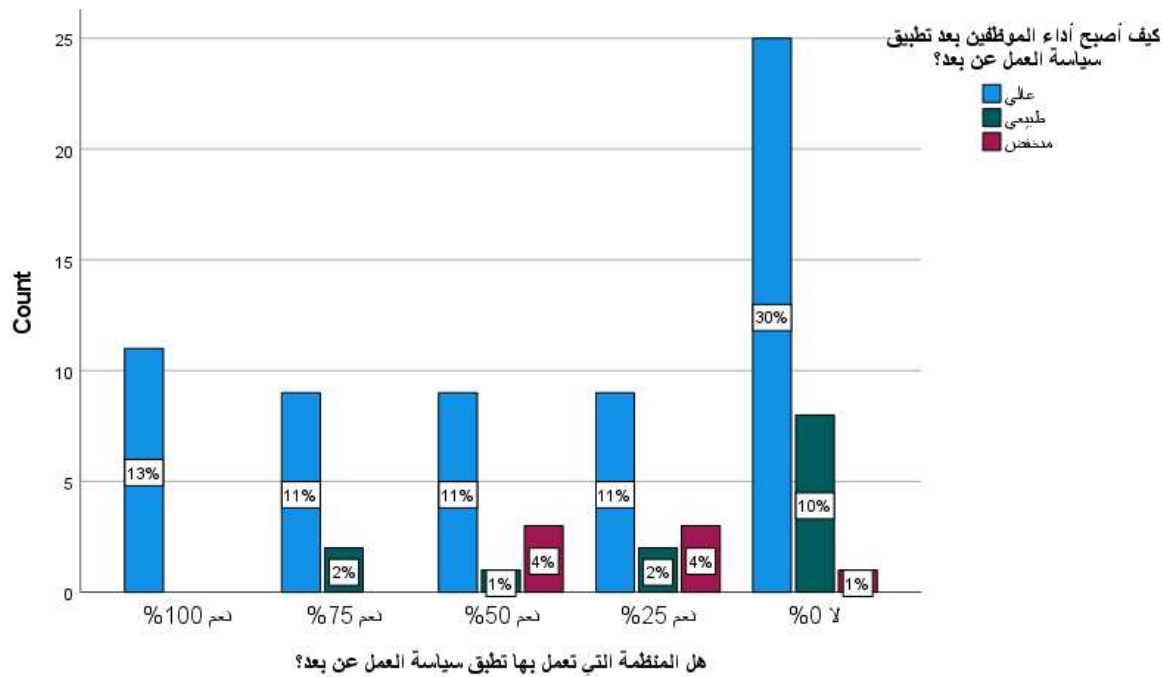
شكل رقم (٧) نسبة تأثير العمل عن بعد على تطوير الموظف



