

عنوان المشروع
تأثير العمل عن بعد على إداء المنظمة في الشركة الوطنية لخدمة البيانات
والحلول المتكاملة داتا سيرف في مدينة الرياض

أسم الطالب

لطيفة محمد عسيري

2021204834

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ 2024/7/6

- الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

جدول المحتويات

2	1. الفصل الاول :الاطار العام للدراسة
3	1.1. المقدمة
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
6	1.3. أهمية الدراسة
6	1.3.1. على المستوى النظري
6	1.3.2. على المستوى التطبيق
7	1.4. أسئلة الدراسة
7	1.5. اهداف الدراسة
8	1.6. فرضيات الدراسة
8	1.7. نموذج الدراسة
9	1.8. منهجية الدراسة
10	1.9. الدراسة الميدانية
11	1.10. مخطط المشروع المقترح
12	2. الفصل الثاني : الدراسات السابقة
13	2.1. المقدمة
13	2.2. المتغير المستقل
14	2.3. المتغير التابع
16	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
18	2.5. الخاتمة
18	2.6. قائمة المراجع
23	2.7. الملاحق

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

العمل عن بعد يسمح للموظفين بأداء مهامهم من أي مكان باتصال إنترنت مثل المنزل أو مساحات العمل المشتركة يشمل استخدام التقنيات مثل البريد الإلكتروني والمحادثات الفورية يمكن أن يوفر هذا النمط المرونة وتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية ولكن قد يتطلب التكليف والتنظيم الجيد لضمان النجاح .

مع انتشار التكنولوجيا واستخدام الانترنت ازدادت الحاجة الى العمل عن بعد في العديد من الصناعات والشركات. ولكن من الضروري الأخذ في الاعتبار بعض التحديات المحتملة مثل ضمان التواصل الفعال وإدارة الوقت والإشراف عن بعد والحفاظ على روح الفريق .

يعتبر العمل عن بعد طريقة متطورة لتنظيم العمل وتنفيذه وتعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والعملية للموظفين ومع استخدام التكنولوجيا المناسبة وتطبيق سياسات وإجراءات فعالة يمكن للمنظمات الاستفادة من فوائد العمل عن بعد وتحقيق النجاح في بيئة العمل الحديثة.

يعرف العمل عن بعد على انه احد أنماط العمل التي تتيح للموظفين أداء مهامهم الوظيفية بعيدا عن الإطار التقليدي للعمل حيث يمكن للموظفين العمل من أي مكان يتوفر فيه إنترنت وتشمل تقنيات العمل عن بعد البريد الإلكتروني والمحادثات الفورية والمكالمات الصوتية والمرئية والتطبيقات والأدوات التعاونية عبر الإنترنت مثل منصات العمل الجماعي وأنظمة إدارة المشاريع.

العمل عن بعد **work remotely** هو نظام حديث نسبيا يعني أن يعمل الموظف والمدير له او الإدارة عامة من كائنين مختلفين سواء كان هذا المكان المنزل أو مدينة أخرى أو دولة أخرى او من أماكن العمل المشتركة العمل عن بعد هو نظام مستمر طويل الأمد خاصة في ضوء العالم الحديث المتغير باستمرار.

نظرا لأن التكنولوجيا كانت عاملا تمكينيا في أماكن العمل أصبح أصحاب العمل الآن مفوضين لتوظيف وإدارة القوى العاملة التي لم تعد مقتصرة على مكاتب من الطوب إلى جانب ذلك اجبر وباء كوفيد19 الموظفين البقاء في المنزل والعمل من المنزل حتى لو كانت شركاتهم تفضل أسلوب العمل داخل المكتب.

على الرغم من أن العمل عن بعد يتمتع بمجموعة من المزايا إلا انه لايزال يمثل تحديا لمديري الشركات الذين ينفذون سياسات العمل عن بعد لأول مرة.

وفقا لبحث حديث اجرتة جمعية إدارة الموارد البشرية يجد مايقرب 71٪ من الموظفين صعوبة في التكيف مع العمل عن بعد وممارسة الأعمال التجارية. (كتابة بكه) 8 يونيو 2024

تزايد العمل عن بعد بشكل ملحوظ خلال السنوات الأخيرة وهذا التحويل الجذري في طبيعة العمل له تأثيرات كبيرة على الشركات وموظفيها .

ومن ناحية يسهم العمل عن بعد في زيادة مرونة العمل وتحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين .

كم يقلل من تكاليف التشغيل بالنسبة للشركات مثل الإيجارات. والتكاليف اللوجستية.

من ناحية أخرى يواجه العمل عن بعد تحديات مثل صعوبة الحفاظ على الثقافة التنظيمية وتحديات في التواصل والتنسيق بين الفرق. بالإضافة إلى مخاوف حول إنتاجية الموظفين ومراقبتها.

التأثير الشامل للعمل عن بعد يعتمد بشكل كبير على كيفية تبني الشركات لهذا النموذج وإدارتها للتحديات المرتبطة به.

أصبح العمل عن بعد أحد الظواهر البارزة في البيئات المهنية الحديثة .

ومع جائحة كورونا أجبرت الشركات على تبني نماذج جديدة لضمان استمرارية الأعمال .

يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير العمل عن بعد على الشركات من زوايا متعددة بما في ذلك الإنتاجية والتكلفة والثقافة التنظيمية والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين.

ومن خلال البحث سنسلط الضوء على الفوائد المحتملة للعمل عن بعد مثل زيادة المرونة وتقليل التكاليف التشغيلية في الوقت نفسه سنناقش التحديات المرتبطة بهذا النموذج بما في ذلك الصعوبات في التواصل والتنسيق وتأثيره على الابتكار والتعاون الجماعي.

يهدف البحث إلى تقديم رؤية شاملة تساعد الشركات على فهم الآثار المتعددة للعمل عن بعد وتحديد الاستراتيجيات الأمثل لتبنيها بنجاح. بما يضمن تحقيق أقصى استفادة منه مع تقليل التحديات المحتملة.

العمل عن بعد يقوم بعدة فوائد مثل مرونة أكبر في جداول العمل وتقليل الوقت المستغرق في التنقل وخفض التكاليف التشغيلية للشركات .

ويسهم في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية للموظفين مما يؤدي الى زيادة رضاهم وإنتاجيتهم.

1.2. مشكلة الدراسة

يتضمن العمل عن بعد بقدر كبير من الحرية بما يمكن أن يتسبب بمشاكل في إنتاجية الموظفين غير المعتادين على العمل دون إشراف مباشر من رئيس العمل تعطل مشاكل الإنتاجية تنظيم المهام خلال اليوم وتصبح من إدارة توازن الحياة والعمل .

