



أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص السعودي بعد جائحة كورونا

الاسم : سلطان محمد الهويل

الرقم الجامعي : ٢٥١٠٠٠٢١١

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر تطبيق نظام العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص السعودي بعد جائحة كورونا. وقد تناول البحث التغيرات التي شهدتها بيئة العمل المحلية، والتحديات التي صاحبت هذا التحول، إضافة إلى الفرص التي أتاحتها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات من خلال استبانة إلكترونية وزعت على عينة متنوعة من موظفي القطاع الخاص. أظهرت النتائج أن العمل عن بعد ساهم في رفع إنتاجية العديد من الموظفين، خاصة عند توفر البنية التقنية والدعم الإداري، بينما استمرت بعض التحديات مثل ضعف التواصل وصعوبات التنظيم. يختتم البحث بتوصيات عملية تهدف إلى تعزيز تجربة العمل عن بعد في بيئة الأعمال السعودية.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد، إنتاجية الموظفين، القطاع الخاص، السعودية، جائحة كورونا.

Abstract

This study aims to examine the impact of implementing remote work on employee productivity within the Saudi private sector after the COVID-19 pandemic. The research highlights the major changes that occurred in the local work environment, discusses the challenges and opportunities associated with remote work, and analyzes the perspectives of both employees and managers.

A descriptive–analytical approach was adopted, and data were collected through an electronic questionnaire distributed to a diverse sample of private-sector employees. The results indicate that remote work contributed to improving productivity for many employees, especially when supported by strong technical infrastructure and effective administrative guidance. However, several challenges persisted, including weak communication, difficulties in maintaining focus, and technical issues.

The study concludes with practical recommendations aimed at enhancing the remote-work experience in Saudi organizations and supporting higher levels of employee productivity.

Keywords: Remote work, employee productivity, private sector, Saudi Arabia, COVID-19.

الشكر والتقدير

أتوجّه بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث، وفي مقدمتهم أعضاء هيئة التدريس بكلية الإدارة في جامعة ميدأوشن على دعمهم وتوجيهاتهم القيّمة، وزملائي في الدراسة على تعاونهم المستمر، وكل من شارك في جمع البيانات أو قدّم رأياً أو ملاحظة أسهمت في إثراء محتوى هذا العمل

الإهداء

إلى أسرتي الكريمة، التي كانت سندي ودعّمي في كل مراحل دراستي، وإلى كل من قدّم لي يد العون والتشجيع، أهدي هذا العمل تعبيراً عن امتناني. كما أهديه إلى زملائي وأصدقائي الأعزاء الذين كانوا شركاء في هذه الرحلة وأسهموا في إتمام هذا البحث، فلکم جميعاً خالص التقدير والمحبة

الفهرس

رقم الصفحة	العنوان
٢	المستخلص
٣	الشكر والتقدير
٣	الإهداء
٤	فهرس المحتويات
	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
٥	- المقدمة
٥	- مشكلة البحث
٥	- أهمية البحث
٦	- أهداف البحث
٦	- أسئلة البحث
٦	- فروض البحث
٧	- حدود البحث
٧	- تعريف المصطلحات
	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
٩-٨	- الإطار النظري
١٠-٩	- الدراسات السابقة
	الفصل الثالث: منهجية البحث
١١	- مجتمع البحث والعينة
١٢	- أداة البحث
١٢	- خطوات جمع البيانات
١٢	- الأساليب الإحصائية
١٢	- حدود المنهجية
	الفصل الرابع: النتائج والتحليل
١٥-١٣	- نتائج الاستبيان
١٥	- تحليل ومناقشة النتائج
	الفصل الخامس: التوصيات والمقترحات
١٦	- التوصيات
١٦	- مقترحات مستقبلية
١٧	الخاتمة
١٨	قائمة المراجع
٢٠-١٩	الملاحق