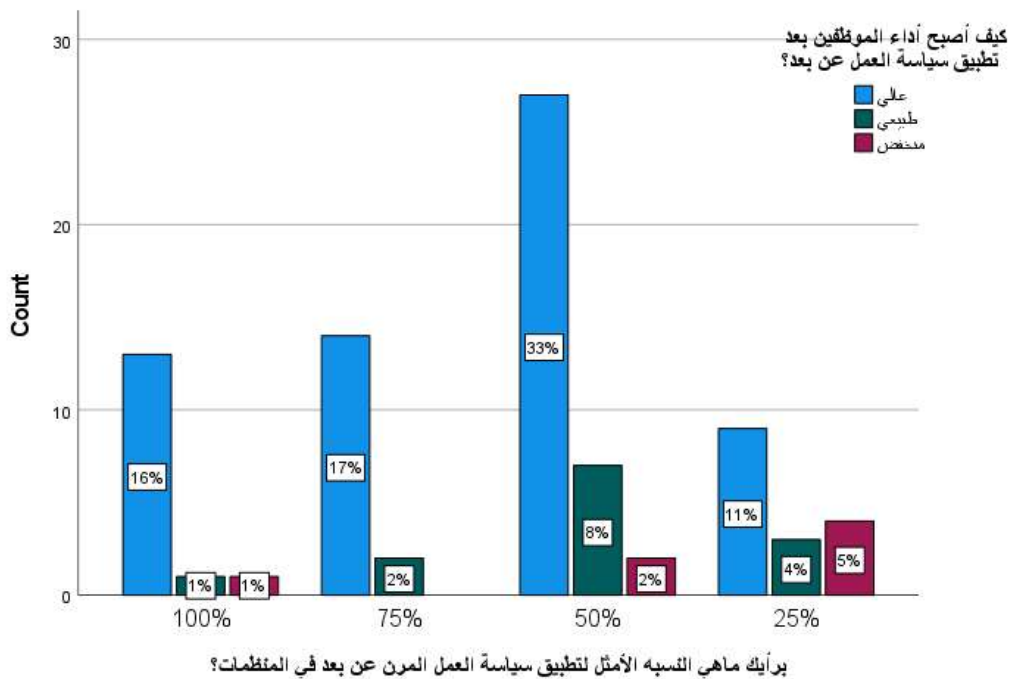
شكل رقم (٨) نسبة تفضيل العمل عن بعد على بدل النقل



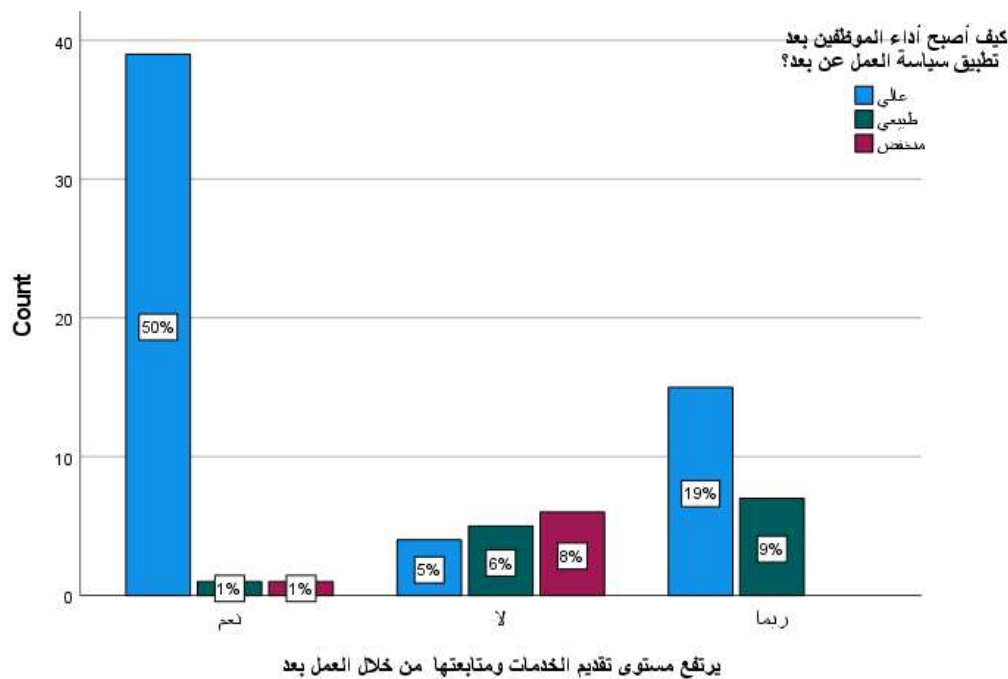
شكل رقم (٩) نسبة اثر العمل عن بعد على انجاز المهام



