

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة المخاطر



تأثير مخاطر العمل عن بُعد على أداء وسلوك الموظفين: بالتطبيق على شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض

إعداد الطالب/ نوال محمد إسحاق

إشراف/د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي: 2024

مقدمة:

في السنوات الأخيرة ولاسيما بعد انتشار جائحة كوفيد - 19 ازداد اعتماد الشركات حول العالم على نظام العمل عن بعد بشكل ملحوظ.

وفي ظل التغيرات المتسارعة والتحولات الرقمية التي تشهدها بيئات العمل في المملكة، بات العمل عن بعد خياراً استراتيجياً للعديد من شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، لاسيما مع تطور التكنولوجيا وزيادة الاعتماد على الأدوات الرقمية. وعلى الرغم من الفوائد التي يمكن أن يقدمها هذا النظام مثل تقليل التكاليف التشغيلية وزيادة المرونة، إلا أن هناك العديد من التحديات والمخاطر التي قد تؤثر على أداء الموظفين وسلوكهم في بيئة العمل عن بعد.

من أبرز هذه المخاطر هو فقدان التواصل المباشر بين الموظفين والإدارة، مما قد يؤدي إلى انخفاض في مستوى التنسيق وفهم المهام المطلوبة بشكل صحيح. كما أن عدم وجود إشراف مباشر قد يفتح المجال لبعض الموظفين للتراخي في أداء مهامهم أو تأخيرها، وهو ما قد يؤثر سلباً على كفاءة وإنتاجية الفريق ككل. إلى جانب ذلك، قد يعاني الموظفون من الشعور بالعزلة الاجتماعية وقلة التفاعل المباشر مع زملائهم، مما يؤثر على التماسك الاجتماعي وروح الفريق التي تعتبر أساسية في بيئة العمل التقليدية. سلوك الموظفين أيضاً قد يتأثر بتبني نظام العمل عن بعد، حيث قد يظهر نوع من الانفصال النفسي عن مكان العمل، ما يؤدي إلى انخفاض مستوى الالتزام أو التكيف مع المتغيرات السريعة في بيئة العمل. علاوة على ذلك، يمكن أن يزيد العمل عن بعد من التحديات المتعلقة بإدارة الوقت، حيث يجد البعض صعوبة في الفصل بين الحياة المهنية والشخصية، مما يؤثر على إنتاجيتهم وقدرتهم على التوازن بين الاثنين.

من هنا تبرز الحاجة إلى دراسة تأثير مخاطر العمل عن بعد على أداء وسلوك الموظفين، وذلك من خلال تحليل كيفية تعامل الموظفين مع هذه التحديات في بيئة العمل الرقمية.

وسوف نقدم في هذه الدراسة مدى تأثير تلك المخاطر على مستوى الإنتاجية والكفاءة لدى الموظفين، وكذلك على سلوكهم المهني والتفاعل مع زملائهم ومدراءهم، مع التركيز بشكل خاص على القطاع الخاص في منطقة الرياض.

وتستفيد هذه الدراسة من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع ونستعرض الحلول التي يمكن ان تساعد الشركات في القطاع الخاص على الحد من تلك المخاطر وتعزيز الأداء في بيئة العمل عن بعد، وضمان تحقيق توازن بين مزايا العمل عن بعد والحفاظ على مستويات عالية من الإنتاجية والالتزام الوظيفي.

مشكلة الدراسة:

نظراً للتغيرات المتسارعة والتحولت الرقمية التي تشهدها بيئات العمل في المملكة، بات العمل عن بعد خياراً استراتيجياً للعديد من شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، لاسيما مع تطور التكنولوجيا وزيادة الاعتماد على الأدوات الرقمية، ولذلك يتطلب هذا التحدي الحد من تلك المخاطر وتعزيز الأداء في بيئة العمل، وضمان تحقيق توازن بين مزايا العمل عن بعد والحفاظ على مستويات عالية من الإنتاجية والالتزام الوظيفي.

انطلاقاً مما سبق جاءت فكرة الدراسة الحالية حيث ان العمل عن بعد يؤثر على سلوك الموظفين وادائهم (الالتزام الوظيفي، إدارة الوقت، التفاعل مع الفريق، رضا الموظفين، الإنتاجية، الكفاءة الابتكار والابداع).

أهمية الدراسة:

أولاً: أهمية الدراسة النظرية:

- تساهم الدراسة النظرية إلى إغناء المعرفة الأكاديمية حول موضوع العمل عن بعد ومخاطره وتأثيراته على أداء وسلوك الموظفين.
- توفر إطار نظري شامل يساعد في فهم العلاقة بين العمل عن بعد ومختلف المتغيرات المتعلقة بسلوكيات وإنتاجية الموظفين. من خلال مراجعة الأبحاث السابقة.
- يمكن للدراسة النظرية تسليط الضوء على الثغرات المعرفية والتحديات الحالية في مجال البحث. .
- تساهم في تحديد المفاهيم الأساسية والمخاطر الشائعة المرتبطة بالعمل عن بعد، مما يساهم في تطوير أساس علمي قوي يُمكن أن يُستند إليه لإجراء بحوث مستقبلية.

ثانياً أهمية الدراسة التطبيقية:

- تهدف الدراسة التطبيقية إلى تقديم حلول عملية للتحديات التي يواجهها القطاع الخاص في سياق العمل عن بعد. من خلال جمع البيانات الميدانية وتحليلها.
- يمكن للدراسة تحديد المخاطر الفعلية التي تؤثر على أداء وسلوك الموظفين، وتقديم توصيات مبنية على الأدلة لزيادة الإنتاجية وتحسين بيئة العمل.
- النتائج التطبيقية تُمكن الشركات من اتخاذ إجراءات فعالة لتقليل تأثيرات المخاطر على الموظفين، وبالتالي تعزيز الأداء العام للشركة..

- كما توفر الدراسة التطبيقية أدوات وإرشادات عملية تساعد المديرين وأصحاب القرار في

صياغة سياسات عمل أفضل تتلاءم مع المتغيرات الحالية وتحديات العمل عن بعد.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على تأثير مخاطر العمل عن بعد على التزام الموظفين بمهامهم الوظيفية؟
2. التعرف على تأثير العمل عن بعد على إدارة الوقت والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية لدى الموظفين؟
3. التعرف على كيف يؤثر العمل عن بعد على تفاعل الموظفين مع زملائهم ومدراءهم؟
4. التعرف على كيف تؤثر مخاطر العمل عن بعد على مستوى رضا الموظفين وولائهم تجاه الشركة؟ الوظيفي؟
5. التعرف على كيف تؤثر مخاطر العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين؟
6. التعرف على كيف يؤثر العمل عن بعد على الكفاءة والابتكار والابداع لدى الموظفين
7. تقديم توصيات عملية للشركات في القطاع الخاص لتقليل تأثير المخاطر المرتبطة بالعمل عن بعد على أداء وسلوك الموظفين.
8. تحديد استراتيجيات لتحسين بيئة العمل عن بعد، وذلك من خلال اقتراح سياسات وإجراءات تهدف إلى تعزيز أداء الموظفين وزيادة رضاهم وولائهم تجاه الشركة.

