

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة اعمال

تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي

إعداد الطالب/

عبدالرحيم محمد الطالب

242000109

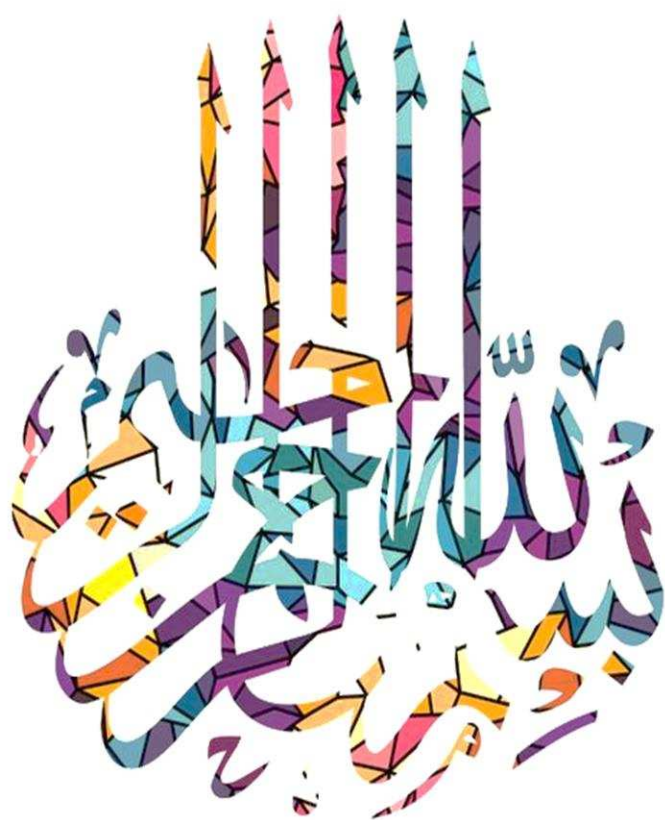
إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2025 – 1446



إهداء

بفضل من الله ودعمه، أقدم هذا البحث بكل فخر واعتزاز، اهداءً لذكرى والدي
الغالي المتوفى، الذين كان دائماً مصدر الإلهام والدافع لي في رحلتي العلمية والعملية.
كما أهدي هذا العمل لوالدي الحبيبة، التي لطالما كانت الركيزة القوية والداعمة لي
طيلة حياتي الأكاديمية. بفضل صبرها وحنانها، استطعت تخطي كل التحديات
والوصول إلى هذه المرحلة.

وبهدف لمواصلة مسيرتي الأكاديمية وتحقيق طموحاتي الشخصية، أتطلع إلى النهوض
بمسيرتي للوصول إلى درجة الدكتوراه، داعياً الله أن يمن علي بقوة وإرادة لاستكمال
طريق العلم والمعرفة.

في الختام، أتوجه بالشكر الجزيل لكل من ساهم ودعمني في هذه الرحلة، وأدعو الله
أن يجعل هذا العمل خيراً مفيداً ومساهمة صغيرة في المجال العلمي.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا العمل، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى والديّ العزيزين، اللذين كانا لي النبراس والموجه. إن دعمهما المتواصل وتشجيعهما الدائم كانا الدافع الأكبر لي لتحقيق هذا الإنجاز. كما أعبر عن عميق امتناني لزوجتي الغالية، التي كانت لي الشريك والسند في هذه الرحلة الطويلة. كان لصبرها وتفهمها ودعمها المستمر أثر بالغ في إنجاح هذا العمل. أود أن أشكر أساتذتي الكرام، وخاصة مشرف رسالتي، الذين لم يبخلوا عليّ بوقتهم وخبرتهم. لقد كان لإرشاداتهم العلمية ونصائحهم القيمة الأثر الكبير في إتمام هذا البحث.

أ.د / الفیصل عبد الحمید

أ.د / فايز جراد

أشكر زملائي وأصدقائي، الذين كانوا لي عونًا وسندًا، وكان لتشجيعهم ودعمهم دور كبير في تجاوز الصعاب والوصول إلى هذا النجاح. وأخيرًا، أتقدم بالشكر والامتنان لكل من ساهم بأي شكل في إنجاز هذا العمل، سائلًا الله أن يجعل هذا الجهد خالصًا لوجهه الكريم، وأن يوفقنا جميعًا لما فيه الخير والصلاح.

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة على رضا الموظفين وإنتاجيتهم ، تحديد مدى تأثير العمل بعد على رضا الموظفي ، إستكشاف العلاقة بين العمل عن بعد وإنتاجية الموظفي. و تم اختيار عينة عشوائية طبقية متناسبة من 220 مديراً في الإدارات العليا والوسطى، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبانة إلكترونية وتحليلها باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. تم تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية.

أظهرت نتائج الدراسة أن وجود مستوي مرتفع من تطبيق الموازنة بين الحياة والعمل، الاتصال، تكنولوجيا المعلومات، المهارات في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وتختلف هذه النتيجة عن نتيجة دراسة (الجابر، 2020) التي أوضحت انخفاض مستوى تكنولوجيا المعلومات في المطاعم وغيرها من الأماكن

بناء على هذه النتائج ، يجب على المؤسسات تقديم برامج تدريبية للموظفين لتطوير مهاراتهم في استخدام أدوات العمل عن بعد والتواصل الفعّال ، يُنصح بتبني سياسات عمل مرنة تتيح للموظفين اختيار أوقات العمل التي تناسبهم لتحقيق توازن أفضل بين الحياة العملية والشخصية.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد – إنتاجية الموظفين – الرضا الوظيفي

قائمة المحتويات

أ	بسم الله الرحمن الرحيم.....
ب	الإهداء.....
ج	الشكر والتقدير.....
د	المستخلص.....
هـ	قائمة المحتويات.....
ط	قائمة الجداول.....
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
1	مقدمة:.....
1	1.1 مشكلة الدراسة:.....
1	2.1 أهمية الدراسة:.....
2	3.1 أهداف الدراسة:.....
2	4.1 تساؤلات الدراسة.....
2	5.1 مصطلحات الدراسة:.....
3	6.1 الدراسات السابقة:.....
4	7.1 المنطلقات النظرية للدراسة:.....
6	8.1 المنهجية وطرق البحث:.....
6	9.1 أدوات الدراسة:.....

7.....	10.1 حدود الدراسة :
8.....	الفصل الثاني: الإطار النظري.....
8.....	المبحث الأول: العمل عن بعد.....
8.....	1.1.2 مفهوم العمل عن بعد.....
9.....	2.1.2 العمل عن بعد في الدول المتقدمة.....
11.....	3.1.2 الأعمال التي يمكن القيام بها عن بعد.....
12.....	4.1.2 فوائد العمل عن بعد للموظفين.....
12.....	5.1.2 فوائد العمل عن بعد للبيئة.....
12.....	6.1.2 أبعاد العمل عن بعد.....
16.....	7.1.2 أهمية العمل عن بعد.....
17.....	8.1.2 خصائص العمل عن بعد.....
18.....	9.1.2 أنواع العمل عن بعد.....
19.....	10.1.2 تحديات تطبيق العمل عن بعد.....
21.....	11.1.2 شروط العمل عن بعد.....
23.....	12.1.2 معوقات العمل عن بعد:.....
25.....	13.1.2 مميزات وفوائد العمل عن بعد.....
29.....	المبحث الثاني: إنتاجية الموظفين.....
29.....	1.2.2 تعريف الإنتاجية.....
30.....	2.2.2 أهمية الإنتاجية.....

32.....	3.2.2 أهداف إنتاجية الموظفين
32.....	4.2.2 العوامل المؤثرة على الإنتاجية
34.....	5.2.2 الاستراتيجيات المستخدمة لزيادة إنتاجية الموظفين
35.....	6.2.2 قياس إنتاجية الموظفين
35.....	7.2.2 مشاكل قياس الإنتاجية
36.....	8.2.2 تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي
40.....	الفصل الثالث: الإطار التطبيقي
40.....	1.3 منهجية البحث:
40.....	2.3 مجتمع وعينة الدراسة:
40.....	3.3 الأساليب الإحصائية:
41.....	4.3 أداة الدراسة:
41.....	5.3 صدق أداة الدراسة:
41.....	المحور الأول: العمل عن بعد
44.....	المحور الثاني: إنتاجية الموظفين
45.....	6.3 ثبات أداة الدراسة:
46.....	الفصل الرابع: تحليل عينة الدراسة
46.....	1.4 خصائص عينة الدراسة
47.....	2.4 تحليل استمارة الاستبيان
47.....	المحور الأول: العمل عن بعد

53.....	المحور الثاني: استراتيجيات إنتاجية الموظفين
56.....	3.4 اختبار فروض الدراسة
59.....	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
59.....	1.5 استنتاجات الدراسة
60.....	2.5 التوصيات
61.....	3.5 دراسات مستقبلية مقترحة:
63.....	Abstract
64.....	المراجع:
64.....	المراجع باللغة العربية
68.....	الملاحق
69.....	استمارة استبيان

قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	رقم الصفحة
1.	جدول (1) طريقة تصحيح مقياس ليكرت	41
2.	جدول (2) معاملات الارتباط لعبارات المحور الاول	42
3.	جدول (3) معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني	44
4.	جدول (4) نتائج ثبات أداة الدراسة بأسلوب ألفا كرونباخ	45
5.	جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقا للخصائص للشخصية	46
6.	جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الموازنة بين الحياة والعمل	47
7.	جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الاتصال	49
8.	جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات تكنولوجيا المعلومات	50
9.	جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات المهارات	52
10.	جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات إنتاجية الموظفين	53
11.	جدول (11) تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين	55

56	جدول (12) تأثير الموازنة بين الحياة والعمل على إنتاجية الموظفين	.12
56	جدول (13) تأثير الاتصال على إنتاجية الموظفين	.13
57	جدول (14) تأثير تكنولوجيا المعلومات على إنتاجية الموظفين	.14
58	جدول (15) تأثير المهارات على إنتاجية الموظفين	.15

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

كما لا يخفى عليكم التطور الملحوظ الذى يشهده العالم فى شتى المجالات وما كان بالامس مستحيلا أصبح اليوم مألوفاً ونظراً للإعتماد الكبير على شبكات الانترنت أصبح العمل عن بعد خيار غير مستغرب بل مألوفاً ومطلوباً فى بعض المجالات ، ولما له من تأثير على جانبيين سيتم التطرق لهما وهم إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي ، سنقوم بدراسة العمل عن بعد وتأثيره على إنتاجية الافراد ورضاهم الوظيفي والادوار الإيجابية والسلبية في هذ الجوانب .

1.1 مشكلة الدراسة:

- مؤشرات قياس انتاجية الموظفين ورضاهم: يصعب قياسهم بشكل دقيق
- بيئة العمل المنزلية: اجواء المنزل قد لاتكون مناسبة للعمل عن بعد طوال الوقت.
- المؤثرات الخارجية: قد يصعب إدارة الوقت ، انقطاع الانترنت أو تدني مستوى جوده الخدمة ، تغير سياسات المنشأة
- الحياة الاجتماعية والمشاكل النفسية: التواصل بين الموظفين قد يكون اقل جوده لانه ليس جميع الموظفين مؤهلين للعمل عن عمل قد يسبب للبعض مشكلات نفسية.

2.1 أهمية الدراسة:

العمل عن بعد له تأثيرات متنوعة على رضا الموظفين وإنتاجيتهم يمكن أن يزيد شعور الموظفين بالمرور والتوازن بين العمل والحياة الاجتماعية مما يزيد رضا بعض الموظفين .

أما بيان نسبة للانتاجية قد يجد البعض صعوبة أنهم اكثر إنتاجية في بيئة العمل عن بعد بينما قد يواجه آخرون صعوبات أخرى تتعلق بالعزلة ومهارات التواصل الفعال مع فريق العمل.

3.1 أهداف الدراسة:

- تحليل العوامل المؤثرة على رضا الموظفين وإنتاجيتهم.
- تحديد مدى تأثير العمل بعد على رضا الموظفين.
- إستكشاف العلاقة بين العمل عن بعد وإنتاجية الموظفين.
- تقديم التوصيات لتحسين العمل عن بعد على رضا الموظفين وإنتاجيتهم.

4.1 تساؤلات الدراسة

- كيف يؤثر العمل عن بعد على رضا الموظف عن وظيفته؟
- كيف يؤثر العمل عن بعد الإنتاجية؟
- هل لديك توازن أفضل بين العمل عن بعد والحياة الخاصة؟
- ماهي التحديات التي تواجهها أثناء العمل عن بعد؟
- كيف تقيم تواصلك مع الرؤسا وفريق العمل أثناء العمل عن بعد؟

5.1 مصطلحات الدراسة:

❖ زيادة الرضا الوظيفي:

- يساهم العمل عن بعد في تحسين رضا الموظفين بفضل المرونة في ساعات العمل.
- يؤدي العمل عن بعد إلى تقليل الضغوط الناتجة عن التنقل اليومي.

❖ تحسين أوتراجع الإنتاجية:

- العمل عن بعد يزيد من إنتاجية الموظفين بسبب بيئة العمل الهادئة.
- العمل عن بعد يؤدي إلى تراجع الإنتاجية بسبب ضعف التواصل مع الفريق.

❖ تأثير العمل عن بعد على الصحة النفسية:

- العمل عن بعد يساهم في تحسين الصحة النفسية للموظفين بفضل التوازن بين الحياة الشخصية والعملية.
- العزلة الناتجة عن العمل عن بعد تؤدي إلى تدهور الصحة النفسية لبعض الموظفين.

❖ التحديات المرتبطة بالعمل عن بعد:

- ضعف البنية التحتية التقنية قد يؤثر على رضا الموظفين وإنتاجيتهم.
- غياب التوجيه المباشر يؤثر على أداء الموظفين عند العمل عن بعد.

6.1 الدراسات السابقة:

- دراسات تظهر أن المرونة التي يوفرها العمل عن بعد تزيد من رضا الموظفين، مثل تقليل الإجهاد الناتج عن التنقل اليومي وتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- أبحاث تبين أن بعض الموظفين يواجهون تحديات تتعلق بالانعزال وقلة التفاعل الاجتماعي، مما قد يؤثر سلباً على رضاهم الوظيفي.
- دراسات وجدت أن الإنتاجية ترتفع في بيئات العمل عن بعد بسبب تقليل المشتتات الموجودة في المكاتب التقليدية.
- أبحاث أخرى تشير إلى أن صعوبة الوصول إلى زملاء العمل والمديرين في الوقت الفعلي قد تؤدي إلى انخفاض في الإنتاجية.
- أهمية البنية التحتية التقنية (مثل الإنترنت السريع والمنصات التعاونية) في تحسين إنتاجية الموظفين ورضاهم.
- أثر استخدام أدوات التواصل الافتراضي على شعور الموظفين بالتواصل والانتماء إلى الفريق.

- أبحاث تُظهر أن العمل عن بعد يساهم في تحسين الصحة النفسية لبعض الموظفين من خلال منحهم السيطرة على أوقاتهم.
- دراسات أخرى تشير إلى زيادة الضغط النفسي لدى بعض الموظفين بسبب انعدام الحدود بين العمل والحياة الشخصية.
- دراسة أجرتها جامعة هارفرد "حول تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية خلال جائحة كورونا".
- تقرير "McKinsey" عن رضا الموظفين في ظل التحول إلى العمل عن بعد.
- أبحاث من "Gartner" حول تأثير العمل عن بعد على أداء فرق العمل والتعاون.

7.1 المنطلقات النظرية للدراسة:

• نظرية هيرزبيرج :

تشير إلى أن الرضا الوظيفي يعتمد على عوامل تحفيزية (مثل الإنجاز والاعتراف بالجهود) وعوامل وقائية (مثل ظروف العمل). يمكن استخدام هذه النظرية لتحليل كيف يؤثر العمل عن بعد على رضا الموظفين.

• نظرية التوقع :

تقترح أن رضا الموظفين يعتمد على توقعاتهم بشأن قدرتهم على تحقيق الأهداف الوظيفية في ظل ظروف العمل عن بعد.

• نظرية الإدارة العلمية :

يمكن استخدامها لتقييم كيف يمكن تحسين الإنتاجية في بيئة العمل عن بعد من خلال تطبيق أفضل الممارسات الإدارية واستخدام التكنولوجيا.

- **نظرية تدفق العمل :**

تقترح أن الموظفين يكونون أكثر إنتاجية عندما يكونون في حالة تركيز عميق ، وهو ما قد يكون أسهل تحقيقه في بيئة العمل عن بعد.

- **نظرية الدعم الاجتماعي :**

تؤكد على أهمية العلاقات والدعم من الزملاء والإدارة في تعزيز الرضا والإنتاجية، وهو عامل يمكن أن يكون تحديًا في العمل عن بعد.

- **نظرية الاحتياجات الإنسانية لماسلو:**

يمكن استخدامها لتوضيح كيف يؤثر العمل عن بعد على تحقيق الاحتياجات المختلفة للموظفين (مثل الشعور بالانتماء أو تحقيق الذات).

- **نظرية التوازن بين العمل والحياة:**

تشير إلى أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية له تأثير مباشر على رضا الموظفين وإنتاجيتهم، وهو ما يتأثر بشكل كبير في بيئة العمل عن بعد.