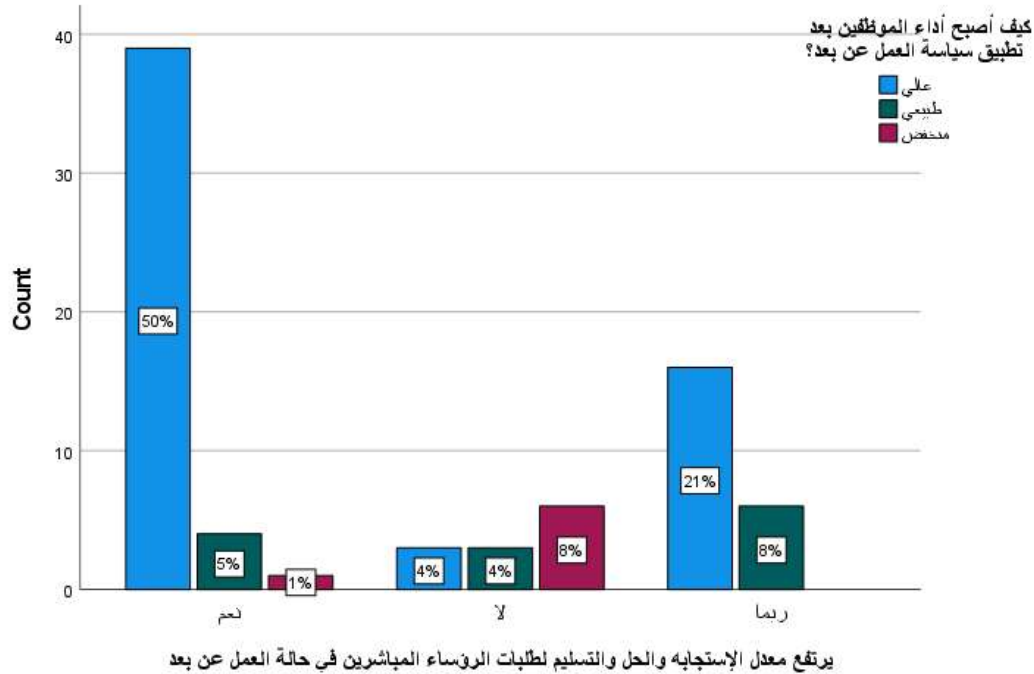
شكل (١٠) نسبة تطبيق سياسة العمل عن بعد



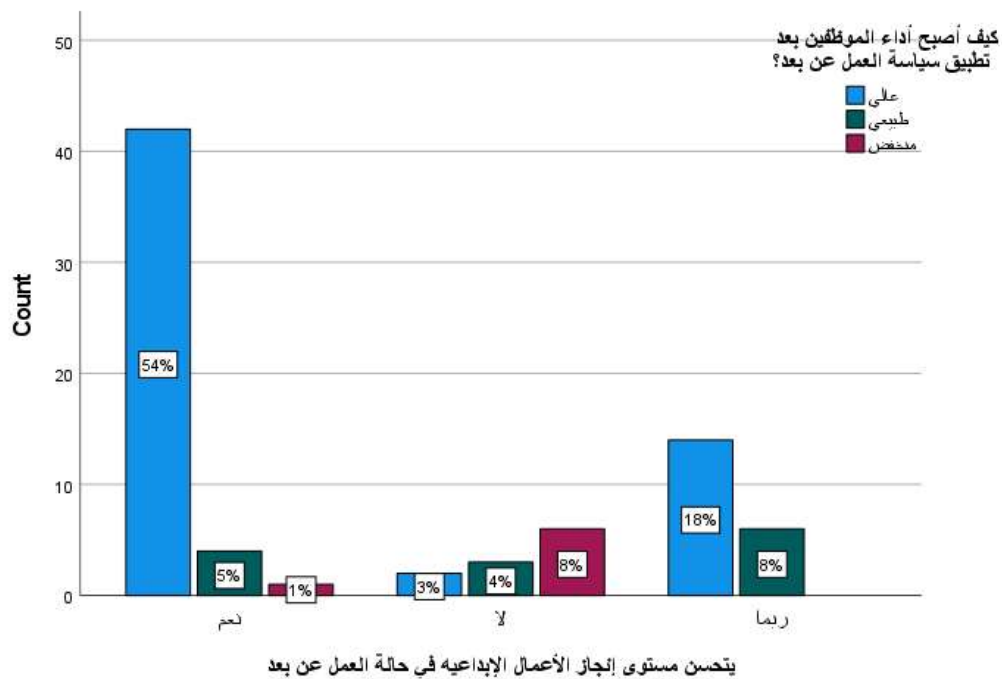
شكل رقم (١١) نسبة تأثير تطبيق سياسة العمل المرن بالمنظمات