تساؤلات الدراسة:

سؤال البحث الرئيسي:

ما هو تأثير مخاطر العمل عن بعد على أداء وسلوك الموظفين: بالتطبيق على شركات القطاع الخاص في منطقة الرياض؟

أسئلة البحث الفرعية:

1. ما هو تأثير مخاطر العمل عن بعد على التزام الموظفين بمهامهم الوظيفية؟
2. ما هو تأثير العمل عن بعد على إدارة الوقت والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية لدى الموظفين؟
3. كيف يؤثر العمل عن بعد على تفاعل الموظفين مع زملائهم ومدرءهم؟
4. كيف تؤثر مخاطر العمل عن بعد على مستوى رضا الموظفين وولائهم تجاه الشركة؟
الوظيفي؟
5. كيف تؤثر مخاطر العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين؟
6. كيف يؤثر العمل عن بعد على الكفاءة والابتكار والابداع لدى الموظفين؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

تؤثر مخاطر العمل عن بعد بشكل سلبي على أداء وسلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص.

الفرضيات الفرعية:

1. هناك علاقة سلبية بين مخاطر العمل عن بعد ومستوى إنتاجية الموظفين، حيث تؤدي زيادة المخاطر المرتبطة بالعمل عن بعد إلى انخفاض الإنتاجية.
2. مخاطر العمل عن بعد تؤثر سلبًا على التزام الموظفين وانضباطهم في أداء المهام الوظيفية، مما يؤدي إلى تراجع الأداء العام.
3. يؤدي العمل عن بعد إلى تقليل مستويات التفاعل الاجتماعي والتعاون بين الموظفين، مما يؤثر على سلوكياتهم في العمل الجماعي.
4. يزيد العمل عن بعد من الشعور بالعزلة الاجتماعية لدى الموظفين، مما يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي وولائهم تجاه الشركة.
5. تختلف تأثيرات مخاطر العمل عن بعد على الأداء والسلوك حسب طبيعة الوظائف أو المستويات الإدارية المختلفة، حيث تتباين حدة التأثيرات بناءً على نوع الوظيفة ومتطلبات العمل.
6. يمكن تخفيف تأثير مخاطر العمل عن بعد من خلال تطبيق سياسات وإجراءات تنظيمية مناسبة، مثل تحسين التواصل والدعم التقني وتوفير برامج تدريبية متخصصة.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

الدراسات السابقة في موضوع "تأثير مخاطر العمل عن بعد على أداء وسلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص" تتضمن أبحاثاً تناولت جوانب متعددة من العمل عن بعد وتأثيراته على الموظفين، ويمكن تلخيصها في المحاور التالية:

دراسات حول تأثير العمل عن بعد على الأداء :

تناولت بعض الدراسات تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين، حيث أشارت بعض النتائج إلى تحسن في الإنتاجية بسبب المرونة التي يوفرها العمل عن بعد، بينما وجدت دراسات أخرى أن نقص الإشراف المباشر والتحديات التقنية قد يؤديان إلى انخفاض في الأداء.

على سبيل المثال، دراسات أجرتها شركات استشارية مثل "ماكينزي" أو "غارتنر" وجدت أن الموظفين قد يواجهون صعوبات في الحفاظ على نفس مستوى الإنتاجية أثناء العمل عن بعد، خاصة إذا كانت بيئة العمل المنزلية غير مناسبة أو إذا كانت المهام تتطلب تفاعلاً مستمراً مع الفريق.

دراسات حول تأثير العمل عن بعد على السلوك الوظيفي:

أشارت بعض الأبحاث إلى أن العمل عن بعد يمكن أن يؤثر على سلوك الموظفين، مثل الانضباط الوظيفي والتفاعل مع الزملاء. فقد يزيد العمل عن بعد من شعور الموظفين بالعزلة الاجتماعية، مما قد يؤدي إلى انخفاض في روح الفريق والتعاون.

دراسات أخرى أظهرت أن العمل عن بعد قد يؤدي إلى تباين في السلوك الوظيفي بين الموظفين، حيث يمكن أن يستفيد البعض من المرونة لتعزيز الالتزام والإبداع، بينما يجد آخرون صعوبة في إدارة الوقت والتواصل بشكل فعال.

دراسات حول تأثير مخاطر العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

ركزت هذه الدراسات على تأثير العمل عن بعد على قدرة الموظفين على الفصل بين الحياة الشخصية والمهنية. بعض الأبحاث وجدت أن العمل عن بعد يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإجهاد وصعوبة الفصل بين أوقات العمل والراحة، مما يؤثر على الأداء بشكل سلبي.

في المقابل، أظهرت دراسات أن توفير سياسات مرنة لدعم التوازن بين العمل والحياة يمكن أن يخفف من الآثار السلبية للعمل عن بعد.

الدراسات حول إدارة المخاطر المرتبطة بالعمل عن بعد:

تناولت بعض الأبحاث الاستراتيجيات التي يمكن أن تتبناها الشركات للتخفيف من مخاطر العمل عن بعد، مثل تحسين قنوات التواصل الإلكتروني، توفير الدعم التقني، وتعزيز تدريب الموظفين على إدارة الوقت والتفاعل الافتراضي.

أكدت الدراسات على أهمية توجيه السياسات التنظيمية لدعم العمل عن بعد لضمان استمرارية الأعمال وتقليل التأثيرات السلبية على الأداء وسلوك الموظفين.

دراسات مقارنة بين العمل عن بعد والعمل من المكتب:

بعض الدراسات قارنت بين أداء وسلوك الموظفين في بيئات العمل عن بعد وبيئات العمل التقليدية، وخلصت إلى أن تأثيرات العمل عن بعد تختلف باختلاف طبيعة الوظيفة ونوع الصناعة، حيث يكون العمل عن بعد أكثر نجاحًا في الوظائف التي

دراسات حول تأثير العمل عن بعد على الصحة النفسية للموظفين:

تناولت بعض الدراسات التأثيرات النفسية للعمل عن بعد، حيث أظهرت الأبحاث أن العمل عن بعد لفترات طويلة يمكن أن يؤدي إلى زيادة مستويات التوتر والإجهاد بسبب العزلة الاجتماعية أو صعوبة إدارة الوقت. وجدت دراسة أجرتها جامعة ستانفورد أن الموظفين الذين يعملون عن بعد لفترات طويلة قد يعانون من انخفاض في الصحة النفسية بسبب نقص التفاعل الاجتماعي، مما يؤثر سلبًا على الأداء.