❖ الفصل الأول: الإطار العام للبحث

المقدمة

شهد سوق العمل السعودي خلال السنوات الأخيرة تحولاً كبيراً بفعل التطورات الرقمية والظروف الاستثنائية التي فرضتها جائحة كورونا، والتي دفعت المؤسسات إلى تبني العمل عن بُعد كخيار أساسي لضمان استمرارية الأعمال. وقد أكدت دراسات متعددة مثل الغامدي والشمري (٢٠٢٣)، و Bloom et al. (2015)، و Choudhury et al. (2021)، أن العمل عن بُعد أحدث تأثيرات مباشرة في بيئة العمل وأساليب الإدارة، ورفع مستوى الإنتاجية في بعض القطاعات. ومع انتقال المملكة نحو بيئة عمل أكثر مرونة ضمن رؤية ٢٠٣٠، برزت الحاجة إلى دراسة أثر هذا التحول على أداء الموظفين في القطاع الخاص خلال مرحلة ما بعد الجائحة، خاصة في ظل محدودية الدراسات التي ركزت على هذه المرحلة. ومن هنا، يأتي هذا البحث لتقييم أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين، وتحليل العوامل المؤثرة في نجاح التجربة أو تعثرها.

مشكلة البحث

أدى الانتشار الواسع للعمل عن بُعد خلال جائحة كورونا وبعدها إلى ظهور اختلافات واضحة بين الموظفين والشركات حول أثر هذا النظام على الإنتاجية. فقد أشارت دراسات مثل Bloom et al. (2015) إلى وجود ارتفاع ملحوظ في الإنتاجية عند توفير المرونة والدعم التقني، بينما كشفت تقارير محلية (وزارة الموارد البشرية، ٢٠٢٢) عن تحديات تتعلق بالتواصل، الانضباط الذاتي، وصعوبات التنسيق داخل الفرق. ولأن الدراسات التي تناولت مرحلة ما بعد الجائحة في المملكة قليلة، تظهر فجوة بحثية تستدعي الدراسة. وعليه يتمحور السؤال الرئيس:

ما أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص السعودي بعد جائحة كورونا؟

أهمية البحث

1 الأهمية العلمية

يسهم البحث في سد فجوة معرفية تتعلق بتقييم تجربة العمل عن بُعد في المملكة بعد زوال الجائحة، ويضيف تحليلاً حديثاً يساعد الباحثين على فهم أثر التحول الرقمي على الإنتاجية في قطاع الأعمال السعودي.

2 الأهمية العملية

تستفيد المؤسسات من نتائج البحث في تطوير سياسات عمل مرنة، وتعزيز الدعم التقني والتنظيمي، وتحسين طرق التواصل، بما يرفع فعالية العمل عن بعد ويقلل التحديات التي تواجه الموظفين.

أهداف البحث

1. التعرف على أثر العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص السعودي.
2. تحديد أبرز التحديات والصعوبات التي ظهرت أثناء تطبيق هذا النظام.
3. تحديد العوامل التي تؤثر في نجاح العمل عن بعد ورفع الإنتاجية.
4. وضع توصيات عملية لتحسين تجربة العمل عن بعد.

أسئلة البحث

1. كيف يقيّم الموظفون في القطاع الخاص السعودي تجربة العمل عن بُعد بعد الجائحة؟
2. ما أبرز التحديات التي واجهت الموظفين أثناء تطبيقه؟
3. ما أهم العوامل المؤثرة في الإنتاجية أثناء العمل عن بُعد؟
4. ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في تعزيز الإنتاجية في هذا النظام؟

فروض البحث

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق العمل عن بُعد ومستوى إنتاجية الموظفين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر العمل عن بُعد باختلاف القطاع وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

حدود البحث

حدود مكانية:

موظفو القطاع الخاص في السعودية.

حدود زمانية:

عام ٢٠٢٥.
حدود موضوعية:

التركيز على الإنتاجية فقط دون الجوانب الأخرى.

تعريف المصطلحات

العمل عن بعد:

أسلوب يسمح للموظف بأداء مهامه خارج مقر العمل باستخدام وسائل الاتصال الحديثة.

إنتاجية الموظف:

كمية ونوعية العمل المنجز خلال فترة زمنية محددة.