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

الانتاجية والكفاءة: توجد آرا متبانية حول مدى تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية بعض الدراسات تشير إلى زيادة الإنتاجية بسبب تقليل وقت التنقل والمرونة في الجدول الزمني وتشير أخرى الى انخفاضها بسبب التشتت المنزلي وصعوبة التفريق بين وقت العمل والراحة .

التفاعل الاجتماعي والروح الجماعية :العمل عن بعد قد يؤدي الى تقليل التفاعل الشخصي بين الزملاء مما يؤثر على الروح الجماعية والتعاون بين الفريق

التكنولوجيا والبنية التحتية : الفجوات في التكنولوجيا أو البنية التحتية تعوق فعالية العمل عن بعد عدم توفر اتصال انترنت قوي او أجهزة قوية ملائمة يمكن ان يحد من القدرة على العمل بفعالية

التطوير المهني والتدريب: قد يكون من الصعب تقديم التدريب والتطوير المهني بشكل فعال عن بعد

الثقافة التنظيمية: بناء والمحافظة على ثقافة تنظيمية قوية قد يكون تحديا عندما يكون معظم الفريق يعمل عن بعد

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

إدارة الوقت والتنظيم: الموظفون الذين يعملون عن بعد قد يواجهون صعوبة في تنظيم وقتهم وإدارة مهامهم بفعالية

التواصل والتنسيق: التواصل الفعال بين أعضاء الفريق يعتبر تحديا كبيرا في العمل عن بعد وقد يؤدي اختلاف الوقت الى صعوبة عقد الاجتماعات

الأمن السيبراني وحماية البيانات : العمل عن بعد يتطلب تأمين الاجهزه والشبكات المستخدمة لحماية البيانات الحساسة

مراقبة الأداء : تقييم أداء الموظفين يكون اكثر تعقيدا في بيئة العمل عن بعد من الصعب مراقبة مدى التزام الموظفين

التوازن بين العمل والحياة الشخصية : قد يعاني الموظفون من صعوبة في التوازن بين العمل والحياة الشخصية يؤدي ذلك الى زيادة التوتر والاجهاد

المساحة المادية للعمل :ليس لدى جميع الموظفين مساحات مخصصة ومريحة للعمل في المنزل قد تؤثر على تركيزهم ونتاجهم

التدريب والتطوير: توفير فرص التدريب والتطوير المهني قد يكون اقل فعالية عند تنفيذه عن بعد.

وفقا لما سبق تهدف الدراسة الحالية عن الإجابة على السؤال الرئيسي التالي :

،،ماهو تأثير العمل عن بعد على إداء المنظمة في الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة في مدينة الرياض ؟،،

1.3. أهمية الدراسة:

أهمية دراسة العمل عن بعد وذلك لزيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف وجذب المواهب والاستجابة للآزمات والتوازن بين العمل والحياة الشخصية والتنوع والشمول والاستدامة البيئية وتحديات الإدارة وتهدف هذه الدراسة لتحقيق مايلي:

1.3.1. على المستوى النظري:

تحليل الإنتاجية وتطوير النماذج لقياس وتحليل الإنتاجية في بيئات العمل المختلفة التحفيز والرضا الوظيفي توفر بيئة عمل عن بعد لفحص نظريات التحفيز والرضا التفاعل الاجتماعي وإدارة الفرق عن بعد تساهم في تطوير نماذج إدارة فعالة للفرق عن بعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية العدالة والشمول يقدم فرصة لدراسة العدالة في مكان العمل الاقتصاد التنظيمي تحليل العمل عن بعد من منظور نظري يمكن ان يوفر رؤى جديدة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

زيادة الإنتاجية والكفاءة تقليل التكاليف التشغيلية جذب المواهب المرونة والاستجابة للآزمات تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية الوصول الى أسواق جديدة التحسين المستمر وتبني التكنولوجيا الاستدامة البيئية التواصل والتعاون الفعال .

1.4. أسئلة الدراسة:

سؤال البحث الرئيسي : ،،ماهو تأثير العمل عن بعد على إداء المنظمة في الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة في مدينة الرياض ؟،،

- 1- ماهي الفوائد المحتملة للعمل عن بعد بالنسبة لإدارة المنظمة ؟
- 2- كيف يؤثر العمل عن بعد على الإنتاجية ؟
- 3- ماهي تأثيرات العمل عن بعد على رضا الموظفين ؟
- 4- كيف يمكن أن يقلل العمل عن بعد من تكاليف التشغيل ؟
- 5- ماهي التحديات التي تواجهها إدارة المنظمة عند تطبيق نظام العمل عن بعد ؟
- 6- ماهي التحديات التقنية التي قد تواجهها المنظمة ؟
- 7- كيف يمكن إدارة عملية التوظيف والتدريب عن بعد ؟

1.5. أهداف الدراسة

- تحديد الفوائد المحتملة للعمل عن بعد على إداء الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة.
- استكشاف كيفية تأثير العمل عن بعد على رضا الموظفين ومستوى التفاعل بينهم لدى الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة.
- تحديد التحديات والصعوبات التي تواجه إدارة الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة في تطبيق العمل عن بعد.
- دراسة تأثير العمل عن بعد على ثقافة الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة والروح الجماعية .
- تحديد العقبات التكنولوجية التي قد تعيق تطبيق العمل عن بعد لدى الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة.
- تحليل تأثير العمل عن بعد ع تقييم الأداء وتقديم الملاحظات لدى الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة.

1.6. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية H

الإنتاجية والأداء للشركة والعمل عن بعد يزيد من إنتاجية الموظفين بسبب تقليل التشتت وزيادة التركيز.

الفرضية الفرعية الأولى Ha

الرضا الوظيفي العمل عن بعد يزيد من رضا الموظفين بفضل مرونة في جداول العمل وتقليل وقت التنقل .

الفرضية الفرعية الثانية Hb

التكاليف التشغيلية يؤدي العمل عن بعد الى تقليل التكاليف التشغيلية للشركة مثل تكاليف الاجار والطاقة.