دراسات أخرى، مثل تلك التي أجرتها "الجمعية الأمريكية لعلم النفس"، أشارت إلى أن زيادة المرونة في العمل عن بعد يمكن أن تحسن الرضا الوظيفي وتخفف من التوتر إذا تم تطبيق استراتيجيات دعم نفسي مناسبة.

دراسات عن تأثير العمل عن بعد على التعاون والإبداع في الفرق:

تشير الأبحاث إلى أن العمل عن بعد يمكن أن يؤثر على ديناميكيات الفرق، حيث يقلل من فرص التواصل الفوري والتفاعل الشخصي، مما قد يؤثر سلبًا على التعاون والإبداع. دراسة من معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا (MIT) أظهرت أن الفرق التي تعمل عن بعد بشكل كامل تواجه تحديات في تبادل الأفكار وتطوير حلول مبتكرة مقارنة بالفرق التي تعمل في نفس الموقع.

بالمقابل، أشارت بعض الدراسات إلى أن الأدوات التكنولوجية المتقدمة وتقنيات الاجتماعات الافتراضية يمكن أن تساعد في تعزيز التفاعل والتعاون بين أعضاء الفرق، إذا تم استخدامها بشكل صحيح.

دراسات حول مخاطر أمن المعلومات في بيئة العمل عن بعد:

مع زيادة الاعتماد على التكنولوجيا للعمل عن بعد، أظهرت الأبحاث أن مخاطر أمن المعلومات أصبحت أحد أبرز التحديات. دراسة من "مجلس الأمن القومي الأمريكي" أشارت إلى أن العمل عن بعد يزيد من احتمالية التعرض للهجمات السيبرانية بسبب الاعتماد على الشبكات المنزلية والأجهزة الشخصية، مما قد يؤثر على أداء الموظفين الذين يضطرون للتعامل مع مشكلات تقنية أو مخاوف أمنية.

توصي الدراسات في هذا المجال بضرورة تعزيز سياسات الأمان الإلكتروني وتوفير تدريب للموظفين حول كيفية حماية البيانات أثناء العمل عن بعد.

دراسات حول تأثير العمل عن بعد على التطور المهني والتدريب:

وجدت بعض الأبحاث أن العمل عن بعد قد يقلل من فرص التدريب والتطور المهني، حيث يصعب على الموظفين الوصول إلى الموارد التدريبية والدعم المهني مقارنة بالعمل من المكتب. دراسة من "جامعة هارفارد" أظهرت أن العاملين عن بعد يشعرون بأنهم يحصلون على فرص أقل للتطور المهني، مما قد يؤثر على رضاهم الوظيفي وولائهم للشركة.

بالمقابل، أظهرت دراسات أخرى أن التدريب الإلكتروني وتقديم برامج تدريب عن بعد يمكن أن يعوض هذه الفجوة إذا تم تصميمها وتنفيذها بشكل فعال.

دراسات حول تأثير سياسات العمل المرنة على الأداء والسلوك:

تناولت هذه الدراسات كيفية تأثير تطبيق سياسات عمل مرنة على تحسين الأداء والتخفيف من الآثار السلبية للعمل عن بعد. دراسة أجرتها "جامعة كورنيل" أشارت إلى أن المرونة في ساعات العمل والمكان يمكن أن تحسن رضا الموظفين وأدائهم إذا تم تطبيقها بطريقة تدعم توازن العمل والحياة.

أظهرت أيضًا الأبحاث أن وجود سياسات مرنة للتواصل وتحديد الأهداف يمكن أن يساعد في تحسين التزام الموظفين وتفاعلهم، مما يعزز الأداء الكلي.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية:

1. Does "Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment" .Ying, Z. J & .bloom, N., Liang, J., Roberts, J (2015). Quarterly Journal of Economics -

هذه الدراسة الشهيرة أجريت في شركة صينية، حيث تم تطبيق تجربة عشوائية على الموظفين للعمل من المنزل. أظهرت النتائج أن العمل عن بعد أدى إلى زيادة الإنتاجية بنسبة 13%، ولكن هناك انخفاض في التفاعل الاجتماعي والرضا الوظيفي بعد فترة زمنية معينة، مما يشير إلى تحديات تتعلق بالعزلة الاجتماعية. كما أكدت الدراسة على أهمية وجود سياسات تدعم التوازن بين العمل من المنزل والعمل من المكتب.

2. Work-from-"anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility" .Foroughi, C & .Choudhury, P., Larson, B (2020). Strategic Management Journal

تناولت هذه الدراسة تأثير المرونة الجغرافية على إنتاجية الموظفين. وجدت أن الموظفين الذين يتمتعون بمرونة في اختيار مكان العمل يظهرون أداءً أفضل، خاصة في المهام التي تتطلب تركيزًا فرديًا. ومع ذلك، أوضحت الدراسة أن العمل من أي مكان قد يزيد من صعوبة التعاون المباشر والتفاعل بين أعضاء الفريق، مما يؤثر على ديناميكيات العمل الجماعي.

3. The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations, and hopes" .Weytjens, J & .Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P (2020). European Journal of Health Economics -

أجريت هذه الدراسة في فترة جائحة كوفيد-19، واستكشفت كيف أثر العمل عن بعد على رضا الموظفين وسلوكهم الوظيفي في أوروبا. أظهرت النتائج أن العديد من الموظفين واجهوا تحديات تتعلق بالعزلة الاجتماعية وصعوبة إدارة الوقت، وهو ما أثر على سلوكهم وأدائهم. كما وجدت الدراسة أن الموظفين الذين لديهم مسؤوليات عائلية، مثل الأطفال، عانوا أكثر من غيرهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة.

4. The good, the bad, and " (2007). Harrison, D. A & .Gajendran, R. S
the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological
Journal of Applied - "mediators and individual consequences
Psychology

هذه الدراسة التحليلية استعرضت مجموعة من الأبحاث حول تأثير العمل عن بعد على الأداء وسلوك الموظفين. وجدت أن العمل عن بعد قد يحسن الرضا الوظيفي ويقلل من الإرهاق الناتج عن التنقل، ولكنه قد يؤدي أيضًا إلى ضعف التواصل والتفاعل الاجتماعي، مما يؤثر على العمل الجماعي.

5. Assessing the growth of remote " (2017). Henseke, G & ., Felstead, A
working and its consequences for effort, well-being, and work-life
New Technology, Work and Employment - "balance

تناولت هذه الدراسة التحولات في العمل عن بعد وتأثيرها على التوازن بين العمل والحياة والصحة النفسية للموظفين. وجدت أن العمل عن بعد يزيد من احتمالية الشعور بالإرهاق بسبب صعوبة الفصل بين العمل والحياة الشخصية. كما أظهرت الدراسة أن الموظفين يميلون إلى العمل لساعات أطول عند العمل من المنزل، مما يؤثر على رضاهم الشخصي وصحتهم.