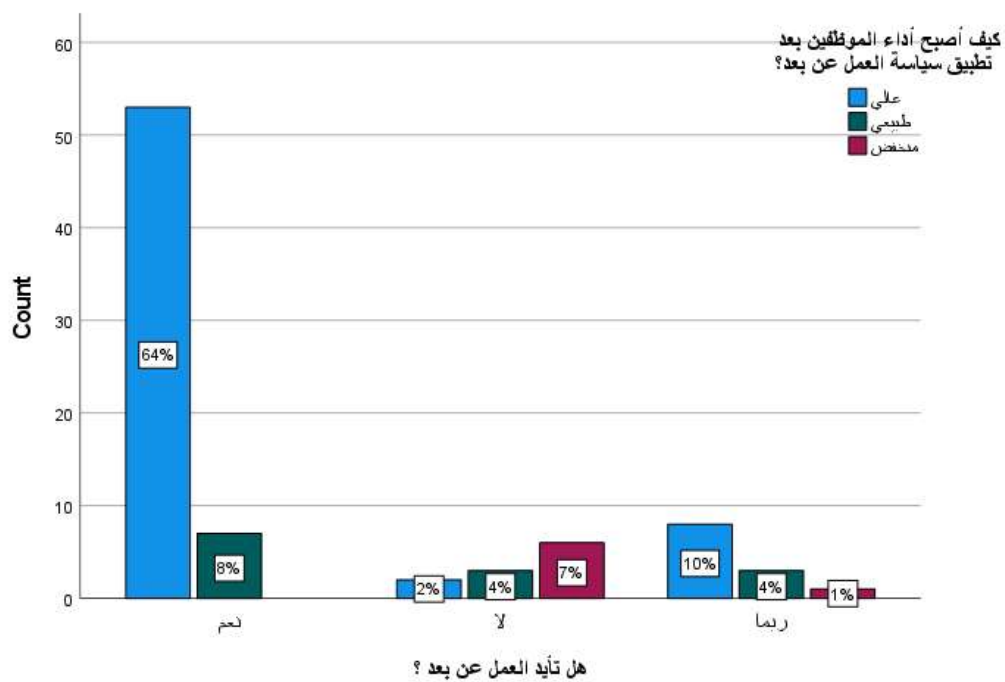
شكل رقم (١٢) نسبة ارتفاع الخدمات ومتابعتها من خلال العمل عن بعد