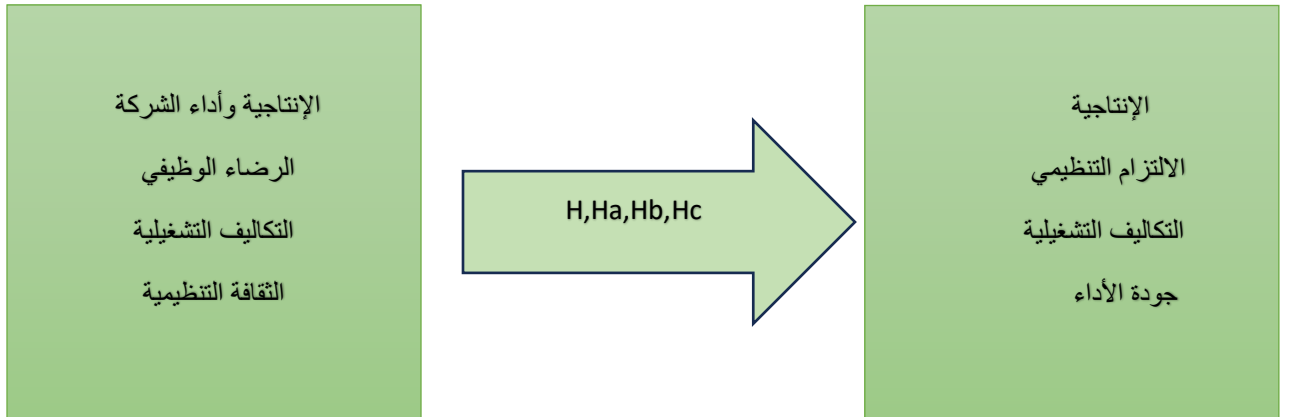
الفرضية الفرعية الثالثة Hc

العمل عن بعد يؤثر على الثقافة المؤسسية وثقافة الشركة ويقلل من الشعور بالانتماء بين الموظفين.

1.7. نموذج الدراسة

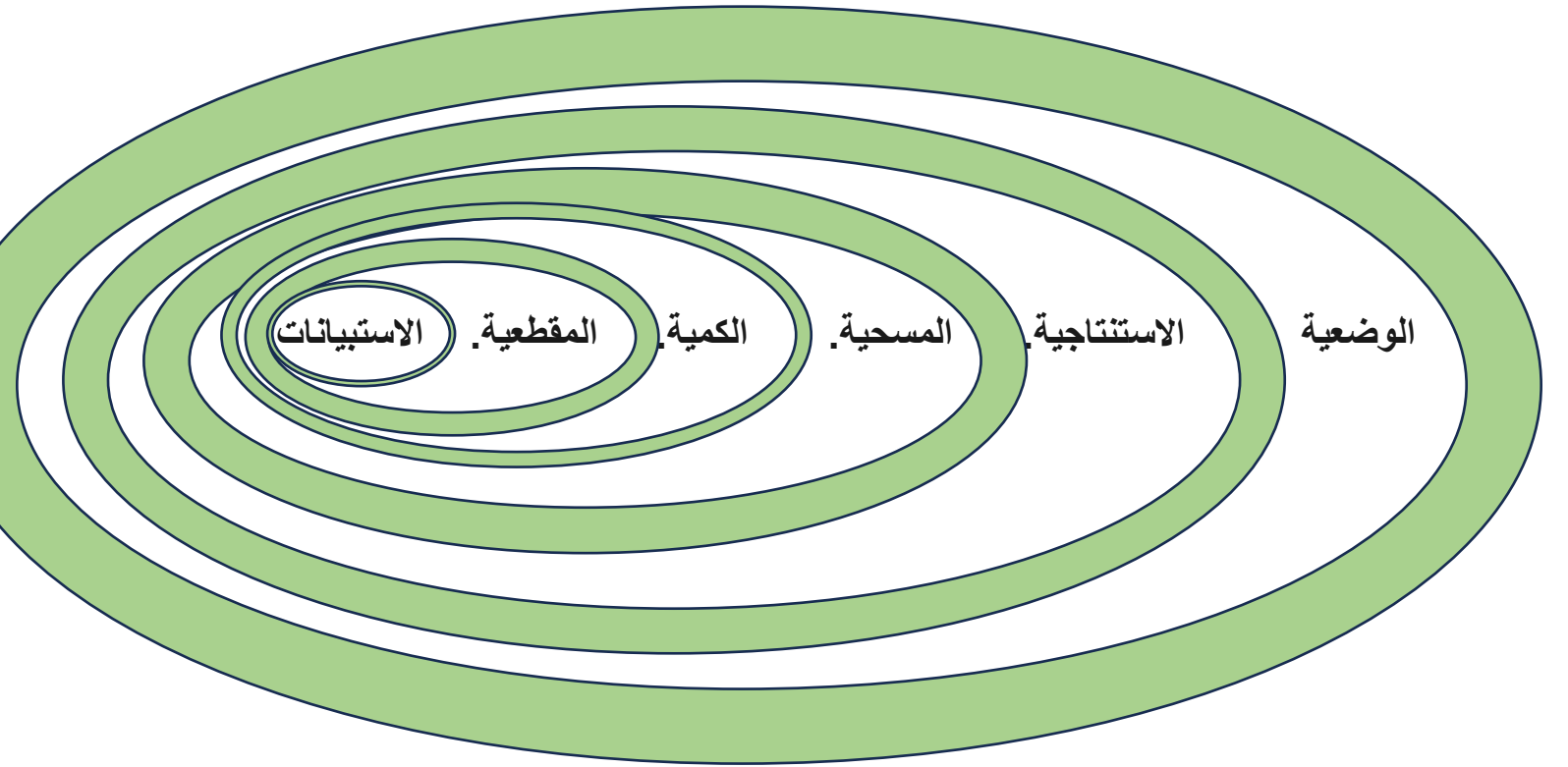
المتغير المستقل

المتغير التابع



تم التصميم بواسطة : الباحث

1.8 منهجية البحث



1.9. الدراسة الميدانية

الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة (داتا سيرف) هي شركة سعودية وطنية رائدة في تقديم حلول تقنية للمعلومات تأسست عام 1998 م تقدم شركة داتا سيرف خدماتها في كافة القطاعات الحكومية المختلفة وتوظف كفاءات من جميع انحاء العالم مؤهلين ومعتمدين من قبل الموردين ومزودي التقنيات القياسية (مثل أي بي أم ،اوراكل ، مايكروسوفت ، أدوبي ،....) نقدم فخدماتنا المميزه بمستواها العالمي وفرق العمل المحلية المقيمة وذلك لتاكيد سرعه وجوده وإنجاز المشاريع ونجاحها .

في داتا سيرف كمقدمي حلول تقنية متخصصه يفهمون مدى أهمية عملية توصيل ودعم حلول متكاملة من البدايه للنهايه لعملائهم ويعلمون مدى أهمية وقيمة الموردين الجيدين والمساندين في لعب دور هام لتحقيق هذا الهدف ويعملون مع مجموعة مميزه من الموردين العالميين ويعملون با استمرار وعن كثب للتأكد من تطبيق وتشغيل الحلول المقدمة بشكل سليم .