6. How " (2015). Shockley, K. M & ., Allen, T. D., Golden, T. D
effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific
Psychological Science in the Public Interest - "findings

استعرضت هذه الدراسة الأدبيات المتعلقة بفعالية العمل عن بعد وتأثيراته على الإنتاجية وسلوك الموظفين. أظهرت النتائج أن تأثير العمل عن بعد يعتمد بشكل كبير على خصائص الوظيفة وطبيعة العمل، حيث يكون أكثر نجاحًا في الوظائف التي تتطلب مهام فردية ومرونة، بينما تقل فعاليته في الوظائف التي تعتمد على التعاون المكثف.

7. "Telework and health effects review" (2017). Tavares, A. I
International Journal of Healthcare

استعرضت هذه الدراسة تأثير العمل عن بعد على الصحة العامة للموظفين، بما في ذلك الصحة الجسدية والنفسية. أظهرت النتائج أن العمل عن بعد يمكن أن يؤدي إلى

انخفاض في مستويات التوتر لدى البعض بسبب تقليل التنقل، بينما يمكن أن يزيد من التوتر والإجهاد لدى آخرين بسبب العزلة وصعوبة إدارة الوقت.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. (2015). "Does Working . from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment" - Quarterly Journal of Economics:

هذه الدراسة الشهيرة أجريت على شركة صينية كبيرة ووجدت أن العمل عن بعد أدى إلى زيادة في إنتاجية الموظفين بنسبة 13%. ومع ذلك، أظهرت الدراسة أيضًا أن الموظفين الذين عملوا عن بعد شعروا بالعزلة الاجتماعية، مما أثر على رضاهم الوظيفي ورغبتهم في العودة إلى المكتب.

تركز الدراسة الضوء على ضرورة التوازن بين المرونة في العمل عن بعد والحفاظ على تفاعل الموظفين الاجتماعي لضمان استدامة الأداء الإيجابي.

1. Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). "Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective" - Applied Psychology:

تتناول هذه الدراسة كيف أثرت جائحة كوفيد-19 على أداء الموظفين أثناء العمل عن بعد، وركزت على المخاطر المتعلقة بضعف التواصل، وانخفاض الإشراف، وزيادة الشعور بالعزلة.

أشارت الدراسة إلى أن تقديم الدعم التقني والاجتماعي للموظفين يلعب دورًا حيويًا في التخفيف من التأثيرات السلبية على الأداء والسلوك، مثل نقص الدافعية وانخفاض جودة العمل.

2. Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). "How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings" - Psychological Science in the Public Interest:

تلخص هذه الدراسة الأبحاث المتعلقة بالعمل عن بعد وتعرض تحليلًا شاملاً لتأثيراته على الأداء والسلوك. ووجدت أن العمل عن بعد يمكن أن يزيد من الرضا الوظيفي لدى بعض الموظفين، ولكنه قد يقلل من فرص التفاعل الشخصي والتطور المهني.

كما أشارت إلى أن الموظفين الذين لا يتلقون توجيهات وإشرافًا منتظمًا من قبل مديريهم أثناء العمل عن بعد قد يواجهون تحديات في إدارة الوقت وتحقيق الأهداف.

3. Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). "A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work" - Journal of Organizational Behavior:

استعرضت هذه الدراسة العديد من الأبحاث حول العمل عن بعد، وركزت على تحديات إدارة الأداء والانضباط الوظيفي. وقد وجدت أن العاملين عن بعد قد يواجهون صعوبات في الحفاظ على مستوى عالٍ من الأداء إذا كانت بيئات العمل المنزلية غير مناسبة أو إذا كانت تفتقر إلى الدعم من الإدارة.

أشارت الدراسة أيضاً إلى أهمية توفير البنية التحتية التكنولوجية المناسبة لدعم العمل عن بعد، مما يساعد في تقليل مشكلات التواصل وزيادة الفعالية.

4. Felstead, A., & Henseke, G. (2017). "Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being, and work-life balance" - New Technology, Work and Employment:

تناولت الدراسة كيفية تأثير العمل عن بعد على التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ووجدت أن هذا النوع من العمل يمكن أن يسهم في تحسين مرونة الموظفين، ولكنه قد يؤدي أيضاً إلى زيادة مستويات الإجهاد إذا لم يتمكن الموظفون من فصل العمل عن حياتهم الشخصية.

توصي الدراسة بضرورة تطوير سياسات عمل مرنة لدعم الموظفين الذين يعملون عن بعد، مما يسهم في الحفاظ على صحتهم النفسية وتحسين أدائهم.

5. Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). "The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences" - Journal of Applied Psychology:

تقدم هذه الدراسة تحليلاً شاملاً لتأثير العمل عن بعد على الرضا الوظيفي والأداء المهني للموظفين. وقد وجدت أن العمل عن بعد يعزز الرضا الشخصي لدى الموظفين ولكنه قد يؤدي إلى تراجع في أداء بعض المهام التي تتطلب تواصلاً مستمراً.

كما أبرزت الدراسة أهمية الدور الإداري في دعم الموظفين عن بعد والتأكد من توفير بيئة عمل تدعم الإنتاجية.

ما يميز هذه الدراسة:

تركز هذه الدراسة بشكل خاص على منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية، وهو ما يعطيها قيمة محلية كبيرة لعدة أسباب:

توفير رؤى مخصصة للبيئة المحلية: العمل عن بُعد قد يواجه تحديات وفرصًا مختلفة في الرياض مقارنة بمناطق أخرى بسبب طبيعة البيئة الاجتماعية والاقتصادية في المدينة. يمكن أن يُظهر البحث كيف تتفاعل الشركات في الرياض مع مخاطر العمل عن بُعد بشكل مختلف عن الشركات في مناطق أخرى.

تأثير الثقافة المحلية والعادات الاجتماعية: الرياض تمتلك ثقافة محلية وعادات اجتماعية قد تؤثر على تقبل الموظفين للعمل عن بُعد وتكيفهم معه. دراسة هذا التأثير يمكن أن توفر توصيات تتناسب مع الثقافة المحلية، مثل إدارة التوازن بين الحياة الشخصية والعمل.

السياسات التنظيمية المحلية: بعض القوانين والتشريعات التي تنظم العمل عن بُعد في المملكة قد تكون لها تأثيرات خاصة في الرياض، مما يوفر دراسة حالة متميزة لكيفية تطبيق هذه السياسات في منطقة حضرية كبرى.