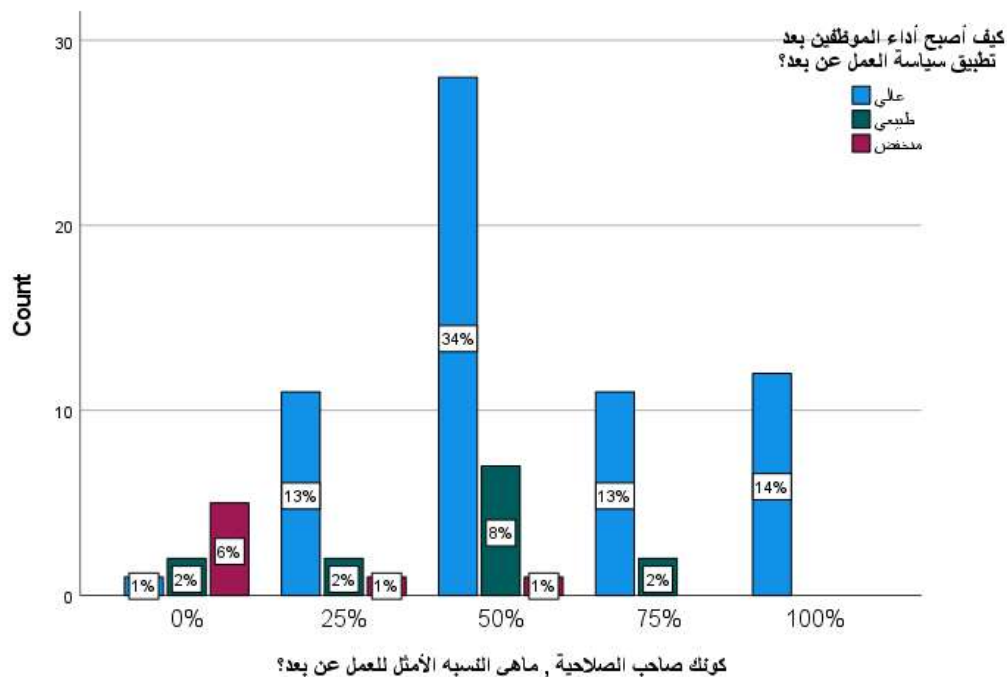
شكل رقم (١٣) نسبة ارتفاع معدل الاستجابة والتسليم لطلبات الرؤساء المباشرين في حالة العمل عن بعد



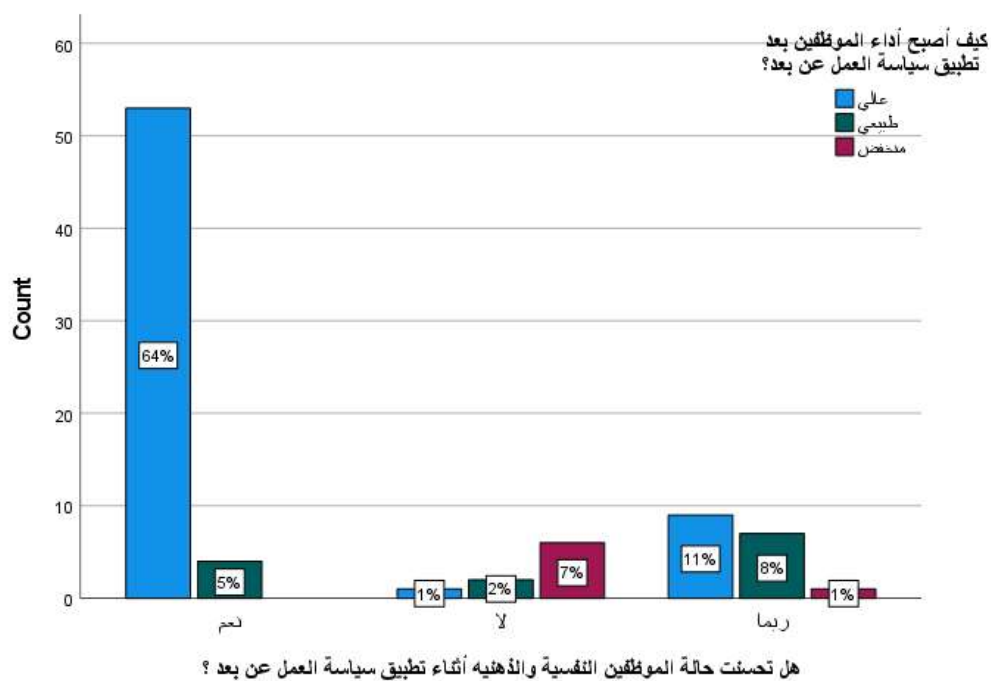
شكل رقم (١٤) نسبة تحسن انجاز الاعمل الابداعية في حالة العمل عن بعد