- **نظرية التحفيز الذاتي:**

تؤكد أن الاستقلالية والتحكم في ظروف العمل، كما هو الحال في العمل عن بعد، يعززان التحفيز الداخلي للموظفين.

- **نظرية قبول التكنولوجيا :**

توضح أن قبول الموظفين واستخدامهم للتكنولوجيا يؤثر بشكل كبير على إنتاجيتهم ورضاهم في بيئة العمل عن بعد.

- نظرية الفريق الافتراضي:

تسلط الضوء على كيفية إدارة الفرق الافتراضية لتحقيق أهداف العمل وتعزيز التواصل

والإنتاجية

8.1 المنهجية وطرق البحث:

أدوات جمع البيانات:

- الاستبيانات
- المقابلات
- الملاحظات
- تحليل الوثائق
- البحث في الانترنت
- مقالات ذات صلة

9.1 أدوات الدراسة :

- الاستبيان:

يمكن تصميمه بأسئلة تشمل:

— مقياس ليكرت (Likert Scale) لقياس مستوى الرضا أو الإنتاجية (مثال: 1 = غير موافق تمامًا، 5

= موافق تمامًا).

— أسئلة مغلقة: مثل "هل تجد العمل عن بعد أكثر إنتاجية من العمل المكتبي؟" (نعم/لا).

— أسئلة مفتوحة: مثل "ما هي أبرز التحديات التي تواجهها في العمل عن بعد؟".

• المقابلة:

يمكن إجراؤها مع مجموعة من الموظفين والمديرين لمعرفة آرائهم وتجاربهم مع العمل عن بعد.

أسئلة المقابلة قد تشمل:

- كيف يؤثر العمل عن بعد على تواصلك مع زملائك؟
- ما هي الأدوات التي تجدها الأكثر فعالية لدعم إنتاجيتك؟

• الملاحظة المباشرة:

- إذا كانت هناك فرصة، يمكن مراقبة أداء الموظفين أثناء العمل عن بعد.
- تحليل كيفية استخدامهم للأدوات التقنية أو طريقة تواصلهم مع الفرق.

• تحليل الوثائق:

- مراجعة البيانات الداخلية مثل:
- تقارير الأداء السابقة والحالية.
- تقارير الحضور الافتراضي.

10.1 حدود الدراسة :

تتركز الدراسة على تأثير العمل عن بعد على رضا وإنتاجية الموظفين لموظفين الموارد البشرية في تجمع الرياض الصحي الثاني(وزارة الصحة) .

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: العمل عن بعد

1.1.2 مفهوم العمل عن بعد

قبل حوالي أربعين عاماً، ومع ظهور الأدوات التكنولوجية المتقدمة مثل الحاسبات الآلية والخوادم وشبكات الاتصالات، والتي عرفت بالجيل الثالث من الحاسبات الرقمية، طرح مفهوم العمل عن بعد وأصبح من الممكن قبول هذا المفهوم كنوع من أداء العمل ويعتبر جاك نايلز مؤسس مفهوم العمل عن بعد، وقد أطلق عليه فيما بعد أبو العمل عن بعد. (نجم، 2023)

ونظراً لحدثة مفهوم العمل عن بعد وإدخاله إلى المنظمات التجارية، فقد صاحب تطبيق هذا المفهوم مقاومة من قبل الإدارة العليا، وخاصة فيما يتعلق بمفهوم مراقبة الموظفين والإشراف عليهم. ووفقاً لاستطلاع رأي للمديرين الذين بحثوا عن أسباب مقاومتهم لتطبيق مفهوم العمل عن بعد، أظهرت النتائج أن المديرين يقاومون التحول إلى العمل عن بعد لسببين رئيسيين: الصعوبات التي تصاحب عملية التحول في تنفيذ البرامج الوظيفية الجديدة، لأنه طالما تعمل هذه الأنظمة بشكل جيد وتحقق النتائج المرجوة، فإنهم لا يرون الحاجة إلى تغيير الأنظمة التقليدية والمتبعة. والسبب الثاني هو أن المديرين قلقون بشأن قضايا الرقابة والمراقبة ويخشون ضعف الأداء عن بعد، وهي مشكلة جديدة بالنسبة للإدارة. (خلفي، 2022)

من ناحية أخرى، فإن العوامل الشخصية للأفراد لها تأثير مهم على تغيير مفهوم العمل عن بعد، فالإمام بالتكنولوجيا الجديدة، والعزلة الاجتماعية، والرضا الوظيفي، ونمط الحياة كلها عوامل تؤثر على قدرة الأفراد على العمل عن بعد على تنفيذ مفهوم العمل عن بعد دون الحاجة إلى العمل عن بعد. فالمهارات الجديدة في استخدام الأدوات التكنولوجية تؤدي بالضرورة إلى تحسين الأداء من حيث السرعة والدقة والجودة، وهو ما تبحث عنه المنظمة عند اتخاذ قرار تفويض المهام عن بعد لموظفيها. وينطبق الأمر نفسه

على نمط الحياة والرضا الوظيفي، فكلها عوامل مهمة يجب أخذها في الاعتبار عند التحول إلى مفهوم العمل عن بعد، وإيجاد التوازن بينها وبين العمل لتجنب تأثيرها السلبي على الأداء عن بعد. (حسن، 2024)

هناك العديد من التعريفات لمصطلح العمل عن بعد والعمل عن بعد حيث يُعرف بأنه أداء عمل منتظم بناءً على جدول عمل في أماكن غير مكان العمل المعتاد، ولا يشترط أن يكون العمل من المنزل، حيث يمكن القيام به من أي مكان، وأداء العمل عبر الإنترنت هو عملية يتم من خلالها ترتيب العمل المرن الذي يمكن الموظف من أداء الواجبات والمهام والمسؤوليات المرتبطة بالموقع الحديث للشركة.

عرفت دائرة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بدولة الإمارات العربية المتحدة (2020) العمل عن بعد بأنه أحد البدائل لمواصلة العمل وإنجاز المهام بعيداً عن مقر الشركة، كلياً أو جزئياً، أو وفقاً لمتطلبات الخدمات المقدمة من خلال استخدام الوسائل التكنولوجية، بما يوفر التواصل الإلكتروني بين الموظفين.

وفقاً للتعريف السابقة يمكن تعريف العمل عن بعد بأنه عملية يقوم فيها الموظفون بالعمل خارج الشركة من مكان بعيد عن موقعها الجغرافي سواء من المنزل أو من أي مكان آخر باستخدام أجهزة الحاسوب أو الهواتف الذكية واستخدام الإنترنت ومواقع الويب والبرامج والتطبيقات المختلفة التي تمكنهم من التواصل مع مدراءهم وباقي الموظفين ومتابعة العمل وإنجازه. (سعاد، 2022)

2.1.2 العمل عن بعد في الدول المتقدمة

تعتبر القضايا الاقتصادية من أهم التحديات التي تواجه العالم اليوم، حيث تعتمد العديد من السياسات العامة للدول حول العالم على المحور الاقتصادي بالدرجة الأولى، كما ساهم التطور المستمر للتكنولوجيا بشكل كبير في تنوع أشكال الأعمال وابتكار طرق جديدة للوصول قادرة على حل العديد من المشاكل التي تواجه المنظمات الاقتصادية المحلية. ويعتبر العمل عن بعد حلاً حديثاً يواجه العديد من المشاكل التي تواجه العديد من المنظمات، وخاصة فيما يتعلق بتكاليف المرافق والمباني ودفع تكاليف الإنجاز. (اسماء، 2022)

لقد تطور مفهوم العمل عن بعد مؤخراً بشكل كبير وسريع، وخاصة في الدول المتقدمة في مجال تكنولوجيا المعلومات، حيث أصبح استخدام مفهوم العمل بعيداً عن المكتب أكثر انتشاراً من خلال المرافق التكنولوجية التي تتطور باستمرار. ولا توجد حتى الآن إحصائيات دقيقة عن العمل عن بعد، حيث لم يتمكن الباحث من الوصول إلى المواقع الإلكترونية المهمة بهذا الموضوع بسبب القيود المفروضة على الوصول إلى هذه المواقع من دول أخرى غير الولايات المتحدة، لأسباب أمنية.

• العمل عن بعد في الولايات المتحدة

وفقاً لمسح أجرته شركة أبحاث السوق العالمية Ipsos ، فإن الولايات المتحدة هي موطن العمل عن بعد.

• العمل عن بعد في الاتحاد الأوروبي

تعد دول الاتحاد الأوروبي من المناطق التي تشهد نشاطاً كبيراً في تبني العمل عن بعد، حيث يُعرف مفهوم العمل عن بعد بالعمل الإلكتروني (E-Work) (رقية، 2022)

• العمل عن بعد في اليابان

تنظر الطبيعة الاجتماعية والثقافية السائدة في اليابان إلى مفهوم العمل عن بعد بشكل مختلف، أي دون التواجد الفعلي لمجموعات من العاملين في مكان وزمان محددين، على عكس النظرة المماثلة في الغرب، وذلك بسبب التأثير الكبير للثقافة السائدة على المجتمع الياباني.

من ناحية أخرى، تشتهر اليابان بطبيعتها الجيولوجية المتغيرة وغير المستقرة، حيث تكثر فيها المخاطر والكوارث البيئية مثل الزلازل والأعاصير، والتي تؤثر بشدة على استمرارية الأعمال، مما يجعل العمل عن بعد أحد الحلول المتاحة للحفاظ على الأعمال في ظل الظروف البيئية والجيولوجية المختلفة، مما دفع الحكومة اليابانية إلى دعم مفهوم العمل عن بعد. وقد أدى الوضع الحالي إلى الرغبة في العمل عن بعد. (كاظم، 2022)

3.1.2 الأعمال التي يمكن القيام بها عن بعد

إن تحديد أنواع الأعمال التي يمكن القيام بها عن بعد عملية صعبة ومعقدة، فالعوامل الاجتماعية ومستوى التعليم والتطور التكنولوجي ودعم الإدارة العليا لمفهوم العمل عن بعد كلها عوامل مؤثرة تختلف بالإضافة إلى السياسات الحكومية من منطقة إلى أخرى حسب التركيبة السكانية ونمط الحياة والوضع الاجتماعي ومستوى التطور التكنولوجي.

إن الخصائص اللازمة للانتقال إلى العمل عن بعد والأعمال التي يمكن القيام بها عن بعد هي

كما يلي:

- أولاً: خصائص العمل عن بعد هي الأعمال التي يمكن القيام بها عن بعد من خلال الأجهزة والوسائل التكنولوجية وتقنيات الاتصال، وهذه المهام معروفة ومحددة ويمكن أن يقوم بها شخص واحد، كما يمكن قياس أداء وإنتاجية هذه الوظائف بسهولة، والعمل الذي يحتاج إلى القيام به عن بعد لا يتطلب إشرافاً إدارياً مباشراً. (عبدالقادر، 2022)
- ثانياً: من أمثلة الأعمال التي يمكن القيام بها عن بعد التدقيق اللغوي والإملائي للمواد المطبوعة والمنشورات، وكذلك التصحيح اللغوي للأبحاث والدراسات والإعلانات وغيرها. أعمال الترجمة مثل ترجمة الكتب والمقالات والنصوص. إعداد وتصميم ومعالجة البرمجيات، ومن الأمثلة عليها تصميم وإعداد تطبيقات الهواتف الذكية ومعالجة لغات البرمجة فيها. تصميم وتطوير وإدارة المواقع الإلكترونية وشبكات التواصل الاجتماعي. إعداد وتدقيق الجداول المالية والمحاسبية. إعداد وتصميم المخططات والرسومات الهندسية مثل تصاميم المباني والمخططات الهندسية والاستشارات القانونية والاجتماعية. أعمال التصميم الإعلاني والترويجي مثل تصميم الشخصيات الإعلانية ومراجعة العبارات الموجودة فيها. بالإضافة إلى إدخال المعلومات في برامج الكمبيوتر المختلفة، على سبيل المثال، إدخال البيانات في برامج الإحصاء. (كيوان، 2024)

4.1.2 فوائد العمل عن بعد للموظفين

يؤكد مفهوم التوازن بين العمل والحياة على فوائد العمل عن بعد للعاملين، حيث يسمح هذا المفهوم للعاملين بتحديد وتمييز الأولويات الشخصية والمهنية، حيث لم تعد العلاقات الشخصية عائناً أمام التقدم الوظيفي ولم يعد العمل عائناً أمام تلبية المتطلبات الاجتماعية.

أهم الفوائد للعاملين إن خفض التكاليف الشخصية للعاملين عن بعد، مثل تكاليف النقل من وإلى العمل، بالإضافة إلى شراء الملابس الرسمية أو البدلات الخاصة التي تتطلبها بعض الوظائف، يساهم بشكل كبير في إنتاج مجتمع عامل، مما يزيد من الناتج القومي الإجمالي، والذي كان في الآونة الأخيرة لصالح العامل. (الصرايرة، 2022)

5.1.2 فوائد العمل عن بعد للبيئة

تتضمن الفوائد البيئية للعمل عن بعد خفض تكاليف النقل من وإلى العمل عبر وسائل النقل المختلفة، مما يؤدي بدوره إلى خفض تكاليف النفط والنقل وصيانة المعدات، وتقليل الازدحام المروري، مما يساعد على تسهيل تدفق المرور، وخاصة أثناء حالات الطوارئ، وتحسين مستويات جودة الهواء بشكل عام. يساعد العمل عن بعد على خفض معدلات الجريمة، وتعزيز العلاقات الاجتماعية، وبناء علاقات اجتماعية جيدة من خلال الوقت الذي يقضيه العاملون عن بعد في مجتمعاتهم، حيث ينخرط العاملون بشكل أكبر في واجبات عملهم ومتطلبات حياتهم الشخصية، مما يؤدي إلى ملء وقتهم بالتوازن بين الاثنين.

6.1.2 أبعاد العمل عن بعد

للعمل عن بعد أربعة أبعاد هي التوازن بين العمل والحياة، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات، والمهارات، ويرى الباحث أنها تمثل أهم متغيرات العمل عن بعد، نظراً لطبيعة المجتمع محل الدراسة. وسوف يناقش الباحث الأبعاد الأربعة المختارة فيما يلي: (النمهاوي، 2020)

1. التوازن بين العمل والحياة

لقد تطور مفهوم التوازن بين العمل والحياة مع ظهور وتطور مفهوم العمل عن بعد، وبما أن العمل عن بعد هو أحد أنواع العمل التي يمكن القيام بها من المنزل، فقد أصبح من الضروري الاهتمام بمفهوم تحقيق التوازن بين العمل واحتياجات الحياة الأخرى، أي أن العمل عن بعد لا ينبغي أن يشغل وقت الموظف بالكامل.

في الماضي لم يكن هناك تداخل بين العمل والأسرة، حيث كان الاثنان يعتبران مجالين مستقلين، حتى غمرت النساء سوق العمل بأعداد كبيرة في ستينيات القرن الماضي في قطاعات صناعية مختلفة، حين بدأ الفصل بين الأسرة والعمل يشكل تحدياً مهماً في المستقبل. (بدارين، 2024)

أصبحت الشركات الأمريكية مهتمة بشكل متزايد بمفهوم التوازن بين العمل والحياة من خلال سياساتها الخاصة بترفيه الموظفين، والتي أصبحت أكثر وضوحاً بشأن تحقيق التوازن بين احتياجات ورغبات الموظفين، مثل الرضا الوظيفي والحوافز، مقابل احتياجات ومتطلبات إنتاجية العمل والعائدات المالية.

2. التواصل

يعد التواصل أحد أهم جوانب العمل عن بعد ووفقاً لتقرير صادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) نُشر عام 2001، يشير مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى مجموعة متنوعة من الأدوات والتطبيقات والبرمجيات والخدمات التي تسعى إلى إنتاج وتخزين ومعالجة وتوزيع وتبادل المعلومات من خلال وسائل الاتصال التكنولوجية بين مناطق مختلفة من العالم. (كيم، 2022)

يقصد الباحث في هذه الدراسة بمفهوم الاتصال، عملية الاتصال التكنولوجي التي تركز على الرسائل الإلكترونية مثل المستندات الإلكترونية وملفات الكمبيوتر والخطط التي يجب نقلها إلى المتلقي النهائي من خلال قناة اتصال فعالة. (خالد، 2020)

إن توافر أدوات الاتصال الحديثة للمنظمة يساعد بشكل فعال في تحسين عملية العمل عن بعد، حيث يزيد من سرعة نقل المعلومات من وإلى أطراف العمل ويساعد على تحسين دقة العمل من خلال مراجعته بسهولة. ويرى الباحث أن شبكات التواصل الاجتماعي الخاصة بالمنظمة هي أكثر الشبكات أمناً، نظراً لمستوى الخصوصية التي تتمتع بها، لأن سيطرة المنظمة على إدارة شبكتها تساعد على تقليل حالات الاختراق والاختراق لتلك الشبكة.

3. تكنولوجيا المعلومات

للوصول إلى تعريف لمفهوم تكنولوجيا المعلومات، لا بد أولاً من تعريف كلمتي (تكنولوجيا) و(معلومات) على حدة. (محمد، 2024)

يشير مفهوم تكنولوجيا المعلومات إلى وسائل التعامل مع المعلومات، مثل عمليات استقبال المعلومات وإرسالها ومعالجتها وتخزينها والوصول إليها.