التوجه الاقتصادي في الرياض نحو التحول الرقمي: الرياض تشهد تحولًا كبيرًا نحو الاقتصاد الرقمي والتنمية المستدامة، وبالتالي دراسة العمل عن بُعد في هذا السياق قد تساهم في تقديم رؤى تساعد على تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، من خلال دعم استراتيجيات العمل المرنة وجذب الكفاءات.

تباين القطاعات الاقتصادية في الرياض: نظرًا لأن الرياض تضم العديد من القطاعات الاقتصادية المتنوعة مثل التكنولوجيا، التمويل، والبناء، فإن دراسة تأثير العمل عن بُعد على هذه القطاعات توفر فهمًا شاملاً يمكن أن يُستخدم كنموذج لباقي المناطق في المملكة.

التعامل مع البنية التحتية الرقمية: تحليل تأثير العمل عن بُعد في الرياض يمكن أن يأخذ في الاعتبار مستوى جاهزية البنية التحتية الرقمية، وتحديات الاتصال، والسياسات المتعلقة بالأمان السيبراني. هذه الجوانب المحلية يمكن أن تقدم توصيات أكثر تحديدًا لتحسين بيئة العمل الافتراضية في المدينة.

بهذا التركيز المحلي، تسهم الدراسة في تقديم حلول واقعية وقابلة للتطبيق لمواجهة تحديات العمل عن بُعد في الرياض، مما يرفع من قيمتها وأهميتها بالنسبة لأصحاب القرار في القطاع الخاص.

المنطلقات النظرية للدراسة:

سنطرح متغيرات الدراسة وهما مخاطر العمل عن بعد ، وأداء وسلوك الموظفين ، ونتعمق في المفاهيم المتعلقة بكل متغير، وتأثيرهما على تحسين بيئة العمل في الشركات الخاصة في منطقة الرياض.

نوضح متغيرات الدراسة كما يلي:

أولاً: مخاطر العمل عن بُعد:

مفهوم مخاطر العمل عن بُعد: يُقصد بها التحديات والتهديدات التي تواجه الموظفين والشركات عند تنفيذ العمل خارج المكتب التقليدي. هذه المخاطر يمكن أن تكون تقنية، تنظيمية، نفسية، أو قانونية، وتؤثر على بيئة العمل الافتراضية والأداء الوظيفي.

أمثلة على أنواع المخاطر:

- **المخاطر السيبرانية:** تشمل التهديدات المتعلقة بأمن المعلومات وحماية البيانات. العمل عن بُعد يمكن أن يزيد من احتمالية التعرض للاختراقات السيبرانية أو فقدان البيانات الحساسة.
- **المخاطر النفسية والاجتماعية:** قد يواجه الموظفون مشكلات مثل العزلة، التوتر، الإرهاق الرقمي، أو انخفاض التفاعل الاجتماعي، مما يؤثر على صحتهم النفسية.

- **المخاطر التنظيمية والإدارية:** تشمل التحديات في مراقبة أداء الموظفين، وضمان الالتزام بسياسات العمل، وإدارة الفرق الافتراضية بكفاءة.
- **المخاطر المرتبطة بالبنية التحتية التقنية:** تتعلق بجودة الاتصال بالإنترنت، والكفاءة التقنية للأدوات المستخدمة في العمل عن بُعد.
- **المخاطر القانونية والتشريعية:** ترتبط بالامتثال للقوانين المحلية المتعلقة بساعات العمل، وإجراءات السلامة، وحقوق الموظفين عند العمل عن بُعد.

ثانياً: أداء وسلوك الموظفين

مفهوم أداء الموظفين: يُقصد به كفاءة الموظف في إنجاز مهامه الوظيفية وفقاً للمعايير المحددة من قبل الشركة. يتم قياس الأداء عادةً من خلال عوامل مثل الإنتاجية، جودة العمل، سرعة الإنجاز، والقدرة على تحقيق الأهداف.

مفهوم سلوك الموظفين: يُشير إلى الطريقة التي يتفاعل بها الموظفون في بيئة العمل، سواء كانت افتراضية أو فعلية، بما في ذلك سلوكياتهم المهنية والاجتماعية، مثل التعاون، الالتزام، الإبداع، والمرونة.

العوامل المرتبطة بالأداء والسلوك للموظفين:

1. **الالتزام:** يشير إلى درجة التزام الموظف بأداء واجباته الوظيفية وفقاً للمعايير المتوقعة والمحددة. يُعتبر الالتزام من العوامل الأساسية لضمان تحقيق الأهداف التنظيمية، وهو يعكس مسؤولية الموظف تجاه عمله وأخلاقياته المهنية.
2. **إدارة الوقت:** هي القدرة على تخطيط وتنظيم الوقت بشكل فعال لتحقيق الأهداف والمهام المطلوبة في الوقت المحدد. إدارة الوقت الجيدة تساعد الموظفين على تقليل الضغوط وزيادة الإنتاجية، كما تُسهم في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

3. **التفاعل مع الزملاء:** يشير إلى نوعية وكمية التفاعل بين الموظفين وزملائهم في بيئة العمل. يعتبر التفاعل الإيجابي ضرورياً لتعزيز العمل الجماعي، تحسين التواصل وتبادل المعرفة، مما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أسرع وأفضل.

4. **رضا الموظفين:** يعكس مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل، والظروف المحيطة بهم، والسياسات والإجراءات المتبعة في المؤسسة. رضا الموظفين يؤثر بشكل كبير على مستوى التزامهم وإنتاجيتهم، وكذلك على معدلات الاحتفاظ بالموظفين.

5. **إنتاجية الموظفين:** تُقاس بمقدار العمل الذي يُنجز من قبل الموظفين خلال فترة زمنية معينة. الإنتاجية تتأثر بعدة عوامل، مثل الالتزام، إدارة الوقت، والبيئة المحيطة، وهي مؤشر على كفاءة العمليات داخل المنظمة.

6. **الكفاءة:** تشير إلى قدرة الموظفين على أداء مهامهم بشكل فعال، باستخدام الموارد المتاحة بأقل جهد ووقت ممكن. الكفاءة تعكس جودة العمل المنجز وتُعتبر أساسية لتحسين الأداء العام للمنظمة.

7. **الإبداع والابتكار:** يُقصد به القدرة على ابتكار أفكار وحلول جديدة لمشاكل العمل. يعتبر الإبداع عاملاً مهماً في تطوير المنتجات والخدمات، وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة في السوق.

من خلال التركيز على هذه الجوانب، ستمكن الدراسة من تقديم فهم متكامل لكيفية تأثير مخاطر العمل عن بُعد على الأداء والسلوك، وبالتالي توفير توصيات لتحسين التجربة الشاملة للموظفين في الشركات الخاصة.