شكل رقم (١٥) نسبة تأيد العمل عن بعد



شكل رقم (١٦) النسبة الأمثل للعمل عن بعد بالنسبة لصاحب الصلاحية



شكل رقم (١٧) نسبة تحسن حالة الموظفين النفسية والذهنية اثناء تطبيق العمل عن بعد

الاستنتاجات:

من أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة:

١. ان سياسة العمل عن بعد تعد احدى الاساليب الحديثة التي تسهم في حل كثير من مشاكل العمل التقليدي.
٢. بينت الدراسة وجود أثر ذو دلالة احصائية للتوازن النفسي والاجتماعي على انتاجية الموظفين.
٣. بينت الدراسة وجود أثر ذو دلالة احصائية لمرونة ساعات العمل على انتاجية الموظفين.

التوصيات:

١. تكثيف برامج تدريب وتطوير الموظفين بهدف تحسين اساليب حل المشاكل التقنية .
٢. توفير بيئة مشجعة للعاملين عن بعد في اماكن تواجدهم مما يساعد على استقطاب وزيادة عدد العاملين عن بعد.
٣. تعزيز الثقة بين العامل عن بعد وصاحب الصلاحية في جميع المجالات.
٤. ضمان تمتع العامل عن بعد بمميزات وحوافز ومكافآت العمل بالنظام التقليدي.

قائمة المراجع:

المراجع العربية

- دراسة الباي، (العمري، ٢٠١٣) بعنوان : الاتجاهات النفسية لممارسة "العمل عن بعد"
- دراسة (ابو ماضي، ٢٠١٥)، بعنوان : تقييم تجربة "العمل عن بعد" في قطاع غزة تحديات ومستقبل.
- دراسة (أبو مللة، ٢٠١٨) "قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية"
- دراسة (جراد، ٢٠٢٠): متطلبات تطبيق أسلوب "العمل عن بعد" في المنظمات العامة، دراسة مقارنة مع التطبيق على مصر.
- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية رشادات ١ الظروف الطارئة، الإمارات العربية المتحدة، مارس ٢٠٢٠، ص ٤
- سعد آل منيع، "٥ وظائف الأكثر تسجيلًا للمرأة في برنامج "العمل عن بعد"، جريدة المدينة السعودية، في ١٣/١٠/٢٠١٧
- دراسة العميرة (٢٠٢٠) بعنوان:
- أثر جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩) على أداء شركات التأمين العاملة في الأردن من وجهة نظر المدراء العاملين والرؤساء التنفيذيين لشركات التأمين الأردنية
- دراسة رزق (٢٠٢٠) بعنوان: دور المرونة الاستراتيجية في ظل جائحة كورونا في تحقيق التنمية المستدامة لمؤسسات رياض الأطفال.
- عبد الملك مزهوده، الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد ١، جامعة محمد خيضر ١ بسكرة، نوفمبر ٢٠٠١، ص ٨٦
- دراسة نجم (٢٠١٨) بعنوان: قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية:

المراجع الأجنبية

- دراسة (Klopotek, ٢٠١٧) بعنوان:
- The Advantages and Disadvantages Of Remote Working From The Perspective Of Young Employees
- دراسة (Monteiro, Straume & Valente (2019) بعنوان:
- Does Remote Work Improve or Impair Firm Labor Productivity? Longitudinal Evidence from Portugal

دراسة (Kazekami ٢٠٢٠) بعنوان:

Mechanisms to improve labor productivity by performing telework

Kawashima, Nomura, Tanoue, Yoneoka, Eguchi, Shi, & Miyata 2022

Brinzea & Secara, 2017

دراسة ل (٢٠١٦) Lopez بعنوان:

Remote work culture in IT companies an innovative way of working and living

دراسة ل (٢٠١٩) Maguire بعنوان: A Qualitative Investigation into Remote working in the Recruitment Industry

and the Influence it has on Employee Well-Being

دراسة ل (٢٠١٩) Outes بعنوان: Productivity and Perceived Wellbeing in Traditional and Non-traditional