ورويتهم تقديم حلول الكترونية متقدمه في السوق السعودي للمساهمه في تطبيق خطة التحول الرقمي وبناء مجتمع رقمي وحكومة رقميه .

ومجالاتها الخدمات والاستشارات في مجال تكنولوجيا المعلومات .

ومقرها مدينه الرياض العليا

ومن هنا نبحث عن كيفية العمل عن بعد في شركة داتا سيرف وتأثير العمل عن بعد على أداء الشركة وموظفيها .

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثاني :الاطار النظري

الفصل الثالث:منهجية البحث

الفصل الرابع:التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

في السنوات الأخيرة أصبح العمل عن بعد ليس مجرد اتجاه عابر بل تحول إلى نموذج عمل دائم اعتمدته العديد من الشركات لأعمالها وموظفيها من جهة أتاح العمل عن بعد للشركات فرصة الوصول إلى مجموعة أكبر من المواهب من مختلف الأماكن مما عزز الابتكار وزاد من الإنتاجية ومن جهة أخرى فرض هذا النموذج تحديات جديدة تتعلق بإدارة الفرق عن بعد والحفاظ على ثقافة الشركة وضمان التواصل الفعال يتناول هذا البحث تأثير العمل عن بعد على الشركات مع التركيز على الفوائد التي يمكن أن تجنيها الشركات من اعتماد هذا النموذج وكذلك التحديات التي يجب عليها مواجهتها لضمان استدامة نجاحها في ظل هذا التحول .

ومع تسارع وتيرة التقدم التكنولوجي وتزايد الاعتماد على الانترنت في حياتنا اليومية أصبح العمل عن بعد خيارا استراتيجيا للعديد من الشركات لم يعد الامر مقتصر على كونه حلا مؤقتا للتعامل مع الازمات بل بات نموذجا مستداما يتيح للموظفين مرونة أكبر في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل هذه التحولات أدت إلى إعادة تشكيل ديناميكيات العمل التقليدية وفرضت تحديات وفرص جديدة على الشركات .

2.2. المتغير المستقل: العمل عن بعد

تعريفه: يقصد بالعمل عن بعد قيام العاملين المعيّنين بدوام كامل بالعمل جزئيا من موقع بعيد جغرافيا عن المنظمة معتمدين في ذلك على تكنولوجيا المعلومات ويضيف بعض الباحثين المستقلين (freelancers) والافراد الذين يعملون لحسابهم الخاص (self-employed) الى هذا التعريف . إلا ان اغلبية العاملين يستبعدونهم ويركزون فقط على العاملين بدوام كامل ويعملون جزئيا من مكثن بعيد سواء في المنزل او أي مكان اخر. ويتفق هذا البحث مع معظم الباحثين ويركزون فقط على العاملين بدوام كامل لكنهم يعملون جزئيا من مكان بعيد كعاملين عن بعد .

تطوراتاه: قد ابرزت العديد من الأبحاث النتائج المختلطة للعمل عن بعد سواء للأفراد او المنظمات فهناك اتجاه من الأبحاث أوضح كيف ان العمل عن بعد يتيح الشعور بالاستقلالية والمسؤولية ومن ثم يعزز الدوافع والرضاء الذاتي إذ يصبح العاملون عن بعد أكثر إنتاجية ومن ثم يتولد لديهم رضاء وظيفي عندما يكون لديهم نظرة إيجابية للعمل عن بعد كما إشارات الأبحاث ان العمل عن بعد يقلل من الوقت والمال الذي ينفقه العاملون على التنقل وبالتالي يقلل من التكاليف الشخصية والتشتت وضغوط العمل فضلا عن السماح بجدولة الوقت بشكل مرن يسمح بالمشاركة في أنشطة أخرى غير متعلقة بالعمل ويمكن للعمل عن بعد ان يقلل الصراع بين العمل والاسرة ويحسن الرفاهية النفسية خاصة عندما يكون العامل قادرا على التحكم في مكان وزمان وأسلوب انجاز المهام مع وجود زملاء داعمين لهم.

أبعاده: أشار العديد من الباحثين ان العمل عن بعد يؤدي الى انخفاض معدلات التغيب عن العمل وزيادة جذب المواهب والاحتفاظ بها وزيادة المشاركة والتفاعل وانخفاض نوايا ترك العمل وزيادة المشاركة والتفاعل وزيادة الالتزام الوظيفي وتحسين الإنتاجية وجودة العمل وسرعة الاستجابة للعملاء والاحداث غير المتوقعة واوضح ان العمل عن بعد يقلل تكاليف العمل وضغوط الزملاء ويتغلب على الحواجز الجغرافية.

نظرياته: تركز فكرة العمل عن بعد يمثل احد العوامل المؤثرة التي يمكن ان تفرض تغييرات او تأثيرات معينة على المتغيرات الأخرى في بيئة العمل عن بعد كمتغير مستقل بمعنى انه عنصر يمكن التحكم فيه او تغييره والنظرية التي يمكن ان تدعم دراسة العمل عن بعد كمتغير مستقل تشمل نظرية الاعتماد على الموارد وتفترض هذه النظرية ان المنظمات تعتمد على الموارد الخارجية مثل التكنولوجيا والاتصالات التي تمكن من تنفيذ سياسات العمل عن بعد ويمكن النظر الى العمل عن بعد كاستراتيجية لإدارة الموارد وتخفيف الاعتماد على الموقع الجغرافي التقليدي.

نظرية التنظيم المرن تشير الى ان العمل عن بعد هو احد اشكال التنظيم المرن الذي يسمح للموظفين بالعمل من أماكن متنوعة وخارج المقر الرئيسي للشركة .

نظرية التوازن بين العمل والحياة تشير ان العمل عن بعد يمكن ان يعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين من خلال السماح بالعمل عن بعد تستطيع الشركات تلبية احتياجات الموظفين بشكل افضل.

نظرية التكامل الاجتماعي والتكنولوجي تشير ان العمل الفعال يعتمد على. التكامل بين الأنظمة الاجتماعية مثل فرق العمل والثقافة المؤسسية والتكنولوجيا مثل أدوات الاتصال والعمل عن بعد.

2.3. المتغير التابع تأثير العمل عن بعد على أداء المنظمة في شركة الوطنية للحول المتكامله داتا سيرف

1. تعريفه

المتغير التابع (Dependent Variable) هو المتغير الذي يتم قياسه في تجربة أو دراسة بحثية لتحديد تأثير المتغيرات المستقلة عليه. في سياق شركة IT مثل "داتا سيرف"، يمكن أن يكون المتغير التابع هو "جودة الأداء" أو "الكفاءة التشغيلية" أو "الرضا الوظيفي".