4. المهارات: يحتاج المديرون عموماً إلى مهارات وخبرات ضرورية لتحقيق أهدافهم مثل:

- المهارات الفنية، وهي القدرة على تطبيق المعرفة أو الخبرة المتخصصة في سياق العمل.
- المهارات الإنسانية، وهي القدرة على فهم الآخرين والتواصل معهم وتحفيزهم ودعمهم، سواء كانوا مجموعة أو فرداً. (بكار، 2020)
- مهارات الإدراك، وهي القدرة العقلية للأفراد على تحليل وتمييز المواقف المعقدة.

يتكون العمل عن بعد من ثلاثة أبعاد أساسية هي: البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، والتوازن النفسي والاجتماعي، وساعات العمل المرنة. وفيما يلي وصف لكل منها.

1. أولاً: البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات

تُعرف البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بأنها التقنيات والقدرات والمكونات وأدوات الاتصال عن بعد والبرمجيات التي يتم تنسيقها من خلال شركة معلومات مركزية وتشمل جميع الأنظمة التي تسهل أداء العمليات المختلفة، وتتكون من خمسة مكونات أساسية على النحو التالي: (حياة، 2021)

- **المكونات المادية:** يتمثل المكون المادي الأساسي للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في أجهزة الكمبيوتر وملحقاتها مثل الكاميرات ومكبرات الصوت ولوحات المفاتيح وغيرها، بالإضافة إلى الهواتف الذكية، والتي بدونها يستحيل العمل على الإنترنت وشبكات البرمجيات المختلفة. وتنقسم إلى وحدات إدخال ووحدات إخراج ووحدات تخزين ثانوية وأولية ووحدات معالجة.
- **البرمجيات:** البرمجيات هي مجموعة من أنظمة المعلومات المصممة لأداء عمليات مختلفة والتحكم في عمل الأجهزة التكنولوجية مثل أجهزة الكمبيوتر والأجهزة الذكية، من إدخال البيانات ومعالجتها وتعديلها وتخزينها إلى الوصول إلى المعلومات القابلة للاستخدام والمفهومة. وتشمل هذه البرمجيات برمجيات التطبيقات وبرمجيات النظام وبرمجيات التشغيل. (مهدي، 2023)
- **الموارد البشرية:** الموارد البشرية تكاد تكون أكثر أهمية من الموارد المادية في إنشاء وإدارة أنظمة المعلومات، لأن معظم حالات الفشل تكون بسبب ضعف مهارات الموارد البشرية في إدارة أنظمة المعلومات والتعامل معها، لذلك يجب أن تكون هناك موارد بشرية مؤهلة.

تستخدم قواعد البيانات لإعداد وتخزين واسترجاع البيانات والحصول على المعلومات، ومن خلالها يمكن استرجاع البيانات من أجل تعديلها وإضافتها وتحديثها بما يتماشى مع التطورات والمتغيرات الجديدة وإعداد التقارير المختلفة بعد مراجعتها من خلال البرامج المرتبطة بها. وتكمن أهمية قواعد البيانات في أنها تساعد على منع تكرار البيانات وحماية البيانات من السرقة أو التلاعب أو الاختراق، بالإضافة إلى إمكانية استخدام لغات مختلفة وسهولة تطوير وتبادل البيانات والمعلومات. (عبد السلام، 2021)

تتكون الشبكات والاتصالات من وحدات ومحطات تقع في مواقع مختلفة ومتصلة ببعضها البعض بوسيلة تمكن المستخدم من إرسال واستقبال المعلومات والبيانات داخل وخارج الشركة.

2. ثانياً: التوازن النفسي والاجتماعي

إن تحقيق التوازن بين العمل والحياة أمر في غاية الأهمية، لما له من تأثير كبير على الجوانب الاجتماعية والنفسية للموظفين، لأن ظروف العمل قد تخل بهذا التوازن، مما يؤثر على شعور الموظفين

بالتوازن النفسي والاجتماعي، ويصبح الموظفون أكثر إبداعاً ويحصلون على قدر أكبر من الرضا الوظيفي، كما أن ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي بين الموظفين يساعد الشركة على خلق نظام قوي ومميز. (عبداللطيف، 2019)

مما سبق نستنتج أن العمل عن بعد يلعب دوراً هاماً في التوازن النفسي والاجتماعي للموظفين، وهذا يعتمد على طبيعة ظروف الموظفين بسبب قربهم من أسرهم وأطفالهم ومرونة ساعات العمل وعدم الحاجة للعمل وتوفير الوقت، مما يجعلهم راضين عن عملهم.

3. ثالثاً: مرونة ساعات العمل

إن ساعات العمل المرنة تساعد على حل مشاكل نظام العمل التقليدي وتساعد على الوفاء بمسؤولياتهم تجاه العمل وتحقيق التوازن بين العمل والحياة، لأن ساعات العمل المرنة تساعد على تحسين ممارسات العمل وتحسين الروح المعنوية للموظفين، مما يؤثر على توازنهم النفسي والاجتماعي. الإنتاجية والرضا الوظيفي، وتقليل مستويات التوتر لدى الموظفين، وتحسين جودة حياة الموظفين، وتقليل غيابهم عن العمل، والشعور بالراحة، وتحسين صحتهم وتقليل مستويات التوتر لديهم. (عزيز، 2024)

مما سبق، يمكن الاستنتاج أن ساعات العمل المرنة تزيد من دافعية الموظفين للعمل، حيث تمكنهم من تنظيم أعمالهم الأخرى بشكل أفضل ويمكنهم العمل في الأوقات التي تناسب ظروفهم دون الضغط عليهم. لذلك، يسمح العمل عن بعد أثناء الجائحة (كوفيد 19) بالعمل بشكل مرن يناسب ظروف الموظفين أثناء ساعات العمل في الجائحة، فقد يكون لدى الموظفين جهاز كمبيوتر في الوقت الذي يحتاجه أحد أفراد الأسرة للدراسة أو العمل، لذا فإن ساعات العمل المرنة تقلل الضغط والعبء على الموظفين.

7.1.2 أهمية العمل عن بعد

تكمن أهمية العمل عن بعد في المرونة التي يمنحها للموظفين، مما يحسن من دافعيتهم للعمل وقدرتهم على تنسيق الأمور المتعلقة بالعمل بشكل أفضل، وبالتالي تحسين الحياة العملية. يساعد العمل عن بعد على زيادة المرونة والاستقلالية للموظفين، حيث يتمتع العاملون عن بعد بحرية أكبر في تنظيم

عملهم وتحديد متى وأين وكيف يعملون، وتمكينهم من العمل بطريقة تناسب جدولهم الزمني. كما يساعد العمل عن بعد على زيادة الإنتاجية للشركات. على سبيل المثال، قد يقضي الموظفون عن بعد الوقت الذي وفروه من التنقل اليومي إلى موقع الشركة في مهام أكثر إنتاجية ويقللون من استخدام الأوراق واللوازم المكتبية. (مبارك، 2024)

تكمُن أهمية العمل عن بعد في النقاط التالية:

- زيادة الإنتاجية: يمكن العمل عن بعد الموظف من أداء وظيفته بشكل أفضل، حيث يعمل في بيئة مألوفة ومريحة تشجعه على بذل المزيد من الجهد في مهامه، كما يقلل من تكاليف الشركة ومواردها المالية، مما يزيد من إنتاجيتها تلقائيًا.
 - انخفاض معدل دوران الموظفين يمكن أن يكون معدل دوران الموظفين فكرة مقلقة ومكلفة للشركات.
 - زيادة الروح المعنوية: يميل الموظفون الذين يستطيعون العمل من المنزل ويتمتعون بتوازن أفضل بين العمل والحياة إلى الشعور بالتقدير في العمل، مما يزيد من معنوياتهم ويؤدون مهامهم بشكل أفضل.
- (العوض، 2022)

8.1.2 خصائص العمل عن بعد

يتميز العمل عن بعد بمجموعة من الخصائص والمميزات التي تميزه عن العمل المكتبي، وفيما يلي أهم هذه الخصائص:

1. المرونة

المرونة هي سمة أساسية للعمل عن بعد تسمح للموظفين بأداء مهامهم في الأوقات المناسبة لهم، دون قيود على الوقت أو الوسائل المستخدمة. وتشير هذه المرونة إلى قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات البيئية، مما يزيد من كفاءتها. والشركات التي تقدم ممارسات مرنة تجذب المواهب وتلبي احتياجات الموظفين

وتساهم في الابتكار. وقد أظهرت الدراسات أن مرونة العمل تؤدي إلى زيادة رضا الموظفين وإنتاجيتهم، فضلاً عن انخفاض معدلات دوران العمالة والإجازات المرضية. (سنا، 2022)

2. الاستقلالية

يزيد العمل عن بعد من استقلالية الموظفين ويمنحهم المزيد من الحرية لأداء مهامهم، ومنح الموظفين هذه الحرية يزيد من دافعيتهم وإبداعهم في العمل، كما يمكنهم تحديد كيفية إنجاز الأمور، حيث يصعب التواصل مع المدير بشكل منتظم. هذا الشعور بالاستقلالية يزيد من تحفيز الموظفين ويشجعهم على التواصل إلى أفضل أفكارهم وحلولهم.

3. إدارة الوقت

يتيح العمل عن بعد للموظفين تقسيم وقتهم في اليوم حسب ما يناسبهم، حيث لا يتعين عليهم الالتزام بساعات عمل رسمية. يساعد هذا النهج على تحقيق توازن أفضل بين العمل وواجبات الأسرة، حيث يمكن للموظف تقسيم الأدوار بين أفراد الأسرة. كما يسمح لهم بالتحكم في بيئة العمل الخاصة بهم، مثل الملابس والديكور والإضاءة. كما يشجعك العمل من المنزل على الاستمرار في العمل حتى بعد ساعات العمل العادية. (ابراهيم، 2021)

9.1.2 أنواع العمل عن بعد

يشمل العمل عن بعد كافة مستويات الهيكل التنظيمي، بما في ذلك المؤسسات الحكومية والشركات التجارية. ويعد العمل عن بعد من أهم الاستراتيجيات التي ساعدت على إتمام سير العمل بشكل طبيعي خلال جائحة كوفيد (19) وما بعدها، واستطاع أن ينهض بالشركات ويحسن من مدخولها المالي بشكل ملحوظ، كما يلعب دوراً في تقسيم الموظفين في أداء مهامهم في المنزل. وهناك أنواع، أحدها مكان العمل عن بعد والآخر وقت العمل عن بعد، ويمكن وصفها على النحو التالي:

1. يشمل العمل عن بعد ثلاثة أنواع من العمل:

- العمل من المنزل: يؤدي الموظفون مهامهم وواجباتهم في المنزل ويتواصلون مع الإدارة المركزية للشركة أو مع الموظفين باستخدام التكنولوجيا الحديثة ووسائل الاتصال، كما يتم تقييم عملهم عن بعد، حيث يقوم المدير بمراجعة وتقييم أداءهم وتزويدهم بالملاحظات التي تساعد على تحسين أدائهم.
- مكتب فرعي: في هذه الحالة يعمل الموظفون في مكتب عادي خارج المنزل، لكنه يعتبر فرعاً للشركة، ويقع بالقرب من سكن الموظفين، بحيث يكونون مرتاحين عند السفر. (الخطيب، 2021)
- العمل المتنقل: حيث يقوم الموظف بأداء واجباته في أي مكان سواء في السيارة أو في المنزل أو في الطائرة، ويكون دور الإدارة في هذه الحالة ضعيفاً ولا يتم تقييم عمل الموظف بشكل دوري، بل على سبيل المثال يكون الموظف مسؤولاً عن العمل المنجز وجودته.

2. ويشمل وقت العمل عن بعد أيضاً ثلاثة أنواع من العمل:

- الدوام الكامل، حيث يقوم الموظف بأداء واجباته ومسؤولياته بعيداً عن مكان العمل، ولكن هناك اتصال دائم مع الإدارة لتقييم وتقدير العمل المنجز.
- العمل بدوام جزئي: حيث يعمل الموظف عن بعد يوماً واحداً في الأسبوع أو بضعة أيام فقط وعلى فترات مختلفة. (قنديل، 2021)
- العمل عند الطلب يتم بشكل غير منتظم، حيث يتم استدعاء موظف بديل لإنجاز مهمة محددة في فترة محددة بسبب حالات طارئة، سواء طبية أو مشغول بمشاريع خاصة. وهذا النوع من العمل مهم في حالات الطوارئ.

10.1.2 تحديات تطبيق العمل عن بعد

يواجه تطبيق العمل عن بعد في الشركات الهندسية العديد من التحديات، ومن أهمها عدم وجود سياسة تدريبية لتحسين مهارات الموظفين في استخدام الإنترنت، بالإضافة إلى ضعف مهارات بعض الموظفين في التعامل مع الأدوات التكنولوجية الحديثة وصعوبة استخدام البرامج والأجهزة التي تساعد

الموظفين على إنجاز العمل بشكل أكثر صعوبة وكفاءة. مما يخلق مشكلة أساسية للموظفين ويقلل من قدرتهم على إنجاز مهامهم. ومن أهم التحديات التي تعترض تطبيق العمل عن بعد في الشركات الهندسية، يمكن ذكر ما يلي. (بازيد، 2021)

- تعد التحديات التكنولوجية، بعد توفير البرامج الحاسوبية والتقنية، من أهم المشاكل التي تواجه الشركات والموظفين في تطبيق سياسة العمل عن بعد.
- أمن المعلومات عندما يعمل الموظفون عن بعد، فإنهم غالبًا ما يستخدمون الأجهزة الشخصية وشبكات Wi-Fi العامة، مما قد يعرض بياناتهم المهمة للعديد من الثغرات الأخرى. وهذا يشكل تهديدًا كبيرًا لأمن المعلومات في الشركات، مما يعرضها للكشف عن مشاريعها الهندسية، وقائمة العملاء الذين يعملون معهم، مما يتطلب تطبيق سياسات أمنية وأمن الكمبيوتر المحمول لحماية أمن المعلومات. - للحصول على معلومات مهمة للشركة وتقليل احتمالية الكشف عن المعلومات وتبادلها عن طريق الخطأ. (أمينه، 2023)
- التحديات الإدارية: إن قدرة الإدارة على إدارة العمل في ظل جائحة كوفيد-19 تحد من سير العمل بشكل سليم والمراقبة والتقييم اليومي لجودة العمل، مما يشكل تحديًا كبيرًا للمديرين، مما يضعهم تحت ضغط نفسي شديد ويزيد من توترهم، حيث يعاني المديرون من صعوبة التواصل مع جميع الموظفين، مما يتسبب في تراجع جودة أدائهم بسرعة. - تنفيذ المشاريع الهندسية، مما يقلل من ثقة العملاء في الشركة.
- التحديات الاجتماعية: إن الشعور بالوحدة والعزلة شائع جدًا بين العاملين عن بعد، مما يؤثر بدوره على الإنتاجية بسبب التشتت ونقص التنظيم الذاتي. ومن المشاكل الرئيسية الأخرى في العمل عن بعد أن تكون القوى العاملة في الشركات بعيدة عن الأنظار حرفيًا ويقل احتمال عمل الموظفين معًا كفريق واحد، مما يجعل الموظف يشعر بالعزلة وعدم القدرة على التواصل بسهولة مع الآخرين، وقد يؤثر هذا سلبيًا على مكانته في الشركة ويحد من قدرته على تحقيق الترقيات والنمو المهني والوظيفي غالبًا، مما يؤثر على أدائه ويقلل من الدافع الذي يقدمه العملاء تجاه جودة العمل. (ماجد، 2023)

ومن خلال ما سبق يمكن ملاحظة أن العمل عن بعد يواجه تحديات تحد من سير العمل وتقلل من فاعليته في الشركات، وخاصة الشركات الهندسية التي تحتاج إلى إنجاز المشاريع بدقة وتميز، إلا أنه يمكن التغلب على هذه التحديات من خلال وضع خطط تفصيلية من قبل الشركة تساعد في توفير الأجهزة المحمولة للموظفين وتزويدهم بالتطبيقات والبرامج التي يحتاجها الموظف والتي تساعد في الحفاظ على أمن وسرية المعلومات في مكان العمل، بالإضافة إلى اختيار الأقسام القادرة على متابعة ومراقبة سير العمل دون التعرض للتوتر والضغط.