Work

دراسة ل (٢٠١٩) Charalampous, Grant, Tramontano & Michailidis بعنوان: Systematically reviewing remote e-

workers' well-being at work: a multidimensional approach

دراسة ل (٢٠١٩) Yu, Burke & Raad بعنوان:

Exploring impact of future flexible working model evolution on urban environment economy and planning

المواقع الإلكترونية

https://jocu.journals.ekb.eg/article_229983_30863.html

<http://thesis.univ-biskra.dz/2560/7/Chapitre%205.pdf>

https://jocu.journals.ekb.eg/article_229983_30863.html

<https://blog.baaeed.com/7-benefits-of-working-remotely-on-companies-and-employees/>

<https://tjjaratuna.com/>

عوامل العمل عن بعد، نقلا عن الموقع الإلكتروني التالي: blog.mostaql.com

الملخص:

من خلال ما تم عرضه في هذا البحث لتوضيح أثر تطبيق العمل عن بعد وزيادة الإنتاجية للعاملين بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل للوظائف التي لا تتطلب التواجد في موقع العمل ويمكن انجاز مهامها في حال توفر الآلية المناسبة للعمل عن بعد، حيث تبين أنه بعد تطبيق العمل عن بعد تحسنت حياة الموظف الاجتماعية ووجد وقت كافي لعائلته ومناسباته الاجتماعية مما يحقق السعادة المؤسسية داخل المنظمة، وساهمت أيضاً في تطوير مهاراته العملية والعلمية وتمكن من حضور الدورات وورش العمل عن بعد وحصل البعض على شهادات مهنية معتمدة تساهم بشكل مباشر في تحسين بيئة العمل وتطويره وتطبيق أفضل الممارسات بالمجال، ومن ناحية أخرى وحسب الدراسة تبين ان مستوى الخدمات المقدمة تحسن كثيراً من حيث التقنية المستخدمة والوقت والجهد والمتابعة بعد أن تمت أتمتة بعض الإجراءات وإلغاء التعامل الورقي.

كما أنه لوحظ أن معدل الاستجابة بين الموظف ومديره ارتفع في حالة العمل عن بعد، وازداد ابداع الموظف وتحسنت حالته النفسية والذهنية، مما يحقق الغاية بزيادة الإنتاجية والاستغلال الأمثل لساعات العمل داخل المنظمة.

وتبين لنا رغبة الموظفين لتطبيق العمل عن بعد من خلال ابداء الأغلبية موافقتهم للاستغناء عن بعض المميزات المالية في سبيل العمل عن بعد مثل (بدل النقل)

ومجمل الدراسة تبين ان أداء الموظف ارتفع عند تطبيق العمل عن بعد ووضحت آثاره الإيجابية وذلك من خلال عدة عوامل تم ذكرها بالدراسة وزادت الإنتاجية للعاملين بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل وهو ما يتفق مع عدد من الدراسات التي تم ذكرها والاستناد عليها في هذا البحث.

Abstract:

According to the data presented in this research to assess remote work impact and the increase of employees' productivity at Imam Abdurrahman bin Faisal University for jobs that do not necessitate attendance at the work site and can be accomplished from home if appropriate mechanism is available. It was found that after the application of remote work method, the employee's social life has improved and much time for family and social events is secured. Thus, institutional happiness within the organization is achieved then contributed to the development of employee's practical and scientific skills by attending remote courses and workshops. Some employees obtained accredited professional certificates which directly contribute to improving and developing of the work environment and applying best practices in the field. On the other hand, according to the study, the level of services provided improved a lot in terms of the technology used, time, effort and follow-up as a result to automation of some procedures and elimination of paper works.

It is also noted that the response rate between the employee and his manager increased in remote work, and the employee's creativity also increased and his psychological and mental state improved which achieves the goal such as increase of productivity and optimizing the use of work hours in the organization.