داتا سيرف: إذا كانت "داتا سيرف" تقوم بتقييم تأثير سياسات العمل عن بعد، فإن المتغير التابع قد يكون "جودة الأداء الفني" للعاملين.

تؤمن شركة DataServe بأن نجاح أي مشروع يتطلب إدارة احترافية للمشاريع. ويشمل ذلك من بين العديد من الأنشطة تحديد نطاق المشروع والتخطيط الفعال، والتوثيق، والجدولة، وتحديد التكاليف، والتحكم، وتحديد المخاطر. ولهذا السبب، تعتمد شركة DataServe على منهجية معترف بها دوليًا لإدارة المشاريع والتي تستند إلى معهد إدارة المشاريع (PMI) المعترف به والمعتمد عالميًا. بالإضافة إلى ذلك، أنشأت شركة DataServe منذ تأسيسها مكتب إدارة المشاريع لأداء هذه المهمة. تقدم شركة DataServe خدمات إدارة المشاريع كجزء أساسي من جميع العروض الرئيسية التي تقدمها الشركة مباشرة. كما يمكننا تنفيذ خدمات إدارة المشاريع فقط عند الطلب وترك التنفيذ لأطراف ثالثة أو مقاولين من الباطن. وفقًا لمنهجية PMI، تقدم DataServe المشاريع على مدار 5 مراحل رئيسية على النحو التالي: مرحلة البدء مرحلة التخطيط مرحلة التنفيذ مرحلة التحكم مرحلة الإغلاق.

تطورات المتغير التابع في بيئة IT:

مع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تأثرت الشركات مثل “داتا سيرف” بشكل كبير بالتحولات الرقمية. هذا التطور يشمل:

انتقال الأعمال إلى السحابة (Cloud Migration): أدى هذا التطور إلى تغيير في كيفية قياس الأداء والكفاءة، حيث أصبحت الشركات تعتمد بشكل متزايد على الحلول السحابية لتعزيز الإنتاجية. الأتمتة والذكاء الاصطناعي: استخدام الأتمتة والذكاء الاصطناعي لتحسين جودة العمليات والأداء. العمل عن بعد: فرضت جائحة COVID-19 توجهاً كبيراً نحو العمل عن بعد، مما أثر على كيفية إدارة الأداء والرضا الوظيفي.

الاحتراف

يتضمن من بين العديد من الأنشطة تحديد النطاق والتخطيط الفعال والتوثيق والجدولة والتكلفة والتحكم في المخاطر وتحديد

تسليم المشروع

نقوم بتسليم المشاريع من خلال تضمين (مرحلة البدء ومرحلة التخطيط ومرحلة التنفيذ ومرحلة التحكم ومرحلة الإغلاق).

مجال المعرفة

ركز مكتب إدارة المشاريع لدينا على المراحل الرئيسية ومجالات المعرفة التي تهتم في الغالب مشاريع تكنولوجيا المعلومات. فهو يدمج البدء في مرحلة رئيسية واحدة.

تكلفة محسنة

يعمل مكتب إدارة المشاريع DataServe عن كثب مع العميل للوصول إلى أفضل الممارسات لتسليم المشروع في حدود التكلفة والوقت والجودة المقترحة.

أبعاده

في سياق شركة IT مثل “داتا سيرف”، يمكن تقسيم أبعاد المتغير التابع كما يلي:

جودة الأداء: يشمل هذا البعد دقة وكفاءة الحلول التقنية التي تقدمها الشركة ومدى رضا العملاء عن هذه الحلول.

الكفاءة التشغيلية: يتعلق بمدى استخدام الموارد المتاحة بشكل فعال لتحقيق أهداف الشركة.

الابتكار والإبداع: يتعلق بقدرة الشركة على تطوير حلول جديدة وتحسين المنتجات أو الخدمات الموجودة.

الرضا الوظيفي: يشمل مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل والفرص المتاحة لهم لتطوير مهاراتهم.

نظريات مرتبطة بالمتغير التابع:

هناك عدة نظريات يمكن تطبيقها لفهم كيفية تأثير العوامل المختلفة على المتغير التابع في شركة مثل “داتا سيرف”:

نظرية الأنظمة (Systems Theory): تنظر إلى الشركة كنظام متكامل حيث تؤثر كل أجزاء النظام (التكنولوجيا، الأشخاص، العمليات) على بعضها البعض. في هذا السياق، يتم تقييم كيف تؤثر التغييرات في التكنولوجيا أو العمليات على جودة الأداء.

نظرية الحوافز (Motivation Theory): تنظر في كيفية تأثير عوامل مثل التعويضات، التقدير، وفرص التطوير على الرضا الوظيفي والأداء.

نظرية الإدارة العلمية (Scientific Management): تركز على تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال تحليل وتبسيط المهام والعمليات، والتي تعد جوهرية في بيئة IT.

نظرية الرضا الوظيفي (Job Satisfaction Theory): تنظر في كيفية تأثير ظروف العمل، الثقافة التنظيمية، وفرص النمو على رضا الموظفين وأدائهم.

تطبيقات عملية في “داتا سيرف”:
قياس الأداء: “داتا سيرف” قد تعتمد على أدوات محددة لقياس الأداء مثل مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) التي تقيس جودة الخدمة المقدمة للعملاء.
تحليل الكفاءة: استخدام أدوات تحليل البيانات لفهم مدى كفاءة العمليات وتحديد نقاط التحسين.
التحفيز والرضا: تطبيق استراتيجيات تحفيزية لتعزيز رضا الموظفين، مثل تطوير برامج تدريبية أو توفير حوافز مالية.

شركة مثل “داتا سيرف” تعتمد على فهم عميق للمتغيرات التابعة مثل جودة الأداء والرضا الوظيفي لتحديد استراتيجياتها وتحقيق أهدافها. التطورات التكنولوجية والنظريات الإدارية الحديثة تلعب دورًا كبيرًا في كيفية إدارة هذه المتغيرات وضمان تحسين مستمر في الأداء والكفاءة.
Dataserve هي الشريك المفضل للعديد من الشركات الرائدة في العالم والشركات الصغيرة والمتوسطة ومنافسي التكنولوجيا. نحن نساعد الشركات على رفع قيمتها من خلال تطوير البرامج المخصصة وتصميم المنتجات وخدمات ضمان الجودة والاستشارات. تتيح لك خدمة تصميم المنتج لدينا إنشاء نماذج أولية واختبار أفكارك والتحقق منها.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