11.1.2 شروط العمل عن بعد

هناك عدة متطلبات مهمة للعمل عن بعد، سواء كانت هذه المتطلبات متعلقة ببديئه وتأسيسه وتقدمه من جهة، أو متعلقة باستمراره وفعاليته وتطوره في المستقبل من جهة أخرى، وكذلك ما إذا كانت هذه المتطلبات في شكل مهارات أو معدات أو هيكل أو إطار تنظيمي على مستوى الفرد أو الشركة أو المجتمع قادرة على تلبية الاحتياجات الكلية للعمل عن بعد (الحري، 2020)

1. متطلبات المستوى الفردي (العاملون عن بعد)

- مهارات التخطيط الجيد وإدارة الوقت، وخاصة القدرة على إدارة الأنشطة المتزامنة والعبء النفسي الذي تنطوي عليه.
- الانضباط الذاتي لطلب الإجازات، وضمان الإنتاج في أوقات محددة، والتخطيط وتنظيم العمل، والوفاء بالمواعيد النهائية، وخاصة لمن يعملون من المنزل.
- القدرة على الموازنة بين المنزل والعمل، وخاصة للنساء العاملات عن بعد من المنزل، وكذلك القدرة على التعامل مع المشتتات المحتملة في المنزل، سواء للرجال أو النساء.
- القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- النضج والثقة بالنفس والخبرة العملية والموثوقية.
- القدرة على التعامل مع الوسائل التقنية المختلفة (الإنترنت، الفاكس)

- القدرة على التواصل وإقامة العلاقات ومهارات التواصل مع الآخرين والتواصل من جهة أخرى. (ابو فارة، 2022)

2. متطلبات صاحب العمل عن بعد:

- تطوير البنية التحتية التقنية وأنظمة المعلومات والاتصالات في وحدات العمل عن بعد وفروعها بكافة أشكالها وأنواعها.
- توفير معدات العمل للعاملين سواء في المنزل أو أثناء التنقل مثل الهواتف والمكاتب المناسبة وآلات الطباعة مع التزام الطرفين بدفع ثمن صيانتها واستخدامها.
- وجود قناة اتصال سهلة وقوية وفعالة بين مكان تواجد الموظف عن بعد ومكان عمله الرئيسي.
- وجود بنية تحتية قوية في مجال الاتصالات منخفضة التكلفة شرط ضروري لتحقيق التواصل بين الموظف ومكان عمله. (نجم، 2023)
- إنشاء أنظمة دعم للعاملين عن بعد لتأكيد انتمائهم للمؤسسة مثل توفير قائد مرشد لنظام العمل الجديد وكذلك الدعم الإداري من الإدارة العليا في وحدات العمل عن بعد.
- التدريب والتعليم المستمر والمستمر لإنشاء نظام من القيم والمواقف والمهارات والمعارف لجميع الموظفين للتعامل مع السياقات أو المشرفين الجدد.
- إنشاء أنظمة لقياس الأداء والإنتاجية وتقييم الموظفين.
- تنظيم لقاءات منتظمة منظمة بين العاملين عن بعد والمديرين لتحفيزهم ومراقبتهم ومتابعتهم.
- وضع آلية للمشاركة في نظام العمل عن بعد بحيث تتضمن تحديد الأجور والإجازات والحقوق العامة على غرار العمل العادي. (خلفي، 2022)
- أن يختار العاملون عن بعد والمديرون هذا العمل طوعية، أي أن اختيار العمل عن بعد يمثل خياراً إدارياً طوعياً متاحاً للعاملين.
- مقابلة مع متطلبات رعاية الطفل والأسرة للعاملين عن بعد في المنازل

3. المتطلبات على مستوى الدولة والمجتمع:

- وجود تكنولوجيا وبنية أساسية واسعة النطاق في المعدات الأساسية لخدمات الاتصالات على مستوى المجتمع. (حسن، 2024)
- إنشاء وزارة إلكترونية لإعطاء أبعاد قيادية رفيعة المستوى للعمل عن بعد.
- منح إعفاءات ضريبية للعاملين عن بعد، وخاصة أولئك الذين يعملون عن بعد من منازلهم وخاصة أولئك الذين يعملون لحسابهم الخاص.
- من تشريع قوانين تمنح العاملين عن بعد كافة حقوق العمل النظامية واقتراح صيغ تعاقدية خاصة بهذا النوع الجديد من العمل بحيث تتضمن هذه العقود مواصفات خاصة بالأجور والإجازات والعمل الإضافي وساعات العمل/شروط التوظيف والتأمينات الاجتماعية، أي سعيًا لإعطاء طابع رسمي لهذا النظام الجديد من العمل.
- نشر ثقافة العمل عن بعد وتغيير النظرة الاجتماعية له، حيث يتأثر العمل عن بعد بعدد من العوامل الاجتماعية والثقافية، مثل مستوى وعي المجتمع بتأثيراته الإيجابية على المؤسسات والأفراد وفهمهم لطبيعة دور العاملين فيه، وخاصة من يعملون من المنزل. (سعاد، 2022)
- زيادة الإنفاق على التعليم والتدريب المستمر لتعزيز قدرة المجتمع على التعامل مع الأدوات التكنولوجية الحديثة.

12.1.2 معوقات العمل عن بعد:

- على الرغم من مزايا العمل عن بعد والنقاط الاجتماعية (الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والإدارية) الإيجابية التي يعكسها على الأفراد والشركات والمجتمع بشكل عام، إلا أنه يواجه مقاومة وعقبات على مستويات مختلفة تمنع فاعليته وتوسعه، والتي يمكن تلخيصها على النحو التالي: (اسماء، 2022)
1. النظرة المهيمنة، وخاصة للعمل عن بعد من المنزل، باعتباره امتدادًا للأعمال المنزلية. هذه النظرة للمجتمع ومن حول العاملين عن بعد هي أنه لا يمثل عملاً حقيقياً ورسمياً ومعترفاً به، لأنه بسبب حداثة الفكرة، فهو انحراف عن التقاليد السابقة في أنظمة العمل والأجور.

2. تكامل الفضاء المهني والعائلي: من المشاكل التي يفرضها العمل عن بعد من المنزل، وخاصة بالنسبة للنساء العاملات بعيداً عن المنزل، التداخل والتشتت بين الأدوار المهنية والأسرية، مما قد يزيد أيضاً من التوترات والضغوط داخل الأسرة. (رقية، 2022)

3. المستوى التعليمي: يعتقد البعض أن العمل عن بعد لا يتوافق مع القدرات التعليمية لبعض الأشخاص الذين يرغبون في العمل عن بعد، كما أن مثل هذا العمل لا يرتبط بطبيعة نوع التعليم ومستواه.

4. الثقافة الإدارية والتنظيمية والمفاهيم الخاطئة لدى الموظفين والمديرين: هناك عدة مخاوف لدى الموظفين والمديرين حول العمل عن بعد، منها:

- الخوف من عزلة العاملين عن بعد عن فريق العمل.
- صعوبة إدارة العاملين عن بعد والإشراف عليهم وتقييمهم.
- الاعتقاد بأن الشركات الكبيرة فقط هي القادرة على تبني نظام العمل عن بعد.
- تحتاج الشركات إلى تواجد الموظفين في مكان العمل والالتقاء وجهاً لوجه مع العملاء. (كاظم، 2022)

- صعوبة توفير معدات الاتصال وتدريب العاملين على استخدامها.
- المخاوف بشأن سرية معلومات وبيانات المنظمة لدى العاملين عن بعد.
- الخوف من توحيد هوية المنظمة والقضاء على النموذج التقليدي للإدارة الناجحة والفعالة في أداء المنظمة، ويظهر هذا الاتجاه لدى المديرين الأكبر سناً أو المخضرمين (مقاومة التغيير).

5. عدم وجود تشريعات تنظيمية لتنفيذ خيارات العمل عن بعد في العديد من الدول، مما يتطلب إدخال صيغ عقود العمل عن بعد ومنح حقوق العمل عن بعد كاملة للعاملين في وحدات العمل عن بعد.

6. يتطلب أشخاصاً ذوي تعليم أعلى من المتوسط وبالتالي فهو غير مفتوح لجميع أفراد المجتمع.

7. العمل عن بعد غير ممكن في جميع الوظائف، باستثناء الوظائف النظرية التي يمكن تنفيذها ونقل مواردها إلكترونياً ولا تصلح للعمل العضلي والجسدي، وخاصة في القطاع غير الرسمي، رغم أنه الأكثر تضرراً في ظل جائحة كورونا. (عبدالقادر، 2022)

13.1.2 مميزات وفوائد العمل عن بعد

العمل عن بعد له مميزات اجتماعية واقتصادية واجتماعية وسياسية وإدارية عديدة تشير إلى الدافع للتوجه نحوه، ويمكن دراسة هذه المميزات في ثلاثة محاور:

1. مميزات العمل عن بعد للموظفين عن بعد

- التحكم بالوقت والمرونة وتخطيط الأنشطة والحرية في إدارة الوقت بين احتياجات الموظف والأسرة.
- تجنب المهام الروتينية وضغوط العمل الناتجة عن مشاكل التنقل للعمل وتكاليف السفر للعمل.
- العمل بدون إملاء أو أوامر من أحد، أي تجنب الهيكل الهرمي للعمل التقليدي. (كيوان، 2024)
- خفض التكاليف التي يتطلبها العمل التقليدي عادة، مثل ملابس العمل وتوفير مربية للأطفال.
- تجنب التعب الناتج عن ساعات العمل الطويلة والساعات التي يقضيها في التنقل.
- أفضل توازن بين العمل والحياة والوقت، لأن الموظف غير ملتزم بجدول زمني محدد، مما يمنح الموظف مرونة كبيرة في التكيف مع جوانب مختلفة من حياته.
- زيادة ثقة الموظف بنفسه إن عدم الإشراف الدائم على الموظف واتخاذ القرارات بمفرده يزيد من ثقته بنفسه. (الصرايرة، 2022)
- عدم وجود تواصل دائم بين الموظف وزملائه مما يساعد على تقليل المشاكل التي تواجهها الوظائف التقليدية (الصراع التنظيمي).
- الاستقلالية التي تولد الإبداع والابتكار من جهة، والاستقلالية في إدارة وتنظيم العمل من جهة أخرى.

- الترابط الأسري حيث أن العمل عن بعد وخاصة من المنزل يزيد من الوقت المخصص للأسرة.
- خلق معرض خاص للعامل حيث أن العمل عن بعد يسمح للعامل بإنشاء معرض خاص بالأعمال التي قام بها من قبل مما يساعد على تحقيق سيرة ذاتية مميزة تساعد على إيجاد وظيفة دائمة في المستقبل. (النهاوي، 2020)
- يتمتع العاملون عن بعد بحرية أكبر في اختيار العمل الذي يقومون به والأشخاص الذين يعملون معهم دون الاعتماد على أشخاص محددين.
- حرية الاختيار وعدم الإلزام من جهة أخرى في العمل التقليدي يرتبط الموظف بشركة محددة والعامل بموظفين محددين أما في حالة العمل عن بعد فيمكن للعامل التعاقد مع أكثر من شركة.

2. فوائد العمل عن بعد للمؤسسات وأصحاب العمل والمنظمات وأصحاب الأعمال.

- تقليل الجهد والتكاليف المترتبة على مراقبة حضور الموظفين.
- تقليل الوقت الضائع في المكاتب التقليدية بين الاجتماعات والزيارات غير المنتجة وتقارير العمل للمكتب الرئيسي. (بدارين، 2024)
- مستوى الجودة مرتفع لأن معظم هذا العمل يتم عن بعد من خلال أدوات تقنية يمكن مراجعتها وتحسينها ورفضها وتصحيحها بسهولة وبأقل تكلفة.
- الاستفادة من خبرات متعددة وقوى عاملة جديدة بمهارات عالية من مناطق مختلفة بعيدة وقريبة وبأقل تكلفة لأن الخدمات تقدم بدون حضور فعلي. بالإضافة إلى الاستفادة من العمال ذوي الأجور المنخفضة أو الذين هم أكثر استعدادًا للعمل في مراكز ومواقع مختلفة.
- تقليل حالات الغياب والانقطاع عن العمل وتأثيرها السلبي على الإنتاجية، لأن العاملين عن بعد أقل عرضة للإصابة بالعدوى من الزملاء المرضى وأقل تعرضًا للمخاطر المهنية والبيئية، خاصة في ظل جائحة كورونا. (كيم، 2022)
- العمل عن بعد خيار مجدي اقتصاديا حيث يقلل من استهلاك البنية التحتية مثل انخفاض تكاليف المرافق العامة الناتجة عن انخفاض تكاليف إيجار وتأثيث المكاتب حيث لا توجد حاجة

لاستئجار وتوفير مساحة لجميع العاملين وتكاليف الكهرباء وإعانات النقل وعقود إيجار المركبات والأثاث وتكاليف معدات الصيانة والأمن وتكاليف الطباعة وإعادة المكاتب وتكاليف التدريب والأمن وتكاليف التدريب وإعادة المكاتب

- المرونة في علاقات العمل حيث لا تقتصر على البقاء في مكان عمل رسمي مما يساعد الموظفين وخاصة العاملين عن بعد على تطوير علاقات أكثر انفتاحاً مع الآخرين مما يساعد على زيادة عملاء الشركة. (خالد، 2020)

- زيادة وتحسين الإنتاجية حيث يتمتع العاملون عن بعد بحرية اختيار وقتهم واستقلاليتهم ومرونتهم.

- تقليل معدل دوران الموظفين والحفاظ على استمرارية الموظفين وخاصة الموظفين الماهرة.
- وجود الموظفين في مواقع قريبة جداً من الفئات المستهدفة أي في الأماكن التي يتواجد فيها العملاء وكذلك تقديم خدمة العملاء خارج ساعات العمل الرسمية.

3. فوائد العمل عن بعد للمجتمع ككل.

- تنمية الاقتصاد وزيادة فرص الاستثمار ومكافحة البطالة والحد من الفقر، وبالتالي منع الاضطرابات والاحتجاجات العمالية التي تشل الحركة الاقتصادية للبلاد بشكل كامل.
- تمكين الشركات المستقلة والصغيرة، من خلال العمل عن بعد من المنزل أو للعمل الحر
- إيجاد فرص عمل في المناطق الهامشية والمعزولة مثل المناطق الريفية. (محمد، 2024)
- حماية البيئة: يساعد التوجه نحو العمل عن بعد في الحد من التلوث البيئي وتوفير الطاقة، وهو ما يتوافق مع السياسات البيئية المختلفة.
- تقليل الازدحام المروري في المدن الناجم عن استخدام وسائل النقل العامة والخاصة.
- يساعد أيضاً في تقليل استهلاك الوقود والطاقة، وتوفير صيانة وسائل النقل، وتقليل تآكل الطرق والبناء، والحد من حوادث المرور.

- يساهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والإقليمية للمناطق الريفية، والحد من الهجرة إلى المدن الكبيرة، وبالتالي تقليل الضغط على البنية التحتية والتوسع الأفقي المكلف للدولة، كما أن تحقيق الكفاءات في المحافظات والقرى الصغيرة سيكون له تأثير إيجابي على تنميتها وتقديمها. (بكار، 2020)
- يخلق العمل عن بعد مفهوم التقييم فيما يتعلق بالإنتاجية.
- وهو يوفر فرصًا نادرة للدول النامية لتعزيز وضعها التنافسي في الاقتصاد العالمي، حيث يساعد العمل عن بعد في خلق فرص عمل جديدة.
- ويساعد العمل عن بعد في منع زيادة الهجرة حيث تفقد المدن ميزتها مع زيادة مراكز العمل وفرص توليد الدخل المحلية من خلال القنوات الإلكترونية.
- ويسمح بقدر أكبر من اللامركزية في أداء الأنشطة والمهام. (حياة، 2021)
- ويشمل شرائح المجتمع التي لا تتاح لها الفرصة للمشاركة الاقتصادية العادلة والتي تجد صعوبة في المشاركة في مكان العمل التقليدي بسبب الظروف الصحية والاجتماعية والاقتصادية.

المبحث الثاني: إنتاجية الموظفين

1.2.2 تعريف الإنتاجية

بشكل أوسع، هي طريقة لقياس فعالية استخدام الموارد من قبل الأشخاص والآلات والمنظمات والمجتمعات. يجب على كل من هذه العناصر تحديد الأدوات أو الموارد اللازمة لتحسين الإنتاجية بشكل دوري، وأي شخص لا يستطيع القيام بذلك سيفشل. بالنسبة للأشخاص، هذا يعني إعادة التدريب أو التقاعد؛ بالنسبة للآلات، يعني إعادة التصميم أو إيقاف التشغيل. بالنسبة للشركات، يعني إعادة الهيكلة أو الخروج من العمل. بالنسبة لأولئك الذين يقومون بالعمل ويستفيدون من نتائجه، يعبر عن الأداء الإجمالي للمنظمة. (مهدي، 2023)

من وجهة نظر اقتصادية، هي النسبة بين حجم معين من الناتج وكمية العمل المستخدمة للحصول على العناصر اللازمة لتحقيق أقصى استفادة من الإنتاج والاستخدام الأمثل لتلك العناصر.

أو العلاقة بين كمية الإنتاج الفعلية وكمية الإنتاج المخطط لها خلال فترة القياس وقدرتها على خفض التكاليف وتعظيم الدخل من خلال الاستخدام الأمثل وتوزيع الموارد المتاحة. بالإضافة إلى ذلك، لا يمكن تحقيق عوائد وأجور عالية للإدارة والعمال ورأس المال دون زيادة الإنتاجية. (عبدالسلام، 2021)

تتعلق الإنتاجية بالأشخاص ويمكن زيادة الإنتاجية بالتكنولوجيا والموارد المادية الأخرى. ولكن القوة العاملة المدربة هي الأساس لاستخدام التكنولوجيا والقوة العاملة مسؤولة عن تحديد وتقليل الموارد المهدرة مثل المواد والمعدات والطاقة والقوة العاملة هي التي تجعل النظام يعمل وقد أظهرت الدراسات أن الأشخاص والعمال والإدارة مسؤولون عن 80٪ من تحسين الإنتاجية ويعتبر تحسينها عنصراً أساسياً في مجال المساهمات الفردية والتدريب له أهمية كبيرة أيضاً وذلك لأن الأشخاص يحتاجون إلى فهم وتنفيذ أو استخدام أساليب وعمليات وتكنولوجيا جديدة كما يؤثر نظام الأجور في المنظمة وممارسات الإشراف ومراقبة الإنتاج وأساليب التخطيط وتصميم الوظائف والعمل الجماعي أيضاً على إنتاجية الموظفين.

