

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

بحث تقدم به الطالب :

عمر موسى حبيب

الرقم الجامعي

2021204503

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	2
1.1. المقدمة:	2
1.2. مشكلة البحث	4
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	7
1.3. أهمية الدراسة	9
1.3.1. على المستوى النظري:	9
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	11
1.4. أسئلة الدراسة	12
1.5. أهداف الدراسة	13
1.6. فرضيات الدراسة	15
1.7. نموذج الدراسة	16
1.8. منهجية الدراسة	17
1.9. الدراسة الميدانية	18
1.10. مخطط المشروع المقترح	19
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	20
2.1. المقدمة:	21
2.2. المتغير المستقل	24
2.3. المتغير التابع	25
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	26
2.5. الخاتمة	27
قائمة المراجع	28

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

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

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

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

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

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

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

مشكلة البحث

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

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

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

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

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

1.1. فجوات على المستوى النظري

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

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

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

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

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

1.1.1. فجوات على المستوى التطبيقي

التأثيرات السلبية المحتملة للعمل عن بعد

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

الإنتاجية :

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

العزلة :

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

المشتتات :

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

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

على يد المطور فرانثيكو كيرلو.

الإفراط في العمل :

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

المناطق الزمنية:

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

التحديات الفنية:

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

الدافع :

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

الأمن السيبراني :

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

التعاون والابداع :

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

إدارة الوقت:

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

النمو الوظيفي :

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

العادات الصحية السيئة :

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

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

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

1.2. أهمية الدراسة

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

1.2.1. على المستوى النظري:

المفهوم الأول : العمل عن بعد

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

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

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

المفهوم الثاني : أهمية العمل عن بعد

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

¹ حسب دليل الإجرائي للعمل عن بعد الصادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتاريخ 2021/04

² الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية , دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية وإرشادات إجرائية في الظروف الطارئة , الامارات العربية المتحدة , مارس 2020

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

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

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

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

المفهوم الثالث : ضوابط العمل عن بعد

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

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

1.2.2. على المستوى التطبيقي:

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

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

3- ارتفاع نسبة الايدي العاملة : فيمكن ملاحظة ان عدد الايدي العاملة بالشركة قد زادت خلال فترة جائحة كورونا بالشركات مع الدعم الحكومي لها وخاصة لمن هم بالأساس لديهم القدرة على العمل عن بعد , فقد وجدت دراسة ¹ ان المرأة العربية قد قامت بدورها بالعمل مع احتفاظها بواجباتها اتجاه أسرتها ودورها المرغوب في مزاولة العمل المهني لدى الشركات .

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

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

1.3. أسئلة البحث

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

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

1.4. أهداف البحث

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

1- تحليل تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية

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

التفاصيل:

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

2- فهم التحديات والفرص

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

التفاصيل:

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

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

3- تقييم فعالية الأدوات والتقنيات

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

التفاصيل:

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

الخلاصة

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

1.5. فرضيات البحث :

1.6. نموذج البحث :

1.7. منهجية الدراسة

1.8. الدراسة الميدانية

1.9. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

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

القسم الأول: الدراسات ذات الأصول العربية للعمل عن بعد :

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

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

نتائج الدراسة:

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

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

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

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

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

- 1- دراسة الجدوى الاقتصادية لتطبيق المنظمة الإلكترونية للعمل عن بعد في البيئة المحلية.
- 2- عقد ندوات ومحاضرات ونشر الأبحاث والدراسات والمقالات العلمية حول الآثار، والنتائج الإيجابية والسلبية الناتجة عن تطبيق مثل هذا الأسلوب في العمل مع التأكد على التجارب التطبيقية الناجحة.
- 3- تنظيم دورات وبرامج تدريب مستمرة للعاملين في المنظمات ومدراءهم لامتلاك المهارات الضرورية للاستخدام الأمثل لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات لرفع كفاءتهم التكنولوجية من ناحية ولضمان مشاركتهم وتفاعلهم مع التجديدات الإلكترونية أو التجديد في أساليب وأنماط العمل من ناحية أخرى
- 4- التشجيع والدعم المادي والمعنوي للمبادرات الوطنية التي تسعى لتطبيق المنظمة للعمل عن بعد.
- 5- إجراء دراسات ميدانية لدراسة مدى فاعلية تطبيق المنظمة الإلكترونية للعمل عن بعد.

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

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

- 1- أن درجة التأثير في اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال وطالباتها نحو العمل عن بعد تكمن في أن العمل عن بعد تساعد على زيادة إنتاجية ممارسة.
- 2- أهم العوامل المؤثرة في رضا ممارسي العمل عن بعد هو رضا الأهل بدرجة الأولى ثم الرؤساء والزملاء، وقدرة الفرد الإنتاجية أثناء قيامه بعمله عن بعد وجاء بالمرتبة الثالثة رضا الفرد عن ممارسته العمل عن بعد.
- 3- حصل تحقيق الأهداف من خلال العمل عن بعد على درجة تأثير عالية في بعد التمكين في بيئة العمل.

القسم الثاني: الدراسات ذات الأصول الأجنبية للعمل عن بعد :

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

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

المرنة

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

أهم نتائج الدراسة:

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

ثانياً : دراسة (Rietveld,2014) بعنوان :

Telework of the transition to lower energy use in transport

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

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

نتائج الدراسة:

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

2.2. المتغير المستقل

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

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

" نمط العمل عن بُعد."

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

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

"النوع أو درجة تنفيذ العمل عن بُعد"

وهذا يمكن أن يتضمن تفاصيل محددة مثل:

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

2.3. المتغير التابع

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

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

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

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

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

الخاتمة

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

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

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

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

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

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

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

قائمة المراجع

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

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

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

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

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

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

*منصة العمل عن بعد الصادرة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتاريخ 01 يناير 2020 - 06 جمادى الأولى 1441

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

*موقع "Forbes advisor-5- مقالة منشورة بمجلة "

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

Pomodoro Technique*:

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

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

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