جائحة كورونا:

حدث عالمي بدأ عام ٢٠٢٠ وأثر على أنماط العمل عالميًا.

❖ أولاً: الإطار النظري

يتناول هذا الإطار أهم المفاهيم المرتبطة بالعمل عن بعد، بدءًا من تعريفه وخصائصه وأشكاله، وصولاً إلى أثره على الموظفين والإنتاجية. كما يوضح العوامل التي تسهم في نجاح هذا النظام، مثل الدعم التقني، التدريب، وضوح الأهداف، وثقافة المؤسسة، إضافة إلى التحديات المتعلقة بالتواصل، العمل الجماعي، وضعف التفاعل المباشر بين الموظفين.

❖ ثانياً: الدراسات السابقة:

1. دراسة الغامدي والشمري (٢٠٢٣)

أجريت على موظفي التعليم في السعودية وهدفت إلى قياس أثر العمل عن بعد على الأداء. أظهرت النتائج تحسن الأداء عند تطبيق المرونة، مع استمرار مشكلات التواصل.

2. Abdulrahim & Yousif (2023)

تناولت القطاع المالي السعودي، وأظهرت ارتفاع الإنتاجية لدى الموظفين ذوي مهارات التنظيم الذاتي.

3. Bloom et al. (2015)

دراسة تجريبية على شركة صينية، أثبتت ارتفاع الإنتاجية بنسبة ١٣٪ عند العمل من المنزل.

4. Choudhury et al. (2021)

أظهرت أن المرونة الجغرافية تسهم في تحسين الإنتاجية.

5. السبيعي (٢٠٢٣)

ركّزت على قطاع التجزئة، وأظهرت استفادة الموظفين من العمل عن بعد رغم صعوبات التركيز.

مقارنة الدراسات

اتفقت أغلب الدراسات على أن الإنتاجية ترتفع عند توفر بنية تقنية قوية وسياسات واضحة، بينما تنخفض في حال ضعف التواصل أو قلة الدعم.

❖ الفصل الثالث: منهجية البحث

المنهجية المتبعة لجمع البيانات وتحليلها:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لرصد أثر العمل عن بعد على الإنتاجية. شملت العينة ١٢٠ موظفاً من القطاع الخاص، وُجمعت البيانات عبر استبانة إلكترونية تضمنت معلومات ديموغرافية وأسئلة حول الإنتاجية والدعم والتحديات. تم تحليل البيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية، مع مراعاة المتغيرات الديموغرافية مثل العمر والجنس وسنوات الخبرة.

أولاً: المنهج المستخدم

اعتمد البحث على **المنهج الوصفي التحليلي**، الذي يهدف إلى دراسة الظواهر كما هي في الواقع وجمع المعلومات عنها وتحليلها من خلال أدوات كمية ونوعية. هذا المنهج مناسب لرصد أثر العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين، إذ يمكن من خلاله وصف واقع التجربة السعودية وتحليل نتائجها بناءً على بيانات واقعية.

ثانياً: مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث في جميع الموظفين العاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، في مختلف القطاعات (الخدمية، التجارية، التقنية، الصناعية، وغيرها). و تم التركيز على شريحة الموظفين الذين عملوا عن بعد خلال جائحة كورونا و بعدها ، و ذلك لضمان ارتباط البيانات بشكل مباشر وفعال بموضوع البحث..

ثالثاً: عينة البحث

تم اختيار **عينة عشوائية بسيطة** من مجتمع البحث، حيث تم توزيع الاستبانة إلكترونياً عبر قنوات التواصل المهني (مثل مجموعات الواتساب، لينكدان، والبريد الإلكتروني). بلغ حجم العينة (١٢٠) موظفاً من شركات خاصة متوسطة وكبيرة الحجم. تم مراعاة التنوع من حيث الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة لضمان تمثيل واقعي للقطاع الخاص السعودي.