(عبداللطيف، 2019)

تعد الإنتاجية من أهم العناصر التي تسعى كافة الشركات والمؤسسات بغض النظر عن نوعها إلى تحسينها وتطويرها، وذلك لأهميتها الكبيرة في تطوير مستويات إنتاجها وزيادة قدرتها التنافسية في سوق العمل. وقد أصبحت الإنتاجية محل اهتمام العديد من الخبراء الاقتصاديين وصناع القرار، وخاصة في السنوات القليلة الماضية. وتعتمد الإنتاجية بشكل مباشر على خبرة وكفاءة الموارد البشرية وتوافر الموارد المالية والمعلوماتية في الشركة أو المؤسسة.

تعد إنتاجية الموظفين وقدرتهم على أداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة عالية وتقليل نسبة الهدر المالي من أهم العوامل في زيادة الإنتاجية. ويعد الموظفون المسؤولون عن عملية الإنتاج، نظراً للدور المهم الذي يلعبونه في الحفاظ على استمرارية الشركة في سوق العمل، من أهم العناصر التي تعتمد عليها الشركات، وذلك لأن قدرة الموظفين على زيادة الإنتاج وتقليل الوقت والموارد المستهلكة أثناء عملية الإنتاج ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق الأهداف المرجوة للشركة. (عزيز، 2024)

2.2.2 أهمية الإنتاجية

مع التطور التكنولوجي الهائل الذي شهده العصر الحالي في استخدام أجهزة الاتصالات الحديثة وشبكات الإنترنت عالية السرعة، اضطرت الشركات والمؤسسات إلى اتباع العديد من الاستراتيجيات والأساليب التي تساعد على تحسين الإنتاج والاهتمام بالموارد البشرية الموجودة وزيادة كفاءتها لضمان قدرتها التنافسية واستمرارها في سوق العمل. تهتم كافة الشركات في مختلف المجالات بتحسين وتطوير إنتاجية الموظفين لخلق تنافسية تنظيمية تساعد على التطور والتقدم في ظل التغيرات الهائلة التي يشهدها قطاع الأعمال في العصر الحالي.

إن زيادة إنتاجية الموظفين تساعد على استخدام موارد الشركة أو مدخلاتها بأفضل طريقة ممكنة لتقليل الهدر وزيادة الإنتاج وتحقيق كافة النتائج والأهداف المرجوة. إن الاستخدام الفعال للموارد البشرية في أي شركة أمر مهم للغاية لتحسين فعاليتها وكفاءتها بشكل عام، حيث يمكن أن تتأثر إنتاجية الموظفين بالعديد من العوامل السلوكية في المنظمة، بما في ذلك تدريب الموظفين وتمكينهم والعمل الجماعي والاحترام المتبادل. (مبارك، 2024)

إن زيادة إنتاجية الموظفين تساعد على زيادة فرص الشركة في مواكبة كافة التطورات في سوق العمل، وتعزز نقاط قوتها وتحسن جودة منتجاتها. وتسعى كافة الشركات إلى زيادة إنتاجية الموظفين من خلال اتباع عدد من استراتيجيات التدريب التي تهدف إلى تثقيفهم وتمكينهم من استخدام أفضل الأساليب لزيادة الإنتاج وترشيد استخدام الموارد المتاحة والالتزام الكامل بخطط التطوير وآليات إدارة الوقت وغرس الدافع وحب العمل في نفوس الموظفين وأرواحهم. (العوض، 2022)

إن النجاح التنظيمي لأي شركة يعتمد على إنتاجية موظفيها، ومن ثم فإن الإنتاجية تشكل اعتباراً بالغ الأهمية لدى مختلف الشركات. وبعبارة أخرى فإن إنتاجية الموظفين تشكل قضية حيوية تهم أصحاب المصلحة ورؤساء الأقسام، حيث أن الهدف الرئيسي من القيام بالعمل هو تحقيق أقصى إنتاج بأقل تكلفة. وتساعد الإنتاجية على زيادة القدرة على أداء مهام محددة وفقاً لمعايير ومقاييس محددة مسبقاً من الدقة والجودة، أي أنه يمكن تقييم إنتاجية الموظفين من حيث كمية الإنتاج أو العمل المنجز في فترة زمنية محددة. تؤدي زيادة إنتاجية العاملين إلى عدد من النتائج الإيجابية، منها تحقيق الميزة التنافسية، والمحافظة على الموارد الاستراتيجية والمالية، وتحقيق الأهداف التنظيمية، وزيادة الأرباح المادية للشركة. وفي ظل العصر الحالي الذي يتميز بالعمولة وتطور تكنولوجيا المعلومات، أصبح من الواضح أهمية زيادة إنتاجية العاملين وتدريبهم على اتخاذ القرارات اللازمة وحل المشكلات والتكيف والاستجابة لأيّة تغييرات جديدة قد تطرأ على سوق العمل. (سنة، 2022)

أدرك مديرو الشركات وأصحاب العمل أهمية زيادة إنتاجية العاملين، مما يدفعهم إلى التركيز على خلق بيئة عمل آمنة وتعزيز روابط العمل الجماعي والاحترام المتبادل بين جميع العاملين بهدف تحقيق نمو استراتيجي كبير في كمية ونوعية الإنتاج. وتحقيق نتائج مرضية تنعكس إيجاباً على مستوى إنتاج الشركة ككيان واحد وعلى جميع الأفراد العاملين فيها، وتمكينهم من كسب الزيادات والمكافآت المادية والمعنوية.

ومن خلال ما سبق نستطيع أن نستنتج أن أهمية زيادة إنتاجية العاملين تتلخص في زيادة جودة المنتجات التي تقدمها الشركة ومساعدتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية المرجوة وتخفيض تكاليف الإنتاج وترشيد استهلاك الموارد مما يساعد على زيادة القدرة التنافسية للشركة وضمان استمراريتها في

سوق العمل، كما نستنتج أن زيادة إنتاجية العاملين تساهم بشكل كبير في تحسين ظروفهم المعيشية والمادية وتمكنهم من اكتساب مهارات واستراتيجيات العمل الحديثة. (ابراهيم، 2021)

3.2.2 أهداف إنتاجية الموظفين

إن زيادة إنتاجية الموظفين من أهم الطموحات الأساسية التي تسعى أي شركة أو مؤسسة إلى تطويرها والعناية بها من أجل تحقيق عدد كبير من الأهداف الاستراتيجية التي تعود بالنفع على الشركة والموظفين على حد سواء. إن زيادة الإنتاجية تساعد جميع الموظفين العاملين في الشركة على اكتساب ثقة واحترام رؤسائهم في العمل، مما يزيد من حميتهم للعمل ويحفزهم على مواصلة العمل المطلوب بأفضل ما في وسعهم. (الخطيب، 2021)

إن زيادة الإنتاجية تهدف إلى زيادة قدرة الشركة على رفع إنتاجها إلى أقصى مستوياته وتحسين جودة المنتجات وتقديمها للسوق بأسعار تنافسية وتشجيع مديري الأقسام على استخدام استراتيجيات العمل التي تساعد على خفض التكاليف والسيطرة على الهدر المادي الذي تواجهه الشركة أثناء عملية الإنتاج، وهذا يساعد الشركة على اتباع أفضل أساليب الاستثمار وتقليل كمية المواد التالفة.

مما سبق نستنتج أن زيادة الإنتاجية تهدف إلى زيادة قدرة الشركة على المنافسة في سوق العمل والقدرة على تحقيق النجاح المستمر بأسرع وأفضل طريقة ممكنة. وتهدف زيادة إنتاجية الشركة أيضاً إلى تمكينها من تحقيق الأهداف والتطلعات الاستراتيجية وتحسين المستويات المادية والمعرفية والوظيفية لجميع الموظفين العاملين فيها. (قنديل، 2021)

4.2.2 العوامل المؤثرة على الإنتاجية

إن بيئة العمل في القطاع الواحد متشابهة، إلا أن الاختلاف والتميز يكمن في مستوى أداء وإبداع العاملين فيها. مما يؤدي إلى زيادة الاهتمام والتركيز على الفرد بالالتزام بمنظمته والاهتمام بقبول والمشاركة في تحقيق أهدافها.

إن مستوى وجودة الإنتاجية ينعكس بشكل مباشر على قدرة الشركات على المنافسة، والمستوى الاجتماعي للأفراد وحتى المجتمعات كوحدة، لأن تحقيق الإنتاجية يعتبر من أهم أولويات أصحاب الشركات وأصحاب رؤوس الأموال. ويمكن تصنيف العوامل المؤثرة على الإنتاجية على النحو التالي: (بازيد، 2021)

1. أولاً: العوامل الداخلية

وهي أنواع العوامل التي تتعلق ببيئة العمل الداخلية السائدة في الشركة، مثل استراتيجيات الرقابة، وأنظمة المكافآت والحوافز، والعمل الجماعي، والاحترام المتبادل السائد بين العاملين في الشركة وغيرها من العوامل التي تختلف من شركة إلى أخرى. وتنقسم العوامل الداخلية المؤثرة على الإنتاجية إلى ثلاثة أجزاء رئيسية: العوامل المادية والفنية، والعوامل التنظيمية، والعوامل البشرية. (أمينه، 2023)

- **العوامل المادية والفنية:** تشير إلى كمية الموارد المادية والفنية التي تمتلكها الشركة والتي تساعد العاملين على أداء مهامهم المطلوبة بسرعة كبيرة، حيث تعتبر الموارد المادية المتاحة من أهم العناصر في زيادة إنتاجية الشركة، والغرض من الموارد الفنية التي تمتلكها الشركة هو زيادة جودة المدخلات المستخدمة في عملية الإنتاج، مما ينعكس إيجاباً على مستوى جودة المنتجات المعروضة في الأسواق.
- **العوامل التنظيمية:** تشير إلى الأساليب والاستراتيجيات التي تتبعها الشركة في تقسيم العمل والمهام، وآليات اتخاذ القرار المتبعة، وتحسين أنظمة الرقابة، وطرق تحويل المدخلات إلى مخرجات، والالتزام بأساليب التسويق المناسبة للمنتج المعروض، كما تبرز أهمية العوامل التنظيمية في دراسة ومواكبة وتوقع التغيرات في سوق العمل بهدف تطوير المستوى التنافسي الذي تستخدمه الشركة في سوق العمل. (ماجد، 2023)

- **العوامل البشرية:** مجموع خبرات ومهارات جميع العاملين في الشركة، حيث يعد العامل البشري من أهم الأسس التي تبنى عليها عمليات الإنتاج. إن خبرة العاملين وقدرتهم على العمل تحت الضغط ولفترات زمنية طويلة نسبياً ورغبتهم في إنجاز العمل وحميم ورضاهم عن مستوى المعيشة والعمل الذي تقدمه الشركة يساهم في زيادة الإنتاج وتقليل الوقت والموارد المستهلكة في عملية الإنتاج.

2. ثانياً: العوامل الخارجية:

وهي أنواع المؤثرات والمتغيرات التي لا يمكن السيطرة عليها وتحيط بالشركة والعاملين على حد سواء وتلعب دوراً هاماً في التأثير على مستوى وكمية الإنتاجية، وينقسم هذا النوع من العوامل إلى ثلاثة أقسام رئيسية هي: النظام الاجتماعي السائد، والنظام الثقافي والتعليمي، والنظام السياسي والاقتصادي. (الحربي، 2020)

- **النظام الاجتماعي السائد:** وهو النظام الاجتماعي المحيط بالموظف والذي يؤثر وينعكس بشكل مباشر على طريقة أدائه لواجباته، ويمكن أن يكون النظام الاجتماعي السائد سلاحاً ذا حدين، فإذا اتسم هذا النظام بعدم الجدية في تنفيذ استراتيجيات العمل، وعدم الالتزام بالمواعيد، واستخدام المحاباة وسلطة الأسرة والأقارب لتحقيق النجاح، فإن هذه العادات السلبية تؤثر بشكل كبير على كمية ونوعية الإنتاج. (ابو فارة، 2022)
- **النظام الثقافي والتعليمي:** وهو درجة توافر النظام التعليمي الذي يتميز بالقدرة على إنتاج أفراد مؤهلين تأهيلاً عالياً، ودرجة توافر المؤسسات والمراكز التعليمية التي تساعد على تنمية قدرات الأفراد العاملين وتزويدهم بعدد من المهارات اللازمة في حياتهم العملية والمهنية، والتي تتأثر بشكل مباشر بمستوى الخبرة في الحياة المهنية للشركة.
- **النظام السياسي والاقتصادي:** يشير إلى الوضع السياسي للبلد الذي يؤثر على إنتاجية العاملين، مثل وجود التوتر والحرب والأزمات الاقتصادية والتعليمية والاجتماعية والحد الأدنى للأجور ومستويات التضخم. (نجم، 2023)

5.2.2 الاستراتيجيات المستخدمة لزيادة إنتاجية الموظفين

- تستخدم الشركات عدداً من الأساليب والاستراتيجيات الحديثة التي تهدف إلى زيادة إنتاجية الموظفين وتقليل الموارد والمدخلات والأصول المستخدمة في عملية الإنتاج.
- **استراتيجية التوظيف:** تشير إلى الإجراءات والمعايير التي تتبعها الشركة في اختيار الموظفين ذوي الخبرة والكفاءة. (خلفي، 2022)

- استراتيجية التعويضات: تشير إلى استراتيجيات وأنظمة الحوافز والأجور التي تتبعها الشركة لتحفيز وتشجيع الموظفين على القيام بأفضل أعمالهم وتنمية قيم الانتماء للشركة والاستمرار في العمل لتحقيق أهدافها الاستراتيجية.
- استراتيجية التطوير: تشير إلى الأساليب التي تستخدمها الشركة لصقل مهارات وخبرات الموظفين وتحديد نقاط القوة والضعف لديهم وتدريبهم على اتباع استراتيجيات العمل الحديثة التي تهدف إلى زيادة الإنتاج.

6.2.2 قياس إنتاجية الموظفين

تعتبر الإنتاجية مؤشراً مهماً لأداء الموظفين في الشركة، حيث تدل على مدى نمو الشركة وتقدمها ونجاحها في تقديم الخدمات وتحقيق الأهداف، ومن خلالها تستطيع الشركة التعرف على نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، وتحسين الاستراتيجيات التي تزيد من إنتاجيتهم، وتطبيق آليات الرقابة لتقييم كفاءة وفعالية الموظفين من خلال: (حسن، 2024)

هناك العديد من الطرق التي يمكن استخدامها لقياس إنتاجية الموظفين، لذا يجب على الشركة اختيار الطريقة المناسبة لقياس إنتاجية الموظفين، وكلما زادت الإنتاجية كان ذلك أفضل للشركة، أما انخفاض الإنتاجية فهو يدل على وجود خلل ويجب العمل عليه، لأن هناك العديد من العوامل التي تقلل من إنتاجية الموظفين، ومنها نقص الدافع المادي والمعنوي، وعدم الرضا الوظيفي، وعدم رضا الموظفين، ونقص القدرة على العمل. (سعاد، 2022)

7.2.2 مشاكل قياس الإنتاجية

تواجه عملية قياس إنتاجية العمال العديد من المشاكل، ومن أهمها:

- مشكلة اختيار فئات العمال، وذلك لصعوبة اختيار الفئة التي يتم على أساسها حساب إنتاجية العمال، نظراً لأن كل فئة شاركت في عملية الإنتاج، فمن الأفضل اختيارها.

- وترجع صعوبة اختيار وحدات الزمن لقياس العمل إلى تعدد هذه الوحدات، وأهمها عامل/ساعة، عامل/شهر، عامل/يوم، ونظراً لدقتها فإن المقياس الأكثر استخداماً هو عامل/ساعة.
- وتؤدي صعوبة جمع أوقات العمل بسبب الاختلافات النوعية مثل المهارة إلى عدم المساواة في مقدار الوقت الذي تقضيه مجموعات العمل المختلفة، وبالتالي يؤثر ذلك على مستوى إنتاجية العمل.
- صعوبة تحديد مستوى الجودة وتشابهاها في جميع وحدات الإنتاج وتظهر هذه المشكلة عندما تنتج المؤسسة أكثر من نوع بمواصفات وأسعار مختلفة. (اسماء، 2022)
- صعوبة معرفة مدى مساهمة الآلة في مستوى أداء الأفراد.
- صعوبة تحديد دور الخبرة الإدارية والتنظيمية بشكل دقيق في اتخاذ القرارات التي تساعد على زيادة الكفاءة الإنتاجية للأفراد.
- ولا ينبغي لنا أن ننسى تأثير الظروف المناخية والداخلية للعمل، والتي تجعل من الصعب تحديد مدى مساهمتها في مستوى كفاءة وإنتاجية الأفراد.
- ومن هنا يتبين لنا أن الإنتاجية للعمال، على الرغم من البساطة الظاهرة في قياسها، تتطلب جهوداً مسبقة وتحضيرية مختلفة. (رقية، 2022)

ومن خلال ما سبق، يمكننا أن نستنتج أن عملية قياس الإنتاجية عملية مهمة للغاية، لأنه من خلالها تستطيع الشركة معرفة مستوى موظفيها وكفاءتهم وقدرتهم على أداء المهام الموكلة إليهم والتي تساهم في نجاح الشركة وتحقيق أهدافها. ولذلك، يجب على الشركة أن تقيس الإنتاجية بين موظفيها من وقت لآخر وتسعى إلى تحسين مستوى أدائها. لذلك، يجب عليها أن تحدد الطريقة المثلى لقياس إنتاجية موظفيها بدقة عالية.