الانتاجية والأداء الوظيفي العلاقة المتوقعة قد يؤدي تبني سياسات العمل عن بعد إلى تحسين إنتاجية الموظفين من خلال توفير بيئة عمل مرنة تقلل من التوتر والارهاق المرتبط بالتنقل اليومي ومع ذلك يمكن ان تكون هناك تحديات تتعلق بمراقبة الأداء وإدارة الوقت والدراسة المحتملة وهي قياس الأداء الوظيفي قبل وبعد تطبيق سياسات العمل عن بعد لتحديد تأثيره على إنتاجية الموظفين.
رضاء الموظفين والاحتفاظ بهم العلاقة المتوقعة العمل عن بعد قد يعزز رضا الموظفين من خلال توفير توازن افضل بين العمل والحياة الشخصية مما قد يؤدي الى زيادة ولائهم للشركة وتقليل معدلات الدوران الوظيفي واجراء استبيانات دورية لقياس رضاء الموظفين وتحليل مدى تأثير العمل عن بعد على رغبتهم في البقاء في الشركة.
التكلفة التشغيلية العمل عن بعد يمكن ان يقلل من التكاليف التشغيلية المرتبطة بالمكاتب كثل الإيجارات والمرافق ولكن قد يكون هناك تكاليف إضافية تتعلق بالتكنولوجيا ودعم الموظفين عن بعد والدراسة المحتملة مقارنة التكاليف التشغيلية للشركة قبل وبعد تطبيق سياسات العمل عن بعد.
ثقافة الشركة والتواصل الداخلي العلاقة المتوقعة العمل عن بعد قد يؤثر على ثقافة الشركة والتواصل الداخلي حيث قد يؤدي غياب التفاعل الشخصي الى ضعف الروابط بين الموظفين وتحديات في الحفاظ على ثقافة الشركة والدراسة المحتملة تحليل كيفية تأثير العمل عن بعد على ديناميكيات الفرق وثقافة الشركة من خلال مقابلات مع الموظفين والمشرفين.
الابتكار والتعاون على الرغم من ان العمل عن بعد يوفر مرونة قد يؤثر سلبا على التعاون بين الفرق والابداع اذا لم يتم استخدام الأدوات المناسبة لتشجيع التواصل المستمر والدراسة المحتملة تقييم الابتكار والتعاون من خلال دراسة المشاريع الجماعية وقياس مدى تفاعل الفرق في بيئة العمل عن بعد .

1. الانماط

أنماط العمل والإنتاجية: يمكن ملاحظة تغيرات في أنماط العمل بعد تطبيق سياسة العمل عن بعد. قد يؤدي العمل عن بعد إلى زيادة مرونة الموظفين في إدارة وقتهم، مما يتيح لهم العمل في الأوقات التي يكونون فيها أكثر إنتاجية. ومع ذلك، قد تظهر أنماط سلبية مثل التأجيل أو صعوبة الفصل بين الوقت الشخصي ووقت العمل.

تحليل: يمكن لداتا سيرف مراقبة التغيرات في أنماط العمل عبر تحليل بيانات الإنتاجية قبل وبعد العمل عن بعد. يمكن أن تُظهر هذه التحليلات ما إذا كان هناك تحسن في الأداء أو ظهور أنماط جديدة تحتاج إلى إدارة.

أنماط التواصل: العمل عن بعد يغير من أنماط التواصل داخل الشركة. قد يعتمد الموظفون بشكل أكبر على البريد الإلكتروني، الدردشة الفورية، والاجتماعات الافتراضية. لكن قد يؤدي هذا أيضاً إلى تقليل التواصل غير الرسمي الذي يحدث عادة في بيئة المكتب.

تحليل: دراسة كيفية تغير أنماط التواصل يمكن أن تكشف عن الحاجة إلى تقنيات جديدة أو سياسات لتعزيز التواصل بين الموظفين، مما قد يساعد في تقليل الفجوات والصراعات الناتجة عن ضعف التواصل.

2. الصراعات الصراعات التنظيمية: قد تنشأ صراعات نتيجة للاختلافات في كيفية استقبال وتبني الموظفين لنموذج العمل عن بعد. على سبيل المثال، بعض الموظفين قد يجدون صعوبة في التكيف مع التكنولوجيا المطلوبة، أو قد يشعرون بالعزلة مقارنة بالعمل في المكتب.

تحليل: يمكن لداتا سيرف إجراء استبيانات دورية لتحديد مصادر الصراع التنظيمي والعمل على حلها من خلال توفير التدريب والدعم الفني اللازم.

الصراعات الثقافية: العمل عن بعد قد يؤدي إلى صراعات ثقافية، خصوصاً إذا كانت الشركة تعتمد على ثقافة مشتركة قوية وتعتمد على التفاعل الشخصي. غياب التفاعل اليومي يمكن أن يؤدي إلى تآكل هذه الثقافة بمرور الوقت.

تحليل: تحتاج الشركة إلى دراسة كيف يؤثر العمل عن بعد على الثقافة المؤسسية والعمل على تعزيز قيم الشركة من خلال مبادرات تربط الموظفين بغض النظر عن مواقعهم الجغرافية.

الصراعات بين الفرق: يمكن أن تؤدي فرق العمل عن بعد إلى صراعات إذا لم يتم إدارة التوقعات بشكل جيد. على سبيل المثال، قد يكون هناك خلاف حول المواعيد النهائية أو حول مسؤوليات معينة إذا لم يكن التواصل فعالاً.

تحليل: ينبغي تقييم ديناميكيات الفرق بشكل منتظم وتوفير آليات لحل النزاعات بسرعة، مثل استخدام منصات إدارة المشاريع التي توفر الشفافية في المهام والمواعيد النهائية.

3. الفجوات فجوة المهارات: قد تكشف سياسات العمل عن بعد عن فجوات في المهارات، حيث قد يفتقر بعض الموظفين إلى الكفاءة في استخدام أدوات العمل عن بعد مثل برامج المؤتمرات الافتراضية أو إدارة الوقت بكفاءة.

تحليل: يجب على الشركة تحديد هذه الفجوات وتقديم برامج تدريبية مخصصة لتعزيز مهارات الموظفين وضمان توافر المهارات اللازمة للعمل عن بعد بفعالية.

فجوة التواصل: العمل عن بعد قد يوسع الفجوة بين الإدارة والموظفين، حيث قد يشعر الموظفون بأنهم أقل اطلاعاً أو أقل دعماً بسبب غياب التواصل الشخصي.

تحليل: يمكن لداتا سيرف تعزيز التواصل من خلال تحديثات دورية وشفافة من الإدارة، وزيادة استخدام الاجتماعات الافتراضية التي تشمل جميع الموظفين.

فجوة الأداء: قد تنشأ فجوة بين أداء الموظفين الذين يزدهرون في بيئة العمل عن بعد وأولئك الذين يواجهون صعوبة في التكيف معها، مما يؤدي إلى تباين في الإنتاجية.