رابعاً: أداة جمع البيانات

استخدم الباحث الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات، لما تتمتع به من سهولة وسرعة في الوصول إلى عينة متنوعة وفي مختلف المناطق. تم إعداد الاستبانة بناءً على مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، واحتوت على قسمين رئيسيين:

١. البيانات الديموغرافية: أسئلة حول الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، القطاع.
 ٢. أسئلة حول تجربة العمل عن بعد: شملت قياس مدى التأثير على الإنتاجية، أبرز التحديات، الدعم التقني والإداري، المقترحات لتطوير التجربة.
- حرص الباحث على وضوح الأسئلة واختبار الاستبانة بشكل مبدئي للتأكد من دقتها وملاءمتها لعينة البحث.

خامساً: خطوات جمع البيانات

- تم توزيع الاستبانة إلكترونياً خلال شهري جمادى الآخرة ورجب من عام ٢٠٢٥.
- شُرِحت للمشاركين أهداف البحث وضمان سرية إجاباتهم وعدم استخدامها إلا للأغراض العلمية فقط.
- تم استبعاد أي استبانة ناقصة أو غير مكتملة لضمان جودة النتائج النهائية.

سادساً: الأساليب الإحصائية

بعد جمع البيانات، تم تفريغ الإجابات وتحليلها باستخدام برنامج **Microsoft Excel**، حيث تم حساب النسب المئوية والتكرارات لمختلف الإجابات. كما تم تحليل الفروقات حسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، القطاع، الخبرة) لرصد أي اختلافات جوهرية في أثر العمل عن بعد على الإنتاجية.

سابعاً: حدود منهجية البحث

- اقتصرت العينة على الموظفين في القطاع الخاص ولم تشمل القطاع الحكومي.
- تم الاعتماد على البيانات التي تم جمعها خلال فترة زمنية محددة (شهران فقط).
- قد تتأثر بعض الإجابات بتجارب شخصية أو ظروف استثنائية أثناء فترة العمل عن بعد.
- عدم وجود مقابلات شخصية أو مجموعات نقاش ركز التحليل فقط على نتائج الاستبانة.

❖ الفصل الرابع: النتائج والتحليل

يتناول هذا الفصل عرض نتائج تحليل بيانات الاستبانة التي تم جمعها من عينة الموظفين في القطاع الخاص السعودي. يهدف الفصل إلى الإجابة عن أسئلة البحث واختبار فروضه من خلال استعراض بيانات العينة، ومناقشة نتائج الاستبيان، وتحليل العوامل المؤثرة على إنتاجية الموظفين في ظل العمل عن بعد بعد جائحة كورونا.

أولاً: خصائص العينة

تم جمع البيانات من (١٢٠) موظفًا في القطاع الخاص، موزعين على عدة قطاعات وفئات عمرية ومستويات تعليمية. يوضح الجدول التالي التوزيع الديموغرافي للعينة:

جدول (١): توزيع العينة حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	72	60%
	أنثى	48	40%
الفئة العمرية	أقل من ٣٠ سنة	42	35%
	30 – 40 سنة	54	45%
	أكثر من ٤٠ سنة	24	20%
المؤهل العلمي	ثانوي	15	13%
	بكالوريوس	77	64%
	دراسات عليا	28	23%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	36	30%
	5 – 10 سنوات	48	40%
	أكثر من ١٠ سنوات	36	30%
القطاع	تقنية	32	27%
	تجارة	28	23%
	خدمات	38	32%
	صناعة	14	12%
	أخرى	8	6%

١. تقييم أثر العمل عن بعد على الإنتاجية

عند سؤال الموظفين عن تأثير العمل عن بعد على إنتاجيتهم:

النسبة %	العدد	الإجابة
22%	26	زادت كثيراً
33%	40	زادت قليلاً
25%	30	لم تتغير
13%	16	قلت قليلاً
7%	8	قلت كثيراً

يتضح أن غالبية العينة (٥٥٪) ترى أن العمل عن بعد ساهم في زيادة إنتاجيتها بدرجات متفاوتة، في حين رأى ٢٠٪ أن الإنتاجية تراجعت لديهم، ويرى ٢٥٪ أنه لم يلاحظ تغيراً جوهرياً في إنتاجيته.

