

The extent to which the employee's performance was affected while working remotely during Covid- 19 "A theoretical and analytical study"

Muhannad Nafea Salim Alsaedi

Master Degree in Information Management
Department of Information Science – College of Arts and Humanities
King Abdulaziz University – Jeddah - KSA

Abstract: The development of technology has led to the spread of remote work by enabling employees to complete their tasks from their homes. With the spread of the Corona epidemic, most companies were forced to use remote work, in whole or in part, to complete their business and maintain the continuity of their work. This research aims to find out the extent to which the employee's performance during remote work was affected by the Corona pandemic and to analyze the studies that dealt with this topic. To know the impact of remote work on employee performance. The research adopted the descriptive analytical approach, by examining the theoretical aspect of this topic, including previous studies that dealt with it. In addition to applying a SWOT analysis on three studies in this field to analyze its strengths, weaknesses, opportunities, and risks. The results of this research, in the theoretical aspect, concluded that remote work has positive effects on the employee and his performance, the institution, and society as well. As it can facilitate the employee to reach the balance between work and life, increase his productivity, adapt to it easily, and reduce work problems. The study also concluded that remote work may become necessary while facing some circumstances, so institutions must prepare for it by raising the awareness of their employees and training them adequately. While the results of the analytical shows the importance of paying attention to the research methodology, as the use of statistical tools can strengthen and support the research. The small sample size and its bias are considered as weakness for research. By expanding the boundaries and scope of the research, it is possible to obtain opportunities to strengthen the research, while its main risks lie in the difficulty of repeating the study due to the lack of proven reliability.

Keywords: Remote work, employee performance, Corona pandemic, Covid-19.

مدى تأثير أداء الموظف أثناء العمل عن بعد خلال Covid-19 "دراسة نظرية تحليلية"

مهند بن نافع بن سليم الصاعدي

درجة الماجستير في إدارة المعلومات، قسم علم المعلومات – كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة الملك
عبد العزيز – جدة – المملكة العربية السعودية

المستخلص:

أدى تطور التكنولوجيا لانتشار العمل عن بعد من خلال تمكين الموظفين من انجاز مهامهم من منازلهم. مع انتشار وباء كورونا، اضطرت اغلب الشركات لاستخدام العمل عن بعد بشكل كلي او جزئي لإنجاز اعمالها والمحافظة على استمرارية عملها. يهدف هذه البحث لمعرفة مدى تأثير أداء الموظف اثناء العمل عن بعد في جائحة كورونا وتحليل الدراسات التي تناولت هذه الموضوع. الى معرفة ما أثر العمل عن بعد على أداء الموظف. اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، من خلال فحص الجانب النظري لهذه الموضوع ويتضمن ذلك الدراسات السابقة التي تناولته. بالإضافة لتطبيق تحليل SWOT على ثلاث دراسات في هذا المجال لتحليل نقاط القوة، الضعف، الفرص، والمخاطر لها. توصلت نتائج هذه البحث في الجانب النظري على ان للعمل عن بعد اثار إيجابية على الموظف واداءه، المؤسسة، والمجتمع أيضا. اذ يمكن ان يسهل للموظف الوصول الى التوازن بين العمل والحياة، يزيد من إنتاجيته، التكيف معه بسهولة، وتقليل مشاكل العمل. أيضا توصلت الدراسة على ان العمل عن بعد قد يصبح ضروريا اثناء مواجهة بعد الظروف، لذا يجب على المؤسسات الاستعداد له من خلال رفع وعي موظفيها وتدريبهم بشكل كافي. بينما توصلت نتائج البحث في الجانب التحليلي، على اهمية الاهتمام بالمنهجية البحث حيث يمكن لاستخدام الأدوات الإحصائية ان تقوي البحث وتدعمه. ويمكن لصغر حجم العينة وانحيازها ان يكون نقطه ضعف للبحث. يمكن من خلال توسيع حدود البحث الحصول على فرص لتقوية البحث، بينما تكمن أبرز مخاطره في صعوبة تكرار الدراسة لعدم ثبات موثوقيتها.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد، أداء الموظف، جائحة كورونا، كوفيد-١٩.

مقدمة:

مع التطور السريع في التكنولوجيا وانتشارها بشكل كبير في وقتنا الحالي. أصبحت تستخدم بشكل أساسي في المؤسسات الحكومية والخاصة وتعتمد عليها لتنفيذ العديد من المهام والاعمال. مع هذا التطور، انتشر مفهوم العمل عن بعد، حيث يسمح للموظف بتنفيذ المهام المطلوبة منه دون الحضور لمقر العمل. اعتمدت هذه الأسلوب بعض الشركات جزء من عملها في الظروف العادية، بينما لجأت له الشركات الأخرى عند مواجهة ظروف معينة. حيث يضمن العمل عن بعد استمرارية العمل دون خسارة الشركة. أحد الأمثلة على هذه الظروف هو وباء كورونا.

جائحة كورونا المسمى بكوفيد ١٩ مرض تفشى في جميع انحاء العالم أذ اعتبر جائحة عالمية وكانت بداية في مدينة ووهان الصينية تم اكتشافه في عام ٢٠١٩. مع بداية ظهور الجائحة اوصت منظمة الصحة العالمية بالتباعد الاجتماعي والحجر الصحي للحد من انتشار الفيروس. مما أدى الى اغلاق الكثير من المؤسسات لأبوابها واضطرت لتحويل اعمالها عن بعد للمحافظة عليها وضمان استمرارية العمل. هذه التحول مكن الموظفين من انجاز مهامهم والعمل بأمان من منازلهم. أظهر العمل عن بعد نتائج إيجابية للموظف، المؤسسة، وللمجتمع. هذه التجربة الناجحة، جعلت بعض الشركات تعتمد أسلوب العمل عن بعد في بعض مهامها حتى بعد الوباء.