تحليل: تحتاج الشركة إلى مراقبة أداء الموظفين بشكل فردي وتقديم دعم إضافي لأولئك الذين يعانون من صعوبات، لضمان عدم توسيع فجوة الأداء.

2.4. الخاتمة

في ختام هذا البحث يتضح ان العمل عن بعد قد اصبح جزء لا يتجزأ من استراتيجيات العمل الحديثة وخاصة في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة والمتغيرات في متطلبات سوق العمل من خلال دراسة تأثير العمل عن بعد على الشركة الوطنية للحلول المتكاملة داتا سيرف تبين ان لهذا النموذج العديد من الفوائد مثل زيادة رضاء الموظفين وتوفير مرونة في العمل وتحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية بالإضافة الى تقليل التكاليف التشغيلية من خلال تقليل الحاجة الى مساحات مكتبية كبيرة او من خلال تخفيض النفقات المرتبطة بالصيانة والخدمات المساندة ويقلل من الضغوط النفسية والجسدية المرتبطة بالتنقل اليومي الى مكان العمل ومع ذلك فان هذه الفوائد لاتخلو من التحديات حيث يمكن ان يؤثر العمل عن بعد على ثقافة الشركة ووالفاعل بين الفرق مما يستلزم اعتماد استراتيجيات فعالة لتعزيز التواصل والابتكار بين الموظفين.

ومن المهم أيضا الإشارة الى ان نجاح العمل عن بعد يعتمد بشكل كبير على قدرة الشركة على تكييف استراتيجياتها وسياساتها مع هذا النموذج الجديد يجب ان تركز الشركة على توفير التدريب اللازم للموظفين والمديرين على حد سوا لتمكينهم من استخدام الأدوات التكنولوجية بكفاءة بالإضافة الى تطوير أساليب جديدة لقياس الأداء وإدارة الفرق عن بعد .

علاوة على ذلك يتطلب من الشركة الوطنية للحلول المتكاملة داتا سيرف تبني نهج مرن وقابل للتكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل حيث إن استمرار النجاح في هذا النموذج يتطلب تقييما دوريا للممارسات والسياسات المتبعة واجراء التعديلات اللازمة بناء على ملاحظات الموظفين ونتائج الأداء.

في النهاية يمكن القول ان العمل عن بعد يقدم فرصة هائلة لشركة الوطنية للحلول المتكاملة داتا سيرف ليس فقط للتكيف مع المتغيرات الحالية ولكن أيضا لتمييز في سوق العمل من خلال تبني نموذج عمل مرن ومستدام ومع ذلك فان تحقيق اقصى استفادة من هذا النموذج يتطلب مزيجا من التخطيط الاستراتيجي الابتكار المستمر والالتزام برفاهية الموظفين ورضاهم بذلك يمكن للشركة ان توسس لبيئة عمل مستقبلية تكون قادرة على مواجهة التحديات وتحقيق النجاح المستدام.

2.6 قائمة المراجع

Fried,Jason ,and David heinemeier Hansson.officeNot Required.(2013).

Glazer,Robert.The Remote Work Hand book,,(2021).

Glazer, Robert.,,The Remote Work Hand book,,(2021).

Bloom,Nicholas, JamesLiang, John Roberts,and Zhichun Jenny Ying The Quarterly journal of Economics(2015).

Buffer ,,stste of Remote work ,(2020).

Gallup's perspective on Remote work(2021)

GaskellAdi „making Remote Work work „forbes(2020).

Bailey,D.E,&kurland,N.B.(2002).

(Mckinsey&company)"titled(the future of remote work)"analyzing the data and trends".

Report from the company"Deloitte" titled "Remote work and Its Impact on organizations strategies for success.

Article from magazine "Harvard business review " titled"How to manage remote teeams effectively".

Article from magazine "forbes"title "The pros and cons of Remote work .

Duffy,F.(1997). The new office conran octopus.

Messenger,J,&Gschwind,L.(2016).

Allen ,T.D.Golden T.D.& Shockley ,k.

Resource Dependency Theory: Pfeffer, J & „Salancik, G. R .(1978) .The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. Harper and Row Publishers.

Hillman, A. J., Withers, M. C & „Collins, B. J .(2009) .Resource Dependence Theory: A Review. Journal of Management, 35.1427-1404 ,(6)

Flexible Work Arrangements:

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M & „Weitzman, M .(2001) .Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. Family Relations, 50.58-49 ,(1)

Kossek, E. E & „Lautsch, B. A .(2018) .Work-life flexibility for whom? Occupational status and work-life inequality in upper, middle, and lower level jobs. Academy of Management Annals, 12.36-5 ,(1)

Work-Life Balance Theory:

Greenhaus, J. H., Collins, K. M & ,Shaw, J. D .(2003) .The relation between work–family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior, 63.531-510 ,(3)

Clark, S. C .(2000) .Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations, 53.770-747 ,(6)

Socio-Technical Systems Theory:

Trist, E. L & ,Bamforth, K. W .(1951) .Some social and psychological consequences of the Longwall method of coal-getting: An examination of the psychological situation and defenses of a work group in relation to the social structure and technological content of the work system.

Human Relations, 4.38-3 ,(1)

Mumford, E .(2006) .The story of socio-technical design: Reflections on its successes, failures and potential. Information Systems Journal, 16 ,(4) .342-317

الإنتاجية والأداء الوظيفي:

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. The Quarterly Journal of Economics, 130(1), 165-218.

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, 23(4), 383-400.

رضا الموظفين والاحتفاظ بهم:

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, 92(6), 1524-1541.

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? Journal of Applied Psychology, 91(6), 1340-1350.

التكلفة التشغيلية:

Gallacher, G., & Hossain, I. (2020). Remote work and employment dynamics under COVID-19: Evidence from Canada. Canadian Public Policy, 46(S1), S44-S54.

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, 16(2), 40-68.

ثقافة الشركة والتواصل الداخلي :

Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2021). Work from home & productivity: Evidence from personnel & analytics data on IT professionals. University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper.

Olson, M. H., & Primps, S. B. (1984). Working at home with computers: Work and nonwork issues. Journal of Social Issues, 40(3), 97-112.

الابتكار والتعاون:

Leonardi, P. M., & Treem, J. W. (2020). Behavioral visibility: A new paradigm for organization studies in the age of digitization, digitalization, and datafication. Organization Studies, 41(12), 1601-1625.

O'Leary, M. B., & Mortensen, M. (2010). Go (con)figure: Subgroups, imbalance, and isolates in geographically dispersed teams. Organization Science, 21(1), 115-131.