٢. أبرز التحديات التي واجهها الموظفون

النسبة %	العدد	التحدي
32%	38	ضعف الإنترنت
42%	50	صعوبة التواصل
37%	44	ضعف التركيز
25%	30	الشعور بالعزلة
15%	18	مشاكل تقنية أخرى

يتضح أن ضعف التواصل مع الفريق والإدارة أبرز التحديات بنسبة ٤٢٪، يليه ضعف التركيز ومشاكل الإنترنت. تشير النتائج إلى أهمية توفير بنية تحتية تقنية قوية وتنظيم اجتماعات دورية لضمان استمرارية التواصل.

٣. مدى الدعم التقني والإداري

النسبة %	العدد	الإجابة
50%	60	نعم
50%	60	لا

يتضح أن الإجابات توزعت بالتساوي، ما يدل على تباين واضح في استراتيجيات الشركات لدعم العمل عن بعد، ويشير إلى ضرورة تبني سياسات واضحة لدعم الموظفين تقنياً وإدارياً.

٤. مقترحات الموظفين لتحسين تجربة العمل عن بعد

أبرز المقترحات:

- زيادة الاجتماعات الافتراضية.
- تحسين الدعم الفني.
- المرونة في ساعات العمل.
- تدريب الموظفين على مهارات التنظيم الذاتي.
- دعم الأنشطة الاجتماعية الافتراضية.

❖ ثالثاً: تحليل الفروقات حسب المتغيرات الديموغرافية

أظهرت النتائج اختلافات واضحة في تقييم تجربة العمل عن بعد بحسب الجنس والعمر وسنوات الخبرة:

- الموظفون الأصغر سناً (<30 سنة) كانوا أكثر تقبلاً للعمل عن بعد وحققوا إنتاجية أعلى نسبياً.
- النساء استفدن من العمل عن بعد في التوفيق بين العمل والأسرة، لكن واجهن تحديات في التركيز بسبب الالتزامات العائلية.
- الموظفون ذوو الخبرة الطويلة (>10 سنوات) كانوا أكثر قدرة على التكيف مع التغييرات التنظيمية.

❖ رابعاً: مناقشة النتائج

تظهر نتائج البحث أن العمل عن بعد، مع كل تحدياته، أثبت فعاليته في رفع إنتاجية شريحة واسعة من موظفي القطاع الخاص السعودي، خصوصاً في حال وجود دعم تقني وتنظيمي مناسب. إلا أن التحديات المتعلقة بالتواصل، والانضباط الذاتي، ودعم الإدارة لا تزال تشكل عوائق رئيسية ينبغي معالجتها لضمان استمرار نجاح هذا النموذج في المستقبل.

تتوافق هذه النتائج مع العديد من الدراسات المحلية والعالمية التي أكدت أن بيئة العمل الرقمية تتطلب تطويراً مستمراً للمهارات وتحديثاً متواصلاً للبنية التحتية التقنية والسياسات الإدارية.

❖ الفصل الخامس: التوصيات والمقترحات

التوصيات:

- تعزيز البنية التحتية التقنية.
- تقديم برامج تدريب للموظفين والإدارة.
- وضع سياسات واضحة لتنظيم العمل.
- تحسين قنوات التواصل الافتراضي.
- توفير دعم نفسي واجتماعي للموظفين.
- التركيز على تقييم الأداء بناءً على النتائج.

مقترحات مستقبلية

- مقارنة بين القطاعين العام والخاص.
- دراسة الرضا الوظيفي والصحة النفسية.
- تقييم أثر التحول الرقمي على الإنتاجية.

الخاتمة

في ضوء ما تم استعراضه وتحليله في هذا البحث، يتّضح أن تجربة العمل عن بعد قد شكّلت تحولاً نوعياً في بيئة العمل في القطاع الخاص السعودي، لا سيما بعد جائحة كورونا التي فرضت هذا النمط كخيار ضروري في بدايته، ثم استمرّ كخيار استراتيجي لدى العديد من الشركات. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن العمل عن بعد يمكن أن يساهم في تحسين إنتاجية الموظفين إذا ما توفرت له الظروف التنظيمية والتقنية والإدارية الملائمة، في حين قد يؤدي إلى تراجع الأداء في حال غياب هذه العوامل أو ضعف التواصل بين الإدارة والموظفين.