المنهجية وطرق البحث:

يمكن اتباع منهجية بحث تتضمن الخطوات التالية لتحقيق فهم شامل للموضوع:

1. المنهج الوصفي التحليلي

- **الهدف:** وصف وتحليل تأثير مخاطر العمل عن بعد (مثل قلة التفاعل الاجتماعي، الأمن السيبراني، إدارة الوقت، التوازن بين العمل والحياة الشخصية) على أداء وسلوك الموظفين.
- **الأداة:** استخدام استبيانات مصممة بعناية لجمع البيانات حول المخاطر المختلفة وتقييم تأثيرها على الأداء والسلوكيات الوظيفية.
- **مجتمع البحث:** الموظفين العاملين في شركات القطاع الخاص بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية
- **عينة البحث:**

اختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث في شركات القطاع الخاص، مع مراعاة التنوع في نوع الشركة (صغيرة، متوسطة، وكبيرة) ومجال العمل. يمكن أن يتراوح حجم العينة بين 200 إلى 300 مشارك من الموظفين العاملين في شركات القطاع الخاص بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية. لتحليل إحصائي موثوق.

التحليل الإحصائي:

استخدام برامج مثل SPSS أو R لإجراء التحليل الإحصائي، بما في ذلك تحليل الانحدار (Regression Analysis) أو تحليل التباين (ANOVA) لدراسة تأثير المتغيرات المستقلة (مخاطر العمل عن بعد) على المتغيرات التابعة (الأداء والسلوك).

هذه المنهجية توفر إطاراً شاملاً لدراسة تأثير مخاطر العمل عن بعد، حيث تجمع بين البيانات الوصفية والنوعية لتقديم صورة متكاملة عن التحديات والفرص المتاحة لشركات القطاع الخاص.

أدوات الدراسة:

الآلية التي تُستخدم لجمع وتحليل البيانات اللازمة للوصول إلى نتائج قابلة للتفسير، لتحقيق أهداف البحث هي :

الاستبيان : وهو أداة بحثية تُستخدم لجمع البيانات والمعلومات من مجموعة من الأفراد (العينة) حول موضوع معين. يتكون الاستبيان من مجموعة من الأسئلة المرتبة بشكل منظم تهدف إلى قياس آراء، تجارب، أو سلوكيات المشاركين. تُعتبر الاستبيانات من الوسائل الشائعة لجمع البيانات في الدراسات

الاجتماعية والإنسانية والتجارية، لأنها تُسهّل الوصول إلى عدد كبير من الأشخاص، ويُستخدم على نطاق واسع في البحوث الأكاديمية والتجارية لقياس المتغيرات المختلفة.

فوائد الاستبيان:

سهولة التوزيع: يمكن توزيع الاستبيانات إلكترونياً أو ورقياً، مما يجعلها وسيلة مرنة لجمع البيانات.

توفير الوقت والتكلفة: مقارنة بالمقابلات أو الدراسات الميدانية، تُعتبر الاستبيانات أكثر اقتصاداً.

جمع كمية كبيرة من البيانات: يمكن استخدامها لجمع بيانات من عدد كبير من الأشخاص في وقت قصير.

جمع البيانات:

يتم تنظيمها وجمع الردود، من ثم يتم إدخال البيانات في برنامج إحصائي يسمى SPSS، حيث يعد برنامج إحصائي قوي جداً.

تنظيف البيانات، والتأكد من خلوها من الأخطاء، مثل الردود المفقودة أو المتكررة، ومعالجة أي بيانات مفقودة عند الحاجة.

التحليل الوصفي (Descriptive Analysis)

وصف خصائص العينة: تحليل البيانات الديموغرافية مثل العمر، الجنس، المستوى الوظيفي، ومدة العمل عن بعد. هذا سيساعد في فهم خصائص العينة المشاركة.

وصف الاستجابات: حساب المتوسطات، النسب المئوية، والانحراف المعياري لكل سؤال لقياس التوزيع العام للاستجابات حول المخاطر المختلفة وتأثيرها على السلوك والأداء.

تحليل المخاطر (Risk Analysis)

تحديد المخاطر الشائعة: تحليل البيانات لتحديد أكثر المخاطر التي تؤثر على الموظفين بشكل كبير، مثل العزلة الاجتماعية، التشتت، إدارة الوقت، أو الأمن السيبراني.

تحليل التأثيرات: قياس مدى تأثير كل نوع من المخاطر على سلوك الموظفين (مثل الالتزام، إدارة الوقت، التفاعل، الرضا) وعلى الأداء (مثل الإنتاجية، جودة العمل، الابتكار).

تحليل العوامل (Factor Analysis)

إذا كان الاستبيان يحتوي على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بمختلف المخاطر، يمكن استخدام تحليل العوامل لتحديد العوامل الرئيسية التي تمثل هذه المخاطر (مثل "العوامل الاجتماعية"، "العوامل التكنولوجية"، إلخ).

تفسير النتائج وعرضها

ربط النتائج بالأهداف البحثية: تفسير العلاقة بين المخاطر المختلفة وأثرها على السلوك والأداء.
عرض النتائج بطريقة واضحة: استخدام الجداول والرسوم البيانية لتوضيح الأنماط والاتجاهات، وكتابة التوصيات بناءً على النتائج.

استخلاص الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات: تقديم ملخص لأهم النتائج التي توصل إليها التحليل وكيفية تأثير مخاطر العمل عن بعد على سلوك وأداء الموظفين.

التوصيات: تقديم مقترحات لتحسين إدارة المخاطر في بيئة العمل عن بعد وتعزيز السلوك والأداء لدى الموظفين.

تحليل الاستبيان بهذه الطريقة يوفر فهماً عميقاً لتأثير العمل عن بعد على الموظفين، مما يساعد على تقديم توصيات عملية للشركات الخاصة لتحسين بيئات العمل وإدارة المخاطر بشكل أكثر فعالية.

حدود الدراسة:

حدود مكانية: تقتصر على تطبيق الدراسة على عدد محدود من الشركات التي تعتمد العمل عن بعد في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: تغطي الدراسة فترة ما بعد جائحة كورونا (2020-2024)

الحدود البشرية: تركز الدراسة على الموظفين والإداريين والمهنيين فقط

التنوع الجغرافي: إذا كانت الدراسة تركز فقط على منطقة معينة (مثل الرياض)، فقد تكون النتائج محدودة بتلك المنطقة ولا تنطبق على أماكن أخرى.

حدود البيئة التنظيمية

تفاوت السياسات بين الشركات: قد تختلف سياسات العمل عن بعد من شركة لأخرى، مما يجعل تأثير المخاطر متفاوتًا بين الشركات. بعض الشركات قد تكون لديها استراتيجيات فعالة لإدارة المخاطر، في حين أن شركات أخرى قد تقتصر إلى ذلك.