1كتاب:

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2018). Organizational Behavior (18th Edition). Pearson.

وصف: يقدم هذا الكتاب نظرة شاملة على سلوك الأفراد داخل المنظمات، بما في ذلك الثقافة التنظيمية، وكيفية تأثرها بعوامل مثل العمل عن بعد. يمكن استخدام هذا الكتاب كمصدر لتصميم أسئلة تتعلق بالثقافة التنظيمية.

2مقال علمي:

Golden, T.D. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. Human Relations, 60(11), 1641-1667.

وصف: يناقش هذا المقال تأثير العمل عن بعد على رضا الزملاء ونواياهم في البقاء داخل المنظمة، مما يمكن استخدامه لتصميم أسئلة تتعلق بجودة الأداء والتواصل في بيئة العمل عن بعد.

3دراسة:

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z.J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. The Quarterly Journal of Economics, 130(1), 165-218.

وصف: تقدم هذه الدراسة نتائج تجربة ميدانية حول تأثير العمل من المنزل على الإنتاجية وجودة الأداء، مما يوفر أساساً علمياً لتصميم استبيانات حول جودة الأداء في سياق العمل عن بعد.

4دراسة:

Apgar, M. (1998). The Alternative Workplace: Changing Where and How People Work. Harvard Business Review.

وصف: تدرس هذه المقالة كيف يمكن للمكان البديل (مثل العمل عن بعد) أن يؤثر على ثقافة الشركة وأداء الموظفين، مما يجعلها مرجعاً جيداً لاستبيانات تتعلق بتأثير العمل عن بعد على الثقافة التنظيمية.

5مقالة:

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*, 92(6), 1524-1541.

وصف: هذه المقالة تقدم تحليلاً شاملاً حول تأثير العمل عن بعد على العوامل النفسية والأداء الفردي، مما يمكن استخدامه كمرجع لتصميم استبيانات حول جودة الأداء.

6كتاب:

Daft, R.L. (2021). *Organization Theory and Design (13th Edition)*. Cengage Learning.

وصف: يناقش هذا الكتاب نظرية التنظيم وتصميم المؤسسات، بما في ذلك تأثير التقنيات الحديثة مثل العمل عن بعد على الثقافة التنظيمية وجودة الأداء.

دراسات تعزيز العمل عن بعد للرشاقة التنظيمية من خلال القوة العاملة دكتور ايمان كرم عشاوي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة احمد دارية ادرار كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية
وعلوم التيسير

قسم علوم تيسر تخصص إدارة اعمال

اعداد الطالبين مضرومي عبدالملك ،، تلمساني عبدالكريم 2020-2021

الموقع الالكتروني لشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة داتا سيرف

<http://www.dataserve.com.sa>

الموقع الجغرافي للشركة

Olaya street-Rossais commercialcener-10th floor

P.O.Box 69106

SA,11547Riyadh

2.7. الملاحق

الاستبيان:

يسعدنا مشاركتكم في هذا الاستبيان الذي يعد جزء أساسيا من دراسة بحثية هامة بعنوان "تأثير العمل عن بعد على أداء المنظمة في شركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة" داتا سيرف الرياض يهدف هذا البحث الى دراسة واقع شركة داتا سيرف الرياض وأداء المنظمة في العمل عن بعد وتقييمها وتستخدم المعلومات التي تقدمونها في هذا الاستبيان للأغراض البحثية فقط مع ضمان سرية جميع البيانات الشخصية :

لذا نرجو منكم قراءه الأسئلة التالية والاجابه عنها حيث ان مشاركتكم تساهم بشكل فعال في إنجاح البحث .

البيانات الشخصية:

1-الجنس :

ذكر ☐ انثى ☐

2-كم سنة قضيت في الشركة :

أقل من سنه ☐ 1-3 سنوات. ☐ 4-6 سنوات. ☐ اكثر من 6 سنوات. ☐

3-المستوى التعليمي:

ثانوي ☐ جامعي. ☐ فوق جامعي(دراسات عليا) ☐

4-ماهو المسمى الوظيفي الخاص بك :

مدير تنفيذي ☐ مدير مالي ☐ مدير موارد بشرية ☐

مدير تكنولوجيا معلومات ☐ غير ذلك ☐

تأثير العمل عن بعد على إدارة المنظمة في الشركة الوطنية لخدمة البيانات والحلول المتكاملة
داتا سيرف .

البعد الأول : الإنتاجية وأداء لشركة

العبرة	موافق	محايد	غير موافق
تتولى شركات العمل عن بعد اهتمامها لتقديم خدماتها للمجتمع			
تستخدم الشركة الأساليب الرقابية التي تعمل ع الاستخدام الأمثل للموارد			
تضع الشركة خطة لمستويات الإنتاجية المطلوب الوصول اليه			
توفر الشركة التجهيزات الإنتاجية المتقدمة			
تشجع بيئة عملي على استخدام البريد الالكتروني في التواصل الرسمي			
تقدم الإدارة شرحا حل التعامل مع المواقع الالكترونية اثنا العمل عن بعد			

البعد الثاني : الرضاءالوظيفي

تسمح إدارة الشركة بمشاركة الأفكار والمعارف الجديده بين الموظفين بطرق متنوعة			
تتبع إدارة الشركة سياسة عادلة في الأجور والحوافز الماديه			
يشعر الموظف بالامن المادي والصحي في ظل العمل عن بعد			
تترك إدارة الشركة المساحة للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرار			

البعد الثالث :التكاليف التشغيلية

هل تعتقد ان العمل عن بعد قد اثار على التكاليف التشغيلية لشركتك			
هل اثار العمل عن بعد على تكاليف الاتصال مثل الانترنت والهواتف ومنصات التواصل			
هل اثار العمل عن بعد على تكاليف الرواتب والمزايا			
هل تحتاج الشركة الى استثمارات إضافية في التكنولوجيا والبيئة التحتية لدعم العمل عن بعد على المدى الطويل			

البعد الرابع : الثقافة التنظيمية

			هل توافق على ان العمل عن بعد قد اثر على التماسك بين فريق العمل
			هل تعتقد ان العمل عن بعد قد اثر ع روح التعاون بين الموظفين
			هل تعتقد ان التواصل بين الموظفين قد اصبح اكثر تحديا في بيئة العمل عن بعد

جودة الأداء

			الى أي مدى توافق على ان جودة أداء قدتاثر بسبب العمل عن بعد
			كيف اثر العمل عن بعد على قدرتك على التركيز وإنجاز المهام
			هل انت راض عن جوده التواصل مع المديرين اثنا العمل عن بعد
			هل اثر العمل عن بعد على الابتكار والابداع في أداء العمل