كما بينت الدراسة تباين التأثير بحسب طبيعة القطاع، ومستوى الخبرة، ونمط القيادة الإدارية، وهو ما يؤكد أهمية وضع سياسات مرنة تراعي خصوصية كل منظمة واحتياجات موظفيها. وتشير هذه النتائج إلى ضرورة تبني نهج إداري أكثر توازناً يجمع بين المرونة والكفاءة، ويعزز ثقافة العمل المبني على الثقة والنتائج.

وفي الختام، يوصي البحث بضرورة استمرار تقييم تجربة العمل عن بعد بشكل دوري، وتطوير أطر تنظيمية واضحة تدعم هذا النمط من العمل، بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتوجهاتها نحو التحول الرقمي ورفع كفاءة سوق العمل.

❖ قائمة المراجع

١. الغامدي، حامد & الشمري، وائل. (٢٠٢٣). أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا: دراسة ميدانية في تعليم بيشة. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٣٧(١)، ١٣٣-١٦٢.
٢. Abdulrahim, H. & Yousif, G. (2023). Remote Work Implications on Productivity of Workers in the Saudi Financial Sector. International Journal of Professional Business Review, 8(4), 1-17.
٣. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢٢). تقرير العمل عن بعد في السعودية. <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2022-10/%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D8%B9%D9%86%20%D8%A8%D8%B9%D8%AF.pdf>
٤. Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. Strategic Management Journal, 42(4), 655-683.
٥. 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.
٦. OECD. (2021). Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and Prospects. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a3b8c9/>
٧. المطيري، محمد. (٢٠٢٢). أثر العمل عن بعد على إنتاجية موظفي شركات الاستشارات الإدارية في الرياض. مجلة الإدارة السعودية.
٨. السبيعي، خالد. (٢٠٢٣). تجربة العمل عن بعد في قطاع التجزئة السعودي. مجلة الأعمال والتنمية.

❖ الملاحق

ملحق (١): نسخة الاستبانة المستخدمة في البحث

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

١. الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

٢. الفئة العمرية:

☐ أقل من ٣٠ سنة

☐ 30 – 40 سنة

☐ أكثر من ٤٠ سنة

٣. المؤهل العلمي:

☐ ثانوي ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا

٤. سنوات الخبرة:

☐ أقل من ٥ سنوات

☐ 5 – 10 سنوات

☐ أكثر من ١٠ سنوات

٥. القطاع:

☐ تقنية ☐ تجارة ☐ خدمات ☐ صناعة ☐ أخرى

الجزء الثاني: تجربة العمل عن بعد

٦. هل عملت عن بعد بعد جائحة كورونا؟

☐ نعم ☐ لا

٧. كيف تقيم تأثير العمل عن بعد على إنتاجيتك؟

☐ زادت كثيراً

☐ زادت قليلاً

☐ لم تتغير

☐ قلت قليلاً

☐ قلت كثيراً

٨. ما أكبر التحديات التي واجهتها أثناء العمل عن بعد؟

☐ ضعف الإنترنت

☐ صعوبة التواصل

☐ ضعف التركيز

☐ الشعور بالعزلة

☐ أخرى (يرجى التوضيح) _____

٩. هل تعتقد أن الإدارة وفرت لك الدعم الكافي أثناء العمل عن بعد؟

☐ نعم ☐ لا

١٠. ما اقتراحك لتحسين تجربة العمل عن بعد في شركتك؟

ملحق (٢): جداول تحليلية إضافية (نموذج)

سنوات الخبرة	زادت إنتاجيتهم	لم تتغير	نقصت الإنتاجية
أقل من ٥ سنوات	18	10	8
5 – 10 سنوات	30	10	8
أكثر من ١٠ سنوات	18	10	8
المجموع	66	30	24