تأثير الثقافة التنظيمية: قد تؤثر ثقافة الشركة على سلوك الموظفين بشكل كبير، مما يعني أن تأثير العمل عن بعد قد يختلف بين الشركات ذات الثقافات التنظيمية المختلفة.

حدود المتغيرات المدروسة

تعدد المتغيرات: هناك العديد من العوامل التي قد تؤثر على سلوك الموظفين (مثل الوضع الصحي، العوامل الاجتماعية، وغيرها) والتي قد تكون صعبة القياس أو السيطرة عليها في الدراسة.

تأثير التداخل بين المتغيرات: قد يكون من الصعب تحديد التأثير المباشر لكل نوع من المخاطر على السلوك، حيث

المتغيرات المستقبلية: سياسة العمل عن بعد والتكنولوجيا المستخدمة قد تتغير في المستقبل، مما قد يؤثر على مدى صلاحية النتائج على المدى الطويل.

حدود السياق الثقافي

الاختلافات الثقافية: قد يؤثر السياق الثقافي على كيفية تفاعل الموظفين مع العمل عن بعد. ما قد يُعتبر تحديًا في ثقافة معينة، قد لا يكون له نفس التأثير في ثقافة أخرى.

تحديد هذه الحدود يُساهم في توضيح القيود التي قد تؤثر على الدراسة ويساعد في تفسير النتائج بشكل أكثر دقة ومنهجية.

مراجع الدراسة العربية:

تقرير منظمة العمل الدولية حول العمل عن بعد: يناقش التقرير الآثار الإيجابية والسلبية للعمل عن بعد، بما في ذلك تأثيره على التوازن بين الحياة الشخصية والعمل. يمكنك الاطلاع على التقرير من خلال الرابط التالي: منظمة العمل الدولية [Labour International Organization](#)

مركز سمت للدراسات: يحتوي على مقالات حول مخاطر العمل عن بعد، بما في ذلك التحديات المتعلقة بالأمن السيبراني وتأثير جائحة كورونا على بيئات العمل. يمكن زيارة الموقع من هنا: [مركز سمت للدراسات - Center SAMES](#)

دراسة حول تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي في الأردن: هذه الدراسة تقدم تحليلاً لأثر العمل عن بعد على جودة الحياة الوظيفية وأداء الموظفين في المركز الوطني لحقوق الإنسان في الأردن. يمكنك الوصول إلى الدراسة عبر الرابط: [e-Marefa](#) رماح للبحوث والدراسات

مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - دراسة ميدانية: تعرض دراسة حول تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة تعليم بيشة خلال جائحة كورونا. تجد التفاصيل على الرابط: [Abdulaziz University Journals King](#) مجلة جامعة الملك عبدالعزيز

International Labour Organization (ILO): تقدم المنظمة تقارير وأبحاث شاملة حول العمل عن بعد وتأثيراته على الإنتاجية والصحة النفسية للموظفين، بالإضافة إلى التحديات المرتبطة به. يمكنك الاطلاع على المزيد هنا: [Labour WorkInternational Remote on Report ILO](#) [Organization](#)

Harvard Business Review : يحتوي الموقع على مقالات تحليلية حول إيجابيات وسلبيات العمل عن بعد، بما في ذلك كيفية تأثيره على الأداء الوظيفي وصحة الموظفين النفسية. زيارة الموقع من خلال الرابط التالي: [Work Remote – Review Business Harvard](#) .

World Economic Forum : يقدم المنتدى الاقتصادي العالمي مقالات ودراسات حول التحديات والمخاطر المرتبطة بالعمل عن بعد، وتأثير التكنولوجيا على بيئات العمل. يمكن الوصول إلى المواد من هنا: [Work Remote – Forum Economic World](#)

Forbes : يحتوي على مقالات حول المخاطر الأمنية للعمل عن بعد وكيفية التغلب عليها، بالإضافة إلى استراتيجيات تحسين الإنتاجية في بيئات العمل عن بعد. تجد المزيد هنا: [Forbes - Work Remote](#).

تقارير المؤسسات الدولية والمحلية

- تقارير المنظمات الدولية: مثل منظمة العمل الدولية (ILO)، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، التي تُصدر تقارير دورية حول العمل عن بعد وتأثيره على سوق العمل.
- تقارير استشارية: شركات الاستشارات مثل McKinsey و Deloitte و PwC تُصدر تقارير متخصصة حول العمل عن بعد، والتغيرات في سلوك الموظفين، وإدارة المخاطر في بيئة العمل.

الدراسات المحلية والإقليمية

الأبحاث التي تناولت العمل عن بعد في السياق المحلي أو الإقليمي (مثل منطقة الخليج أو المملكة العربية السعودية) ستكون ذات صلة، حيث تأخذ في الاعتبار الظروف الثقافية والاجتماعية التي قد تؤثر على النتائج

إدارة الموارد البشرية

تأليف: د. أحمد ماهر

يناقش الكتاب مبادئ إدارة الموارد البشرية ويتضمن فصولاً حول الأداء والسلوك الوظيفي، مما يمكن الاستفادة منه في فهم كيفية تأثير العمل عن بعد على هذه الجوانب.

السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوكية

تأليف: د. عبد الله سليمان عبد الله

يغطي الكتاب مفاهيم السلوك التنظيمي وتأثير البيئة التنظيمية على سلوك الموظفين، ويمكن أن يساعد في دراسة العوامل المؤثرة في العمل عن بعد.

إدارة الأداء: الأسس والمفاهيم

تأليف: د. محمد عبد الفتاح الماجدي

يقدم الكتاب إطاراً لتحليل الأداء الوظيفي ويستعرض طرق تقييم الأداء في بيئات العمل المختلفة، بما في ذلك العمل عن بعد.

مقالات ودراسات في مجلات علمية محكمة

يمكن البحث في المجلات العلمية المحكمة العربية مثل "مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية" أو "مجلة الإدارة العامة" للحصول على مقالات تتعلق بإدارة المخاطر والعمل عن بعد.

إدارة السلوك التنظيمي: مفاهيم وتطبيقات

تأليف: د. مصطفى كمال

يغطي الكتاب أساسيات السلوك التنظيمي، بما في ذلك تأثير البيئة التنظيمية على الموظفين، وهو مفيد لفهم كيفية تأثير سلوك الموظفين بالمخاطر المرتبطة بالعمل عن بعد.

إدارة الأفراد: مدخل استراتيجي

تأليف: د. علي السلمي

يناقش الكتاب قضايا إدارة الأفراد من منظور استراتيجي، ويشمل موضوعات حول تحديات العمل عن بعد وكيفية التعامل معها.