8.2.2 تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي

أصبح العمل عن بعد جزءاً مهماً من أماكن العمل الحديثة، خاصة بعد التغييرات التي شهدها العالم بسبب جائحة كورونا. يعد هذا النموذج بديلاً جذرياً للعمل المكتبي التقليدي وله تأثير كبير على

إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي. في هذا السياق، ندرس الجوانب المختلفة لتأثير العمل عن بعد على هذين العنصرين الحيويين. (كاظم، 2022)

1. إنتاجية الموظفين

• زيادة الإنتاجية

أثبتت العديد من الدراسات أن العمل عن بعد يساعد على زيادة إنتاجية الموظفين. يسمح هذا النموذج للموظفين بتنظيم بيئتهم، مما يساعدهم على تقليل عوامل التشتيت وزيادة التركيز. وفقًا للأبحاث التي أجرتها شركات الاستشارات، فإن الموظفين الذين لديهم المرونة في اختيار مكان عملهم أكثر إنتاجية من نظرائهم الذين يعملون في المكاتب التقليدية. (عبدالقادر، 2022)

• التحكم في الوقت

تمكن بيئة العمل عن بعد الموظفين من التحكم في جداولهم وتسمح لهم بالعمل في الأوقات التي يشعرون فيها بأعلى مستوى من الطاقة. على سبيل المثال، يمكن للموظف الأكثر إنتاجية في الصباح الباكر أو في المساء تنظيم وقته وفقًا لذلك. يساعد هذا في إنجاز الأمور وزيادة كمية العمل المنجز خلال فترات العمل.

• تكنولوجيا العمل عن بعد

تعتبر أدوات التكنولوجيا جزءًا مهمًا من العمل عن بعد الناجح. توفر برامج مثل Zoom و Slack و Trello منصات فعالة للتواصل والتعاون بين الفرق. تمكن هذه الأدوات الموظفين من البقاء على اتصال، مما يزيد من التعاون ويقلل من فجوات الاتصال، وبالتالي يساعد على تحسين الإنتاجية. (كيوان، 2024)

2. رضا الموظفين

- تحسين جودة الحياة

يعد العمل عن بعد خيارًا مفضلًا للعديد من الموظفين لأنه يسهل عليهم تحقيق التوازن بين العمل والحياة. تتيح القدرة على العمل من المنزل للموظفين إدارة وقتهم بشكل أكثر فعالية وتساعدهم على تخصيص الوقت للاحتياجات العائلية والشخصية. يزيد هذا التوازن من رضاهم العام، حيث يشعرون أنهم قادرون على تلبية احتياجاتهم الشخصية دون التضحية بأدائهم المهني. (الصرايرة، 2022)

- تقليل التوتر والضغط

أظهرت الأبحاث أن العمل عن بعد يساعد في تقليل التوتر والإرهاق المرتبط بالعمل. إن عدم الاضطرار إلى التنقل إلى المكتب يوميًا يقلل من ضغط الوقت ويقلل من مشاعر الازدحام والقلق التي تأتي مع العمل في بيئة مكتب مزدحمة. يساعد هذا في تحسين الصحة العقلية للموظفين، مما يزيد من رضاهم عن وظائفهم. (النهاوي، 2020)

- يعزز الشعور بالسيطرة

يزيد العمل عن بعد من شعور الموظفين بالسيطرة على بيئتهم. القدرة على تخصيص مساحة العمل واختيار الملابس المناسبة وضبط الإضاءة والتهوية تجعلهم يشعرون براحة أكبر. يساهم هذا الشعور بالسيطرة في زيادة رضا الموظفين عن وظائفهم، حيث يشعر الموظفون أن لديهم دورًا نشطًا في تحديد ظروف عملهم.

3. التحديات المرتبطة بالعمل عن بعد

- العزلة الاجتماعية

على الرغم من الفوائد، فإن العمل عن بعد يأتي بتحديات يمكن أن تؤثر سلبًا على الإنتاجية والرضا. يشعر بعض الموظفين بالعزلة بسبب عدم وجود اتصال مباشر مع زملائهم. يمكن أن يقوض هذا الروح المعنوية ويؤثر سلبًا على التعاون والإبداع. (بدارين، 2024)

- إدارة الوقت

يمكن أن يكون إدارة الوقت بين العمل والالتزامات العائلية أيضًا تحديًا. قد يواجه الموظفون عن بعد صعوبة في رسم حدود واضحة بين العمل والحياة الشخصية، مما قد يؤدي إلى الإرهاق. يمكن أن يؤدي عدم وجود جدول زمني واضح إلى إجهاد يقلل من رضاهم الوظيفي.

4. استراتيجيات لزيادة الإنتاجية والرضا

- توفير الدعم التكنولوجي

للاستفادة القصوى من العمل عن بعد، يجب على الشركات توفير الأدوات التكنولوجية اللازمة لدعم الاتصال والتعاون. يجب أن تكون هذه الأدوات سهلة الاستخدام وفعالة، مما يساعد على زيادة الإنتاجية. (كيم، 2022)

- تعزيز الثقافة التنظيمية

يمكن تعزيز الثقافة التنظيمية من خلال تنظيم أنشطة اجتماعية افتراضية تساعد على تقوية الروابط بين الموظفين. كما أن التواصل المنتظم مع الفرق من خلال الاجتماعات الافتراضية يزيد من الشعور بالانتماء ويقلل من الشعور بالعزلة.

- برامج الدعم النفسي

إن توفير برامج الدعم النفسي للموظفين يعد خطوة مهمة في زيادة رضاهم. ويمكن أن تشمل هذه البرامج جلسات إرشادية أو ورش عمل حول إدارة الوقت والتوازن بين العمل والحياة، مما يساعد في دعم الصحة النفسية للموظفين. (خالد، 2020)

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي

1.3 منهجية البحث:

يستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تحديد المعالم الرئيسية لمجتمع البحث وخصائصه والقيام بالحصول على البيانات من خلال أداة الدراسة وتحليلها عن طريق استخدام الأساليب والطرق الإحصائية للوصول إلى نتائج يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة.

2.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع العاملين في الشركات بالمملكة العربية السعودية واستخدمت الدراسة أسلوب العينات العشوائية البسيطة من أجل الحصول على بيانات الدراسة وتم نشر الرابط الخاص بالاستبيان على كافة مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 220 فرد وهم الذين قاموا بالإجابة على اسئلة استمارة الاستبيان الالكتروني

3.3 الأساليب الإحصائية:

قام البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات الدراسة من خلال الأساليب

الإحصائية التالية:

- معامل الفاكرونباخ لحساب مستوي ثبات أداة الدراسة
- معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوي الاتساق الداخلي وصدق أداة الدراسة وللتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة
- النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف مستوي استجابة افراد عينة الدراسة لعبارات أداة الدراسة

- معادلة الانحدار الخطي البسيط لقياس الأثر بين متغيرات الدراسة

4.3 أداة الدراسة

تكونت استمارة الاستبيان من قسمين يتضمن القسم الأول البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة) ويشتمل القسم الثاني على العبارات المتعلقة بمحور العمل عن بعد ويتضمن 4 ابعاد (الموازنة بين الحياة والعمل – الاتصال – تكنولوجيا المعلومات - المهارات) ويشتمل على 20 عبارة ومحور إنتاجية الموظفين ويشتمل على 10 عبارات وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات في الإجابة على عبارات الدراسة

جدول (1) طريقة تصحيح مقياس ليكرت

التدريج	مو افق بشدة	مو افق	محايد	غير مو افق	غير مو افق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1
قيمة المتوسط الحسابي	5-4.20	- 3.4 4.19	- 2.60 3.39	- 1.80 2.59	1.79 – 1
مستوى درجة التأثير	مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا

5.3 صدق أداة الدراسة:

تم حساب صدق عبارات استمارة الاستبيان عن طريق تحديد مستوى التجانس الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة ودرجة العبارة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة حيث جاءت النتائج كما يلي:

 المحور الاول: العمل عن بعد

جدول (2) معاملات الارتباط لعبارات المحور الاول

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية
الموازنة بين الحياة والعمل			
1	أستطيع تحقيق توازن جيد بين حياتي الشخصية ومهام عملي عند العمل عن بعد، مما يساعدني على إدارة وقتي بشكل أفضل.	0.878**	0.000
2	يوفر لي العمل عن بعد الفرصة للاهتمام بالمسؤوليات العائلية دون التأثير على جودة أدائي في العمل.	0.745**	0.000
3	أشعر بأن العمل عن بعد يتيح لي المرونة اللازمة لتلبية احتياجاتي الشخصية والمهنية بشكل متوازن.	0.865**	0.000
4	تمكنني بيئة العمل عن بعد من تحديد أولوياتي، مما يسهم في تقليل التوتر وتحسين جودة حياتي.	0.884**	0.000
الاتصال			
5	أجد أن التواصل مع زملائي ومديري أثناء العمل عن بعد يتم بشكل فعال من خلال استخدام أدوات الاتصال الحديثة.	0.858**	0.000
6	توفر أدوات التواصل الرقمية (مثل البريد الإلكتروني وتطبيقات الدردشة) وسيلة ملائمة للتعاون وتبادل الأفكار مع الفريق.	0.890**	0.000
7	أشعر بأنني أستطيع التعبير عن آرائي ومقترحاتي بسهولة خلال الاجتماعات الافتراضية مع زملائي.	0.834**	0.000

8	يسهل العمل عن بعد التواصل الفوري مع الفرق المختلفة، مما يعزز من سرعة اتخاذ القرارات.	0.870**	0.000
تكنولوجيا المعلومات			
9	أعتبر أن توفر التكنولوجيا الحديثة والبرامج اللازمة للعمل عن بعد يسهل من إنجاز مهامي بشكل أكثر كفاءة.	0.951**	0.000
10	أجد أن استخدام أدوات إدارة المشاريع الرقمية يساعدني في تنظيم عملي ومتابعة تقدم المشاريع بشكل أفضل.	0.876**	0.000
11	أشعر بأنني محصن ضد المشكلات التقنية بفضل الدعم الفني المتوفر أثناء العمل عن بعد.	0.913**	0.000
12	تسهم تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة العمل من خلال توفير المعلومات والموارد اللازمة بسهولة.	0.831**	0.000
المهارات			
13	أرى أن العمل عن بعد يتطلب تطوير مهارات جديدة مثل إدارة الوقت والتواصل الفعال لتحقيق النجاح.	0.879**	0.000
14	أعتبر أن العمل عن بعد يعزز من قدرتي على العمل بشكل مستقل واتخاذ القرارات المناسبة.	0.903**	0.000
15	أشعر بأنني أتحسن في مهارات التفاوض والتفاعل مع الآخرين عند العمل عن بعد.	0.896**	0.000
16	تمكنني تجربة العمل عن بعد من تطوير مهارات جديدة تتعلق بالتكنولوجيا وإدارة المشاريع.	0.700**	0.000

ويتبين من الجدول السابق رقم (2) أن جميع قيم معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة

من عبارات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوي (0.01) وهذا يعني

أن ارتفاع مستوى الصدق لعبارات المحور الأول للاستبيان مما يدل إنه صالح للتطبيق لتحقيق أهداف الدراسة.

المحور الثاني: إنتاجية الموظفين

جدول (3) معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الاحصائية
1	ألاحظ أن إنتاجيتي تزداد عند العمل عن بعد، حيث أتمكن من التركيز أكثر على المهام الموكلة إلي دون انقطاع.	**0.868	0.000
2	أجد أن العمل عن بعد يتيح لي تخصيص وقت أطول لإنجاز المهام، مما يؤدي إلى تحسين جودة العمل.	**0.844	0.000
3	أعتقد أن بيئة العمل المنزلية توفر لي راحة أكبر، مما يؤثر إيجاباً على قدرتي على إنجاز المهام بكفاءة.	**0.890	0.000
4	لدي القدرة على التحكم في جدول أعمالي عند العمل عن بعد، مما يساهم في تحسين إنتاجيتي بشكل ملحوظ.	**0.853	0.000
5	أرى أن تقليل الوقت المستغرق في التنقل إلى المكتب يتيح لي المزيد من الوقت للعمل على المشاريع المهمة.	**0.810	0.000
6	أشعر بأنني أكثر إبداعاً عند العمل عن بعد، حيث أستطيع العمل في بيئة مريحة تناسب أسلوب عملي.	**0.730	0.000
7	أجد أن استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسريع إنجاز المهام وتحسين تدفق العمل.	**0.759	0.000
8	يساهم العمل عن بعد في تقليل الضغوط النفسية المرتبطة بالعمل، مما ينعكس على زيادة إنتاجيتي.	**0.798	0.000

9	أعتقد أن التواصل الفعال مع الزملاء أثناء العمل عن بعد يعزز من قدرتنا على تحقيق الأهداف المشتركة.	**0.841	0.000
10	أشعر بأن إنتاجي تتأثر بشكل إيجابي عندما أتمكن من العمل في أوقات مرنة تناسبني بشكل أفضل.	**0.811	0.000

ويتبين من الجدول السابق رقم (3) أن جميع قيم معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) وهذا يعني أن ارتفاع مستوى الصدق لعبارات المحور الثاني للاستبيان مما يدل إنه صالح للتطبيق لتحقيق أهداف الدراسة.

6.3 ثبات أداة الدراسة:

تم حساب ثبات استمارة الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (4) نتائج ثبات أداة الدراسة بأسلوب ألفا كرونباخ

المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
العمل عن بعد	16	0.975
إنتاجية الموظفين	10	0.818
إجمالي استمارة الاستبيان	26	0.966

يبين جدول (4) نتائج ثبات أداة الدراسة المستخدمة، حيث أن قيمة ألفا كرونباخ لكافة محاور أداة الدراسة أكبر من 0.70 وبالتالي تبين هذه النتيجة أن أداة الدراسة على درجة عالية من الثبات وكافية لتحقيق أغراض الدراسة.

الفصل الرابع: تحليل عينة الدراسة

1.4 خصائص عينة الدراسة

1- **الجنس:** تبين ان 142 فرد من افراد عينة الدراسة كانوا من الذكور بنسبة 64.5 % و 78 فرد من الاناث بنسبة 35.5 %

2- **العمر:** تبين ان 75 فرد من افراد عينة الدراسة أعمارهم اقل من 30 سنة بنسبة 34.1 % و 65 فرد أعمارهم من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة بنسبة 29.1 % و 60 فرد أعمارهم من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة 27.3 % و 20 فرد أعمارهم 50 سنة فأكثر بنسبة 9.1 %

3- **المؤهل العلمي:** تبين ان 40 فرد من افراد عينة الدراسة مؤهلهم متوسط بنسبة 18.2 % و 120 فرد مؤهلهم بكالوريوس بنسبة 54.5 % و 60 فرد مؤهلهم دراسات عليا بنسبة 27.3 %

4- **المسمى الوظيفي:** تبين أن 45 فرد من افراد عينة الدراسة من المديرين بنسبة 20.5 % و 65 فرد من رؤساء الأقسام بنسبة 29.5 % و 110 فرد من الموظفين بنسبة 50 %

5- **عدد سنوات الخبرة الوظيفية:** تبين ان 34 من افراد عينة الدراسة خبرتهم الوظيفية اقل من 5 سنوات بنسبة 15.5 % و 90 فرد خبرتهم الوظيفية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 40.9 % و 78 فرد خبرتهم الوظيفية من 10 سنوات إلى اقل من 15 سنة بنسبة 35.5 % و 18 فرد خبرتهم الوظيفية 15 سنة فأكثر بنسبة 8.2 %

جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقا للخصائص للشخصية

الخصائص	الفئات	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	142	64.5
	أنثى	78	35.5
العمر	أقل من 30 سنة	75	34.1

29.5	65	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
27.3	60	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	
9.1	20	50 سنة فأكثر	
18.2	40	متوسط	المؤهل العلمي
54.5	120	بكالوريوس	
27.3	60	دراسات عليا	
20.5	45	مدير	المسمى الوظيفي
29.5	65	رئيس قسم	
50.0	110	موظف	
15.5	34	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة الوظيفية
40.9	90	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
35.5	78	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
8.2	18	15 سنة فأكثر	

2.4 تحليل استمارة الاستبيان

المحور الأول: العمل عن بعد

1- الموازنة بين الحياة والعمل

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الموازنة بين

الحياة والعمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
أستطيع تحقيق توازن جيد بين حياتي الشخصية ومهام عملي عند العمل عن بعد، مما يساعدني على إدارة وقتي بشكل أفضل.	4.182	0.778	1	مرتفع
يوفر لي العمل عن بعد الفرصة للاهتمام بالمسؤوليات العائلية دون التأثير على جودة أدائي في العمل.	4.136	0.870	2	مرتفع
أشعر بأن العمل عن بعد يتيح لي المرونة اللازمة لتلبية احتياجاتي الشخصية والمهنية بشكل متوازن.	3.818	0.835	4	مرتفع
تمكنني بيئة العمل عن بعد من تحديد أولوياتي، مما يسهم في تقليل التوتر وتحسين جودة حياتي.	3.864	0.870	3	مرتفع

يعكس الجدول نتائج دراسة تناولت تأثير العمل عن بعد على التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، حيث تم تقييم مجموعة من العبارات المتعلقة بهذا الموضوع. تشير النتائج إلى أن العبارة التي تفيد بقدرة الأفراد على تحقيق توازن جيد بين حياتهم الشخصية ومهام عملهم عند العمل عن بعد حصلت على أعلى متوسط حسابي يبلغ 4.182، مما يدل على توافق مرتفع حول فعالية هذا النمط من العمل في إدارة الوقت بشكل أفضل. تليها العبارة التي تؤكد أن العمل عن بعد يوفر الفرصة للاهتمام بالمسؤوليات العائلية دون التأثير على جودة الأداء في العمل، حيث حصلت على متوسط 4.136، مما يعكس أهمية هذا النمط في تعزيز القدرة على الموازنة بين المسؤوليات المختلفة.