We also found that most of the employees expressed their interest to remote work even if this step comes instead of some financial advantages, such as (transportation allowance)

The overall study shows that the employee's performance has increased after applying remote work method and its positive effects were illuminated through several factors that were mentioned in the study and the productivity of the employees has increased at Imam Abdurrahman bin Faisal University, and this is consistent with a number of studies that have been cited and referred to when we prepared this research.

ملحق الدراسة: استبانة الدراسة:

الهدف من الاستبيان هو معرفة اثر العمل عن بعد على زيادة الإنتاجية في جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل بالمنطقة الشرقية حيث تم التركيز على أخذ رأي الموظف و رأي مديره المباشر.

وفي حال أردتم التعرف على نتائج الاستبيان امل التواصل معنا على الايميل: eng.muhyaya@gmail.com

وذلك خلال شهر من تاريخ نشر الاستبيان.

وتقبوا فائق التحية والتقدير.

س١: ماهي الحالة الاجتماعية؟

أ- متزوج

ب- أعزب

س٢: الفئة العمرية؟

أ- ٢٢-٣٢ سنة

ب- ٣٣-٤٤ سنة

ت- ٤٥-٦٤ سنة

س٣: الجنس؟

أ- ذكر

ب- أنثى

س٤: الدرجة العلمية:

أ- ثانوي

ب- بكالوريوس

ت- ماجستير

س٥: الخبرة العملية:

أ- ٥-١ سنة

ب- ١٠-٦ سنة

ت- ١١-١٥ سنة

ث- ١٦-٢٥ سنة

س٦: طبيعة العمل؟

أ- إداري

ب- تقني

س٧: مامدى تأثير العمل عن بعد على حياتك الاجتماعية؟

أ- تحسنت كثيراً

ب- تحسنت

ت- لا يوجد اثر

ث- تأثرت سلباً

س٨: عل أتاح لك العمل عن بعد وقتاً أكثر للتطوير من نفسك في مجالات أخرى؟

أ- تطورت كثيراً

ب- تطورت نسبياً

ت- لا

ث- ربما

س٩: هل تفضل العمل عن بعد مقابل خصم بدل النقل؟

أ- نعم

ب- لا

س١٠: هل المنظمة التي تعمل بها تطبق سياسة العمل عن بعد؟

أ- ١٠٠٪

ب- ٧٥٪

ت- ٥٠٪

ث- ٢٥٪

ج- لا

س١١: برأيك ماهي النسبة الأمثل لتطبيق سياسة العمل عن بعد في المنظمات؟

أ- ١٠٠٪

ب- ٧٥٪

ت- ٥٠٪

ث- ٢٥٪

س١٢: يرتفع مستوى تقديم الخدمات ومتابعتها من خلال العمل عن بعد؟

أ- نعم

ب- لا

ت- ربما

س١٣: يرتفع معدل الاستجابة والحل والتسليم لطلبات الرؤساء المباشرين في حالة العمل عن بعد؟

أ- نعم

ب- لا

ت- ربما

س١٤: يتحسن مستوى أنجاز الاعمال الإبداعية في حالة العمل عن بعد؟

أ- نعم

ب- لا

ت- ربما

س١٥: هل تأيد العمل عن بعد؟

أ- نعم

ب- لا

ت- ربما

س١٦: كونك صاحب الصلاحية , ماهي النسبة الأمثل لتطبيق العمل عن بعد؟

أ- ١٠٠٪

ب- ٧٥٪

ت- ٥٠٪

ث- ٢٥٪

س١٧: هل تحسنت حالة الموظفين النفسية والذهنية اثناء تطبيق سياسة العمل عن بعد؟

أ- نعم

ب- لا

ت- ربما

س١٨: كيف أصبح أداء الموظفين بعد تطبيق سياسة العمل عن بعد؟

أ- عالي

ب- متوسط

ت- طبيعي

ث- منخفض