إدارة التغيير في المنظمات

تأليف: د. سعد الدين محمد

يتناول الكتاب استراتيجيات إدارة التغيير داخل المنظمات، بما في ذلك التحولات نحو العمل عن بعد وتأثيرها على سلوك الموظفين.

أساسيات إدارة الموارد البشرية

تأليف: د. محمد عبد الفتاح الماغدي

يناقش الكتاب الأساسيات والممارسات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على إدارة الأداء وتقييمه في بيئات العمل المختلفة، بما في ذلك العمل عن بعد.

إدارة الوقت والضغط في بيئة العمل

○ تأليف: د. سعيد بن ناصر

يتناول الكتاب كيفية إدارة الوقت والتعامل مع الضغوط الوظيفية، وهي موضوعات مرتبطة بمخاطر العمل عن بعد وتأثيرها على سلوك الموظفين

مقالات ودراسات من مجلات علمية عربية:

مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية

تحتوي على العديد من الدراسات والأبحاث المتعلقة بإدارة الأعمال والسلوك التنظيمي، والتي يمكن أن تشمل مواضيع عن العمل عن بعد.

مجلة الإدارة العامة (الصادرة عن معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية)

يمكن البحث فيها عن مقالات تتعلق بإدارة الأداء، المخاطر التنظيمية، وتحديات العمل عن بعد.

دوريات إلكترونية وقواعد بيانات مثل Google Scholar و PubMed و ScienceDirect للحصول على مقالات بحثية حديثة ومراجعات أدبية تتعلق بالموضوع.

إدارة الموارد البشرية: الاتجاهات الحديثة في عصر العولمة

تأليف: د. محمود عبد الفتاح رضوان

يناقش الكتاب قضايا معاصرة في إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تحديات العمل عن بعد وإدارة الأداء.

السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال

تأليف: د. عبد الرحمن توفيق

يغطي الكتاب موضوعات السلوك التنظيمي وتأثير البيئة الداخلية والخارجية على سلوك الموظفين، ويمكن الاستفادة منه لفهم تأثير العمل عن بعد.

إدارة الأداء في المؤسسات

تأليف: د. فريد النجار

يركز على أسس قياس الأداء وإدارته في المؤسسات المختلفة، ويشمل طرق التعامل مع التحديات الحديثة مثل العمل عن بعد.

إدارة الوقت والعمل عن بعد

تأليف: د. عبد الله الحربي

يناقش التحديات والفرص التي يقدمها العمل عن بعد، بما في ذلك إدارة الوقت والمخاطر المرتبطة به.

مجلات علمية عربية:

يمكن البحث في "مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية" أو "مجلة دراسات إدارية" للحصول على دراسات تناولت العمل عن بعد وسلوك الموظفين.

مراجع أجنبية:

1. Remote: Office Not Required

○ تأليف: David Heinemeier Hansson و Jason Fried

○ يناقش الكتاب العمل عن بعد، بما في ذلك فوائده وتحدياته، ويقدم رؤى مفيدة حول كيفية إدارة المخاطر المرتبطة به.

2. The Future of Work: Attract New Talent, Build Better Leaders, and Create a Competitive Organization

○ تأليف: Jacob Morgan

○ يتناول الكتاب كيفية تطور بيئة العمل، بما في ذلك التغييرات الناتجة عن العمل عن بعد وتأثيرها على الموظفين.

3. Telework and Remote Work: Success Factors and Best Practices

- تأليف: OECD
- تقرير صادر عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية يناقش عوامل النجاح والممارسات الفضلى للعمل عن بعد، ويمكن الاستفادة منه في فهم المخاطر المرتبطة بهذا النمط من العمل.

4. Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace

- تأليف: Michael Wesson, Jason Colquitt, Jeffery LePine
- يغطي الكتاب مفاهيم السلوك التنظيمي وأثر العوامل البيئية والتنظيمية على الأداء الوظيفي، مما يساعد في تحليل تأثير العمل عن بعد على سلوك الموظفين.

5. The Job Demands-Resources Model: State of the Art

- تأليف: Evangelia Demerouti و Arnold B. Bakker
- يناقش نموذج "Job Demands-Resources"، الذي يمكن استخدامه لفهم كيفية تأثير متطلبات العمل والموارد المتاحة على الأداء والإجهاد الوظيفي في بيئة العمل عن بعد.

1. Work from Anywhere: The Future of Remote Work

- تأليف: Prithwiraj Choudhury
- يناقش الكتاب التطورات الحديثة في العمل عن بعد وكيف يمكن للشركات إدارة المخاطر المرتبطة به لتحسين أداء الموظفين.

2. Telework and Remote Work: Best Practices and Trends

- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)
- تقرير يتناول أفضل الممارسات والتحديات في العمل عن بعد، ويقدم إرشادات حول كيفية التعامل مع المخاطر مثل العزلة الاجتماعية والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.

3. The Distributed Workplace: Sustainable Work Environments

- تأليف: Andrew Laing
- يتناول الكتاب تصميم بيئات عمل تتناسب مع العمل عن بعد، مع التركيز على تقليل المخاطر وتعزيز الإنتاجية.

4. Digital Workplace: How Technology Is Liberating Work

○ تأليف: Paul Miller

- يناقش الكتاب كيف يمكن للتكنولوجيا تحسين العمل عن بعد، وتأثيراتها على الأداء وسلوك الموظفين.

5. Handbook of Research on Remote Work and Worker Well-Being in the Post-COVID-19 Era

○ محرر: Michael Dickmann

- يغطي الكتاب مجموعة واسعة من الموضوعات المتعلقة بالعمل عن بعد بعد جائحة COVID-19، بما في ذلك المخاطر والتحديات وتأثيرها على الموظفين.

6. The Job Demands-Resources Model: Challenges and Opportunities for Future Research

○ تأليف: Arnold B. Bakker و Evangelia Demerouti

- يناقش نموذج "Job Demands-Resources" وكيفية استخدامه لتحليل تأثير العمل عن بعد على الإجهاد الوظيفي والأداء.

قواعد بيانات علمية إلكترونية مثل:

- Google Scholar: للحصول على مقالات علمية حول مخاطر العمل عن بعد وسلوك الموظفين.

- ScienceDirect: للحصول على دراسات أكاديمية متخصصة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي.

- : للوصول إلى دراسات سابقة وأبحاث أكاديمية ذات صلة.

• تقارير استشارية:

- شركات الاستشارات الإدارية مثل Deloitte و PwC و McKinsey تُصدر تقارير دورية تحتوي على تحليلات حول العمل عن بعد وتحدياته.

• المجالات المتخصصة في إدارة الموارد البشرية:

- مثل Harvard Business Review و Journal of Organizational Behavior، التي تنشر مقالات بحثية ودراسات حالة عن تأثير العمل عن بعد.