كما أظهرت النتائج أن العبارة المتعلقة بأن العمل عن بعد يتيح المرونة اللازمة لتلبية الاحتياجات الشخصية والمهنية بشكل متوازن حققت متوسط 3.818، مما يشير إلى إدراك الأفراد لأهمية المرونة في تحسين جودة حياتهم. وعلى الرغم من ذلك، حصلت العبارة التي تشير إلى أن بيئة العمل عن بعد تمكن الأفراد من تحديد أولوياتهم وتساهم في تقليل التوتر على متوسط 3.864، مما يدل على أن هذه الفائدة تعتبر مهمة ولكنها ليست بالقدر نفسه من القوة مثل العبارات الأخرى. بشكل عام، تعكس النتائج توافقاً قوياً حول تأثير العمل عن بعد في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يسهم في تعزيز جودة الحياة للأفراد.

2- الاتصال

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الاتصال

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
أجد أن التواصل مع زملائي ومديري أثناء العمل عن بعد يتم بشكل فعال من خلال استخدام أدوات الاتصال الحديثة.	3.909	0.951	2	مرتفع
توفر أدوات التواصل الرقمية (مثل البريد الإلكتروني وتطبيقات الدردشة) وسيلة ملائمة للتعاون وتبادل الأفكار مع الفريق.	3.727	0.864	3	مرتفع
أشعر بأنني أستطيع التعبير عن آرائي ومقترحاتي بسهولة خلال الاجتماعات الافتراضية مع زملائي.	3.682	0.764	4	مرتفع

مرتفع	1	0.707	4.045	يسهل العمل عن بعد التواصل الفوري مع الفرق المختلفة، مما يعزز من سرعة اتخاذ القرارات.
-------	---	-------	-------	--

يعكس الجدول نتائج دراسة تناولت فعالية التواصل أثناء العمل عن بعد، حيث تم تقييم مجموعة من العبارات المتعلقة بهذا الموضوع. تشير النتائج إلى أن العبارة التي تفيد بأن العمل عن بعد يسهل التواصل الفوري مع الفرق المختلفة، مما يعزز من سرعة اتخاذ القرارات، حصلت على أعلى متوسط حسابي يبلغ 4.045، مما يدل على توافق مرتفع حول فعالية هذا الجانب في تحسين العمليات التنظيمية. تلمها العبارة التي تشير إلى أن التواصل مع الزملاء والمديرين يتم بشكل فعال من خلال استخدام أدوات الاتصال الحديثة، حيث حصلت على متوسط 3.909، مما يعكس إدراك الأفراد لأهمية هذه الأدوات في تعزيز التواصل.

كما أظهرت النتائج أن العبارة المتعلقة بتوفير أدوات التواصل الرقمية كوسيلة ملائمة للتعاون وتبادل الأفكار مع الفريق حققت متوسط 3.727، مما يدل على اعتراف المشاركين بفائدة هذه الأدوات في تسهيل العمل الجماعي. ومع ذلك، حصلت العبارة التي تعبر عن شعور الأفراد بقدرتهم على التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم بسهولة خلال الاجتماعات الافتراضية على متوسط 3.682، مما يشير إلى أن هناك مجالاً للتحسين في تشجيع المشاركة الفعالة خلال هذه الاجتماعات. بشكل عام، تعكس النتائج توافقاً قوياً حول أهمية التواصل الفعال أثناء العمل عن بعد، مما يسهم في تعزيز التعاون والابتكار داخل الفرق.

3- تكنولوجيا المعلومات

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات تكنولوجيا

المعلومات

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
أعتبر أن توفر التكنولوجيا الحديثة والبرامج اللازمة للعمل عن بعد يسهل من إنجاز مهامي بشكل أكثر كفاءة.	3.864	0.758	1	مرتفع
أجد أن استخدام أدوات إدارة المشاريع الرقمية يساعدني في تنظيم عملي ومتابعة تقدم المشاريع بشكل أفضل.	3.864	0.758	1	مرتفع
أشعر بأنني محصن ضد المشكلات التقنية بفضل الدعم الفني المتوفر أثناء العمل عن بعد.	3.864	0.816	2	مرتفع
تسهم تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة العمل من خلال توفير المعلومات والموارد اللازمة بسهولة.	3.773	0.851	3	مرتفع

يعكس الجدول نتائج دراسة تناولت تأثير التكنولوجيا الحديثة على كفاءة العمل عن بعد، حيث تم تقييم مجموعة من العبارات المتعلقة بهذا الموضوع. تشير النتائج إلى أن العبارة التي تفيد بأن توفر التكنولوجيا الحديثة والبرامج اللازمة للعمل عن بعد يسهل إنجاز المهام بشكل أكثر كفاءة حصلت على متوسط حسابي يبلغ 3.864، مما يدل على توافق مرتفع حول فعالية هذه التكنولوجيا في تحسين الأداء. كما حصلت العبارة التي تشير إلى أن استخدام أدوات إدارة المشاريع الرقمية يساعد في تنظيم العمل ومتابعة تقدم المشاريع على نفس المتوسط، مما يعكس أهمية هذه الأدوات في تعزيز التنظيم والفعالية.

بالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج أن الشعور بالحصانة ضد المشكلات التقنية بفضل الدعم الفني المتوفر أثناء العمل عن بعد حقق متوسط 3.864، مما يدل على تقدير الأفراد للدعم الفني كعنصر أساسي يساهم في تسهيل العمل. بينما حققت العبارة التي تتحدث عن مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة العمل من خلال توفير المعلومات والموارد اللازمة بشكل سهل متوسط 3.773، مما يشير إلى أن هناك وعياً بأهمية الوصول السريع للمعلومات في تعزيز جودة الأداء. بشكل عام، تعكس النتائج توافقاً قوياً حول أهمية التكنولوجيا الحديثة في تحسين كفاءة العمل عن بعد، مما يساهم في تعزيز الإنتاجية والنجاح الوظيفي.

4- المهارات

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات المهارات

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
أرى أن العمل عن بعد يتطلب تطوير مهارات جديدة مثل إدارة الوقت والتواصل الفعال لتحقيق النجاح.	3.955	0.826	1	مرتفع
أعتبر أن العمل عن بعد يعزز من قدرتي على العمل بشكل مستقل واتخاذ القرارات المناسبة.	3.955	0.826	1	مرتفع
أشعر بأنني أتحسن في مهارات التفاوض والتفاعل مع الآخرين عند العمل عن بعد.	3.909	0.794	2	مرتفع
تمكنني تجربة العمل عن بعد من تطوير مهارات جديدة تتعلق بالتكنولوجيا وإدارة المشاريع.	3.773	0.999	3	مرتفع

يعكس الجدول نتائج دراسة تناولت تأثير العمل عن بعد على تطوير المهارات الشخصية والمهنية، حيث تم تقييم مجموعة من العبارات المتعلقة بهذا الموضوع. تشير النتائج إلى أن العبارة التي تفيد بأن العمل عن بعد يتطلب تطوير مهارات جديدة مثل إدارة الوقت والتواصل الفعال لتحقيق النجاح حصلت على متوسط حسابي يبلغ 3.955، مما يدل على توافق مرتفع حول أهمية هذه المهارات في سياق العمل عن بعد. تليها العبارة التي تشير إلى أن العمل عن بعد يعزز من قدرة الأفراد على العمل بشكل مستقل واتخاذ القرارات المناسبة، حيث حققت نفس المتوسط، مما يعكس الوعي بأهمية الاستقلالية في بيئة العمل عن بعد.

كما أظهرت النتائج أن المشاركين يشعرون بتحسين في مهارات التفاوض والتفاعل مع الآخرين عند العمل عن بعد، حيث حصلت هذه العبارة على متوسط 3.909، مما يدل على إدراك القيمة المضافة لهذا النمط من العمل في تعزيز التفاعل الاجتماعي. بينما حققت العبارة المتعلقة بتطوير مهارات جديدة تتعلق بالتكنولوجيا وإدارة المشاريع متوسط 3.773، مما يشير إلى أن هناك اعترافاً بأهمية هذه المهارات في تحسين الأداء المهني. بشكل عام، تعكس النتائج توافقاً قوياً حول تأثير العمل عن بعد في تطوير المهارات اللازمة لتحقيق النجاح المهني، مما يساهم في تعزيز الكفاءة والإنتاجية.

مما سبق تبين وجود مستوى مرتفع من تطبيق العمل عن بعد في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.895 بانحراف معياري 0.829

المحور الثاني: استراتيجيات إنتاجية الموظفين

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات إنتاجية

الموظفين

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
ألاحظ أن إنتاجيتي تزداد عند العمل عن بعد، حيث أتمكن من التركيز أكثر على المهام الموكلة إلي دون انقطاع.	4.591	0.493	1	مرتفع جدا
أجد أن العمل عن بعد يتيح لي تخصيص وقت أطول لإنجاز المهام، مما يؤدي إلى تحسين جودة العمل.	3.955	0.930	6	مرتفع
أعتقد أن بيئة العمل المنزلية توفر لي راحة أكبر، مما يؤثر إيجاباً على قدرتي على إنجاز المهام بكفاءة.	4.045	0.826	4	مرتفع
لدي القدرة على التحكم في جدول أعمالي عند العمل عن بعد، مما يساهم في تحسين إنتاجيتي بشكل ملحوظ.	3.864	0.970	7	مرتفع
أرى أن تقليل الوقت المستغرق في التنقل إلى المكتب يتيح لي المزيد من الوقت للعمل على المشاريع المهمة.	4.455	0.499	2	مرتفع جدا
أشعر بأنني أكثر إبداعاً عند العمل عن بعد، حيث أستطيع العمل في بيئة مريحة تناسب أسلوب عملي.	4.409	0.493	3	مرتفع جدا

مرتفع	10	1.374	3.409	أجد أن استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات يسهم في تسريع إنجاز المهام وتحسين تدفق العمل.
مرتفع	5	0.826	3.955	يساهم العمل عن بعد في تقليل الضغوط النفسية المرتبطة بالعمل، مما ينعكس على زيادة إنتاجيتي.
مرتفع	9	1.305	3.409	أعتقد أن التواصل الفعال مع الزملاء أثناء العمل عن بعد يعزز من قدرتنا على تحقيق الأهداف المشتركة.

يعكس الجدول نتائج دراسة تناولت تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والراحة النفسية، حيث تم تقييم مجموعة من العبارات المتعلقة بهذا الموضوع. تشير النتائج إلى أن العبارة التي تفيد بأن إنتاجية الأفراد تزداد عند العمل عن بعد، حيث يتمكنون من التركيز أكثر على المهام الموكلة إليهم دون انقطاع، حصلت على أعلى متوسط حسابي يبلغ 4.591، مما يدل على توافق مرتفع جداً حول فعالية هذا النمط من العمل في تعزيز الإنتاجية. تليها العبارة التي تشير إلى أن تقليل الوقت المستغرق في التنقل إلى المكتب يتيح المزيد من الوقت للعمل على المشاريع المهمة، حيث حصلت على متوسط 4.455، مما يعكس الفائدة الكبيرة لتوفير الوقت في تحسين الأداء.

كما أظهرت النتائج أن المشاركين شعروا بأنهم أكثر إبداعاً عند العمل عن بعد، حيث حصلت هذه العبارة على متوسط 4.409، مما يدل على تأثير البيئة المريحة في تعزيز الإبداع. بينما حققت العبارة المتعلقة بتحسين جودة العمل بسبب تخصيص وقت أطول لإنجاز المهام متوسط 3.955، مما يشير إلى أهمية الوقت في تعزيز نتائج العمل. ومع ذلك، تظهر بعض العبارات الأخرى مثل استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والتواصل الفعال مع الزملاء بمعدلات أقل، مما يدل على وجود مجال للتحسين في هذه الجوانب. تعكس النتائج توافقاً قوياً حول تأثير العمل عن بعد في تعزيز الإنتاجية والراحة النفسية، مما يسهم في تحسين الأداء العام للأفراد.

3.4 اختبار فروض الدراسة

1. الفرض الرئيسي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعمل عن بعد على

إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

جدول (11) تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين

P-VALUE	R	R ²	F	T	B
0.000	0.903	8150.	960.048**	30.985**	0.461

تبين وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين عند مستوى معنوية 0.05 ويتبين وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية للعمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (العمل عن بعد) يفسر 81.5 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (إنتاجية الموظفين) وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق العمل عن بعد بمقدار 1 % ازداد مستوى إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية بمقدار 0.461% وهو ما يوضح صحة الفرض الرئيسي للدراسة

2. الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) للموازنة بين

الحياة والعمل على إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

جدول (12) تأثير الموازنة بين الحياة والعمل على إنتاجية الموظفين

P-VALUE	R	R ²	F	T	B
0.000	0.832	0.692	**490.966	22.158	1.637

تبين وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الموازنة بين الحياة والعمل على إنتاجية الموظفين عند مستوى معنوية 0.05 ويتبين وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لإستراتيجيات

الموازنة بين الحياة والعمل على إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية عند مستوي معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (الموازنة بين الحياة والعمل) يفسر 69.2 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (إنتاجية الموظفين) وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق الموازنة بين الحياة والعمل بمقدار 1 % ازداد مستوى إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية بمقدار 1.637% وهو ما يوضح صحة الفرض الفرعي الأول للدراسة

3. الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) للمشاركة الجماعية على إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

جدول (13) تأثير الاتصال على إنتاجية الموظفين

P-VALUE	R	R ²	F	T	B
0.000	0.876	0.768	**720.440	**26.841	1.775

تبين وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الاتصال على إنتاجية الموظفين عند مستوي معنوية 0.05 ويتبين وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لإستراتيجيات الاتصال على إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية عند مستوي معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (الاتصال) يفسر 76.8 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (إنتاجية الموظفين) وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق الاتصال بمقدار 1 % ازداد مستوى إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية بمقدار 1.775% وهو ما يوضح صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة

4. الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) للتركيز على العميل على إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

جدول (14) تأثير تكنولوجيا المعلومات على إنتاجية الموظفين

P-VALUE	R	R ²	F	T	B
0.000	0.874	0.764	**703.983	**26.533	1.696

تبين وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات على إنتاجية الموظفين عند مستوى معنوية 0.05 ويتبين وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية للتركيز على العميل على إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) يفسر 76.4 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (إنتاجية الموظفين) وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمقدار 1 % ازداد مستوى إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية بمقدار 1.696% وهو ما يوضح صحة الفرض الفرعي الثالث للدراسة.

5. الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) للتحسين

المستمر على إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

جدول (15) تأثير المهارات على إنتاجية الموظفين

P-VALUE	R	R ²	F	T	B
0.000	0.872	0.760	**691.117	**26.289	1.650

تبين وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين المهارات على إنتاجية الموظفين عند مستوى معنوية 0.05 ويتبين وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لإستراتيجيات المهارات على إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (المهارات) يفسر 76 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (إنتاجية الموظفين) وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق المهارات بمقدار 1 % ازداد مستوى إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية بمقدار 1.650% وهو ما يوضح صحة الفرض الفرعي الرابع للدراسة.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

1.5 استنتاجات الدراسة

✓ وجود مستوى مرتفع من تطبيق الموازنة بين الحياة والعمل، الاتصال، تكنولوجيا المعلومات، المهارات في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وتختلف هذه النتيجة عن نتيجة دراسة (الجابر، 2020) التي أوضحت انخفاض مستوى تكنولوجيا المعلومات في المطاعم وغيرها من الأماكن

✓ وجود مستوى مرتفع من تطبيق العمل عن بعد في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.964 بانحراف معياري 0.888 وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العنزي، 2020).

✓ وجود مستوى مرتفع من إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.964 بانحراف معياري 0.888

✓ وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ووجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية للعمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق العمل عن بعد بمقدار 1 % ازداد مستوى إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية بمقدار 0.461% وهو ما يوضح صحة الفرض الرئيسي للدراسة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الجابر، 2020) ومع نتيجة دراسة (العنزي، 2020).

✓ وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الموازنة بين الحياة والعمل على إنتاجية الموظفين ووجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لإستراتيجيات الموازنة بين الحياة والعمل على إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق الموازنة بين الحياة والعمل بمقدار 1 % ازداد مستوى إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية بمقدار 1.637% وهو ما يوضح صحة الفرض الفرعي الأول للدراسة

✓ وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الاتصال على إنتاجية الموظفين ووجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية للمشاركة الجماعية على إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق الاتصال بمقدار 1 % ازداد مستوى إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية بمقدار 1.775% وهو ما يوضح صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة

✓ وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات على إنتاجية الموظفين ووجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية للتركيز على العميل على إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمقدار 1 % ازداد مستوى إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية بمقدار 1.696% وهو ما يوضح صحة الفرض الفرعي الثالث للدراسة

✓ وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين المهارات على إنتاجية الموظفين ووجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية للتحسين المستمر على إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق المهارات بمقدار 1 % ازداد مستوى إنتاجية الموظفين في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية بمقدار 1.650% وهو ما يوضح صحة الفرض الفرعي الرابع للدراسة

2.5 التوصيات

- ✓ يجب على المؤسسات تقديم برامج تدريبية للموظفين لتطوير مهاراتهم في استخدام أدوات العمل عن بعد والتواصل الفعال.
- ✓ يُنصح بتبني سياسات عمل مرنة تتيح للموظفين اختيار أوقات العمل التي تناسبهم لتحقيق توازن أفضل بين الحياة العملية والشخصية.
- ✓ ينبغي توفير أدوات تقنية متقدمة تعزز من جودة الاتصال بين الموظفين، مما يساهم في تحسين التعاون وتبادل المعلومات.

- ✓ يُفضل إجراء استبيانات دورية لتقييم مستوى رضا الموظفين عن العمل عن بعد ومعرفة مجالات التحسين المطلوبة.
- ✓ يجب على المؤسسات تقديم برامج دعم نفسي لمساعدة الموظفين في التعامل مع الضغوط المرتبطة بالعمل عن بعد.
- ✓ يتعين على المؤسسات تشجيع الموظفين على الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة التي تسهم في تحسين الأداء والإنتاجية.
- ✓ يُنصح بتطوير أنظمة قياس أداء فعالة تتيح تقييم إنتاجية الموظفين بشكل دوري وتقديم ملاحظات بناءة.
- ✓ ينبغي وضع استراتيجيات للحد من الإرهاق الوظيفي، مثل تقديم فترات راحة منتظمة وتخفيف عبء العمل.
- ✓ يجب تنظيم فعاليات اجتماعية افتراضية لتعزيز الروابط بين الموظفين وتعزيز روح الفريق.
- ✓ يُفضل إجراء دراسات مستمرة لتقييم تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي، مع التركيز على التحسين المستمر.

3.5 دراسات مستقبلية مقترحة:

- تحليل كيف يؤثر العمل عن بعد على مستوى الراحة النفسية والجسدية للموظفين.
- دراسة العلاقة المباشرة بين العمل عن بعد وزيادة الإنتاجية في مختلف القطاعات.
- دراسة كيف يؤثر نوع التواصل (افتراضي مقابل وجاهي) على إنتاجية الموظفين ورضاهم.
- مقارنة الإنتاجية ورضا الموظفين في بيئات العمل عن بعد مقابل العمل التقليدي.
- دراسة تأثير دعم الإدارة على نجاح العمل عن بعد وزيادة رضا الموظفين.
- دراسة فعالية برامج التدريب التي تقدمها المؤسسات في تحسين مهارات العمل عن بعد وزيادة الإنتاجية.
- دراسة كيفية تأثير العمل عن بعد على الصحة النفسية للموظفين في مختلف المجالات.

- دراسة تأثير استخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة على إنتاجية الموظفين عند العمل عن بعد.
- دراسة فعالية استراتيجيات إدارة الوقت التي يستخدمها الموظفون عند العمل عن بعد وتأثيرها على الإنتاجية.
- دراسة كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على نجاح العمل عن بعد وزيادة رضا الموظفين.

Abstract

The aim of this study was to analyze the factors affecting employee satisfaction and productivity, determine the extent to which remote work influences employee satisfaction, and explore the relationship between remote work and employee productivity. A stratified random sample of 220 managers from senior and middle management was selected. Data were collected using an electronic questionnaire and analyzed using a descriptive-analytical approach, applying a set of statistical methods.

The results of the study revealed a high level of the application of work-life balance, communication, information technology, and skills in government companies in Saudi Arabia from the perspective of the study sample. This finding contrasts with the results of the study by Al-Jaber (2020), which showed a lower level of information technology in restaurants and other places.

Based on these results, institutions should provide training programs for employees to develop their skills in using remote work tools and effective communication. It is also recommended to adopt flexible work policies that allow employees to choose work hours that suit them, thereby achieving a better balance between work and personal life.

Keywords: Remote Work – Employee Productivity – Job Satisfaction

المراجع:

المراجع باللغة العربية

1. نجم، أميرة بدوي بدوي. (2023). التنظيم القانوني في عقد العمل عن بعد. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، ع57، ج3، 9 - 48.
2. أبو فارة، أبرار علي أحمد، وغنيم، رحاب صلاح الدين. (2022). التصميم الصوتي في الحيزات المفتوحة وأثره على إنتاجية الموظفين: حالة دراسة "القبول والتسجيل - جامعة عمان الأهلية" (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان الأهلية، السلط.
3. بازيد، خالد فايز. (2021). الاستعانة بالمصادر الخارجية من الموظفين في دعم المؤسسات المصرية. مجلة القراءة والمعرفة، ع241، 15 - 52.
4. باسباع، إبراهيم عوض ربيع. (2021). ممارسات التفكير الرشيق في مصنع المكلا لتعليب الأسماك الغويزي بمحافظة حضر موت من وجهة نظر الموظفين. مجلة الريان للعلوم الإنسانية والتطبيقية، مج4، ع2، 165 - 192.
5. بخدة، مهدي. (2023). توقيت العمل عن بعد: دراسة الواقع والآفاق في التشريع الجزائري. مجلة قانون العمل والتشغيل، مج8، ع2، 22 - 46.
6. بدارين، هالة سالم حمد. (2024). العمل عن بعد في فلسطين: الواقع، والتحديات، والفرص ما بعد جائحة كورونا. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مج13، عدد خاص، 620 - 644.
7. برير، مبارك محمد، و جابر، عبد القيوم الشيخ الحاج. (2024). دور التمكين الإداري في تعزيز الأداء التنظيمي بالكليات الأهلية في مدينة عنيزة من وجهة نظر الموظفين وهيئة التدريس فيها. مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، مج2، ع20، 76 - 98.
8. بكار، فتحي، و بوشريعة، فاطمة. (2020). استراتيجية العمل عن بعد: نقص في التشريع وفي الممارسة. حوليات جامعة الجزائر 1، مج34، عدد خاص، 588 - 603.

9. بوخريص، عبد القادر، و بن زاف، جميلة. (2022). العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا: دراسة على عينة من أساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
10. تازي، أمينة. (2023). الرفاهية النفسية لدى الموظفين: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالقطاعين العام والخاص. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، مج 15، ع 1، 127 - 132.
11. الحربي، سند خليف. (2020). أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي أثناء الدوام الرسمي على إنتاجية العمل من وجهة نظر الموظفين: دراسة ميدانية على موظفي قطاع الأعمال بشركة الاتصالات السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج 4، ع 1، 140 - 157.
12. خالد، بارودة، و عجالي، بخالد. (2020). خصوصية عقد العمل عن بعد. مجلة قانون العمل والتشغيل، مج 5، ع 2، 178 - 193.
13. خريسات، سناء سالم محمد. (2022). تأثير نظام تقييم الأداء على إنتاجية الموظف. المجلة العربية للنشر العلمي، ع 41، 634 - 642.
14. الخطيب، علا عيسى محمود، و البدري، فايز أحمد. (2021). أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي "الاستشارات والتصميم الهندسي" في الأردن خلال جائحة "كوفيد-19" (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.
15. خلفي، عبدالإله. (2022). العمل عن بعد كوسيلة لاستمرار عقد الشغل. مجلة الوقائع القانونية، مج 4، ع 19، 20، 25 - 33.
16. الزروالي، سعاد. (2022). خصوصيات إبرام عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة. مجلة القانون والأعمال، ع 86، 107 - 132.
17. سكيل، رقية. (2022). التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد: التبعية في عقد العمل عن بعد. المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، مج 7، ع 1، 521 - 533.

18. صبطي، حسن، تيعلاتي، عبدالقادر، و عكور، سومية. (2024). العمل عن بعد خلال فترة الطوارئ الصحية: أية مقارنة من أجل ضمان استمرارية المرفق العمومي. مجلة آراء للعلوم الإنسانية والاجتماعية والقانونية، ع15، 14، 277 - 294.
19. الصرايرة، ممدوح مصلاح ممدوح، و النوايسة، باسل محمود حسين. (2022). أحكام عقد العمل المرن: دراسة مقارنة (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
20. الطريباق، عبدالسلام. (2021). العمل عن بعد. مجلة القانون المدني، ع8، 179 - 198.
21. عبداللطيف، عصام فتحي محمد، و سمعان، جرجس فوزي جرجس. (2019). أثر الثقة التنظيمية على زيادة إنتاجية العاملين: دراسة ميدانية على عينة من شركات الغزل والنسيج بمحافظة الإسكندرية. مجلة البحوث الإدارية، مج37، ع1، 1 - 28.
22. عزيز الرحمن، ريان عدنان. (2024). الاندماج الوظيفي وأثره على إنتاجية الموظف: دراسة تطبيقية على مستشفى النور التخصصي بمكة المكرمة. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج8، ع7، 99 - 119.
23. العمارتي، أسماء. (2022). العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا. مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، ع48، 249 - 266.
24. العوض، إكرام عباس، و حسن، ضياء الحق عبدالرحمن. (2022). مدي مساهمة أساليب التكاليف المعاصرة في خفض تكاليف المنتجات في الشركات الصناعية: بالتطبيق على شركة أسمنت عطبرة عام 2021 م. مجلة القلزم العلمية، ع15، 7 - 24.
25. قنديل، إيمان محمد أحمد، و أبو معمر، فارس محمود محمد. (2021). مدى الالتزام بتنفيذ الترقية المستحقة وعلاقته بإنتاجية الموظفين: دراسة حالة وزارة التربية والتعليم العالي - قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
26. كاظم، حنان قاسم. (2022). علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد. مجلة الجامعة العراقية، ع54، ج3، 550 - 558.

27. كيم، تاهي، الجعيد، مرام بنت حمود، يون، تيون، عبد الهادي، درويش نايف، و مولينز، لورين بوك. (2022). الإشراف على العمل عن بعد: أحد الجوانب الأساسية في الأداء التنظيمي. الإدارة العامة، س62، ع4، 1167 - 1204.
28. كيوان، وسام ماجد سعيد، و القضاة، منذر عبد الكريم أحمد. (2024). الأحكام القانونية للعمل عن بعد: دراسة مقارنة بين التشريع الأردني والتشريعات البريطانية والفرنسية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
29. لأكروا، ألكسندر، و لغليبي، حياة. (2021). العمل عن بعد: خطر الاستلاب الجديد. مجلة الدوحة، ع160، 20 - 23.
30. محمد، قورين، و رزق الله، العربي بن مهدي. (2024). العمل عن بعد. المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، مج8، ع1، 494 - 513.
31. المزيبي، ماجد بن سليمان، وعلي، عبد العزيز عبد المجيد. (2023). استهداف الأجور لتعزيز الإنتاجية في القطاع الخاص: دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية. الإدارة العامة، س63، ع4، 645 - 682.
32. النهاوي، منى فتحي محمد، نصار، مروة إبراهيم، و عزت، فرج عبدالعزيز. (2020). العمل عن بعد وأهداف التنمية المستدامة 2030. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع4، 131 - 144.
33. دراسة تحليلية عن العمل عن بعد وتأثيراته النفسية على الموظفين.
34. مقالة دراسة عن تأثير العمل من المنزل على الإنتاجية باستخدام تجربة في الصين.
35. تقرير "Future of Work" & McKinsey حول تأثير العمل عن بعد على الموظفين.
36. تقرير "Gallup بعنوان State of the Global Workplace، يقدم رؤى حول رضا الموظفين وإنتاجيتهم.
37. دراسة "Deloitte Insights حول كيفية تأثير التكنولوجيا على بيئات العمل المرنة.
38. Google Scholar.
39. Research Gate.

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورضاهم

الوظيفي

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل

الحصول منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء

رأيكم بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهودكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن

جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا

البحث، وسوف أزودكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

- 1- النوع الاجتماعي ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2- العمر ☐ 30 سنة فأقل ☐ من 40 – 30 سنة ☐ 50 – 40 سنة ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا ☐
- 3- سنوات الخبرة ☐ 5 سنوات فأقل ☐ من 5 – 10 سنة ☐ من 10 – 15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة ☐
- 4- المسمي الوظيفي ☐ مدير ☐ رئيس قسم ☐ موظف ☐

ثانيا محاور الاستبيان

المحور الأول: العمل عن بعد ، ضع إشارة (√) في المربع المناسب لاختيارك:

معارض بشدة	معارض	محايد	أو افق	أو افق بشدة	البعد
الموازنة بين الحياة والعمل					
					أستطيع تحقيق توازن جيد بين حياتي الشخصية ومهام عملي عند العمل عن بعد، مما يساعدني على إدارة وقتي بشكل أفضل.
					يوفر لي العمل عن بعد الفرصة للاهتمام بالمسؤوليات العائلية دون التأثير على جودة أدائي في العمل.
					أشعر بأن العمل عن بعد يتيح لي المرونة اللازمة لتلبية احتياجاتي الشخصية والمهنية بشكل متوازن.
					تمكنني بيئة العمل عن بعد من تحديد أولوياتي، مما يسهم في تقليل التوتر وتحسين جودة حياتي.
الاتصال					
					أجد أن التواصل مع زملائي ومديري أثناء العمل عن بعد يتم بشكل فعال من خلال استخدام أدوات الاتصال الحديثة.

					توفر أدوات التواصل الرقمية (مثل البريد الإلكتروني وتطبيقات الدردشة) وسيلة ملائمة للتعاون وتبادل الأفكار مع الفريق.
					أشعر بأنني أستطيع التعبير عن آرائي ومقترحاتي بسهولة خلال الاجتماعات الافتراضية مع زملائي.
					يسهل العمل عن بعد التواصل الفوري مع الفرق المختلفة، مما يعزز من سرعة اتخاذ القرارات.
تكنولوجيا المعلومات					
					أعتبر أن توفر التكنولوجيا الحديثة والبرامج اللازمة للعمل عن بعد يسهل من إنجاز مهامتي بشكل أكثر كفاءة.
					أجد أن استخدام أدوات إدارة المشاريع الرقمية يساعدني في تنظيم عملي ومتابعة تقدم المشاريع بشكل أفضل.
					أشعر بأنني محصن ضد المشكلات التقنية بفضل الدعم الفني المتوفر أثناء العمل عن بعد.
					تسهم تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة العمل من خلال توفير المعلومات والموارد اللازمة بسهولة.
المهارات					

					أرى أن العمل عن بعد يتطلب تطوير مهارات جديدة مثل إدارة الوقت والتواصل الفعال لتحقيق النجاح.
					أعتبر أن العمل عن بعد يعزز من قدرتي على العمل بشكل مستقل واتخاذ القرارات المناسبة.
					أشعر بأنني أتحسن في مهارات التفاوض والتفاعل مع الآخرين عند العمل عن بعد.
					تمكنني تجربة العمل عن بعد من تطوير مهارات جديدة تتعلق بالتكنولوجيا وإدارة المشاريع.

المحور الثاني: استراتيجيات إنتاجية الموظفين ، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب

لاختيارك:

معارض بشدة	معارض	محايد	أو افق بشدة	أو افق بشدة	البعد
					ألاحظ أن إنتاجيتي تزداد عند العمل عن بعد، حيث أتمكن من التركيز أكثر على المهام الموكلة إلي دون انقطاع.
					أجد أن العمل عن بعد يتيح لي تخصيص وقت أطول لإنجاز المهام، مما يؤدي إلى تحسين جودة العمل.
					أعتقد أن بيئة العمل المنزلية توفر لي راحة أكبر، مما يؤثر إيجاباً على قدرتي على إنجاز المهام بكفاءة.
					لدي القدرة على التحكم في جدول أعمالي عند العمل عن بعد، مما يساهم في تحسين إنتاجيتي بشكل ملحوظ.
					أرى أن تقليل الوقت المستغرق في التنقل إلى المكتب يتيح لي المزيد من الوقت للعمل على المشاريع المهمة.
					أشعر بأنني أكثر إبداعاً عند العمل عن بعد، حيث أستطيع العمل في بيئة مريحة تناسب أسلوب عملي.

					أجد أن استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات يسهم في تسريع إنجاز المهام وتحسين تدفق العمل.
					يساهم العمل عن بعد في تقليل الضغوط النفسية المرتبطة بالعمل، مما ينعكس على زيادة إنتاجيتي.
					أعتقد أن التواصل الفعال مع الزملاء أثناء العمل عن بعد يعزز من قدرتنا على تحقيق الأهداف المشتركة.

مع خالص التقدير والاحترام

Mid-Ocean University

College of Management



Department of business management

The Impact of Remote Work on Employee Productivity and Job Satisfaction

Preparation:

ABDULRAHIM MOHAMMED ALTALEB

242000109

Supervision:

Dr. Al faisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

1446 – 2025