مشكلة الدراسة:

كان للعمل عن بعد خلال وباء كورونا اثار واضحة على الموظف، وصاحب العمل. في هذه البحث نسعى لدراسة اثار العمل عن بعد خلال جائحة كورونا على أداء الموظف. من خلال فحص الدراسات السابقة التي تناولت هذه الموضوع ومناقشة نتائجها. بالإضافة الى شرح مفهوم العمل عن بعد، انواعه، إيجابيات وأهمية خلال جائحة كورونا وتحليل بعض من هذه الدراسات باستخدام SWOT.

أسئلة الدراسة:

- ١- ماهو مفهوم العمل عن بعد إيجابيات وأهميته؟
- ٢- ما هو أثر العمل عن بعد على أداء الموظف خلال جائحة كورونا؟
- ٣- ماهي نقاط القوة، الضعف، الفرص، والمخاطر للدراسات التي تناولت هذا الموضوع؟

أهمية الدراسة:

تبين أهمية البحث أثر جائحة كورونا على أداء الموظف في طريقة الانتقال من العمل من مقر المنظمة الى العمل عن بعد من خارج مقرها حيث يمكن البحث ان يبين ماهي العوامل التي يمكن اتباعها لخلق أثر إيجابي على أداء الموظف. بالإضافة من خلال معرفة العوامل التي تؤدي لأثار سلبية يمكن للمنظمات اخذها بعين الاعتبار لتجنب الوقوع فيها او معالجتها. إذ يلعب أداء الموظف دوراً هاماً في انجاز المهام بالشكل المطلوب وبالتالي نجاح المنظمة او خسارتها.

أهداف الدراسة:

يهدف هذ البحث إلى:

- ١- شرح مفهوم العمل عن بعد من عدة جوانب.
- ٢- معرفة أثر العمل عن بعد على أداء الموظف خلال جائحة كورونا.
- ٣- تحليل بعض من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع باستخدام SWOT

حدود البحث:

الحدود الموضوعية:

يقتصر هذا البحث على دراسة أثر العمل عن بعد على أداء الموظف خلال جائحة كورونا . Covid19

الحدود اللغوية:

اقتصرت لغة البحث على اللغة العربية.

مصطلحات الدراسة:

مفهوم العمل عن بعد:

يوجد تعاريف مختلفة لمفهوم العمل عن بعد بين الباحثين حيث عرف (الرشيد، ٢٠٠٩) العمل عن بعد على انه طريقة لأداء العمل خارج مقر العمل وأداء المهام والاعمال جميعها او البعض منها عن طريق وسائل الاتصال والتكنولوجيا من المنزل.

كما عرفه (Baruch, 2001) على انه يتم العمل عن بعد عندما يؤدي الموظفون كل أو جزء كبير من عملهم بشكل منفصل عن موقع العمل باستخدام تكنولوجيا المعلومات للتشغيل والاتصال.

يمكننا ان نختصر العمل عن بعد على انه طريقة لأداء العمل خارج المؤسسة باستخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا بنفس الإنتاجية والعطاء وذلك لاستمرارية العمل حتى ظل بعض الظروف القاهرة.

منهج الدراسة:

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي (تحليل المحتوى) من خلال فحص الدراسات السابقة وفهمها واستنتاج أسئلة البحث منها ووصفها بشكل دقيق.

وأيضاً تحليل بعض من الدراسات السابقة في هذه المجال باستخدام SWOT لتحديد نقاط قوتها والاستفادة منها، نقاط ضعفها ومحاوله تجنبها من قبل الأبحاث القادمة، الفرص لاستغلالها جيداً من قبل الباحثين القائمين على الدراسة او الباحثين المهتمين في هذه المجال، والمخاطر لمحاوله ادراكها والسعي لتجنبها من قبل الباحثين.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري للدراسة:

أنواع العمل عن بعد:

صنف (الاعلامي، ١٤٢٨) العمل عن بعد لثلاث أنواع رئيسية من حيث وقت الدوام:

١- دوام كامل:

يقوم الموظف بأجراء جميع أعماله وتنظيمها خارج موقع عمله وعادة ما يكون من المنزل.

٢- دوام جزئي:

يتم إنجاز بعض الاعمال من قبل الموظف عن طريق جدولة لأيام محدد في الأسبوع او الشهر خارج مقر عمله بسبب قلة الموارد والأجهزة في مقر العمل وإمكانية مشاركة أماكن العمل.

٣- العمل عن بعد بالطلب:

بالنسبة للعمل عن بعد سيكون عمل غير منتظم بسبب الطلبات والظروف ممكن ظروف طبية أو العمل لمشروع خاص مؤقت وهذا العمل فعال في الازمات الطارئة مثل جائحة كورونا.

إيجابيات العمل عن بعد :

تم استخدام العمل عن بعد في مؤسسات مختلفة وتحت ظروف مختلفة لما فيه من إيجابيات وفوائد على المؤسسة والموظف والمجتمع بشكل عام. اضطرت العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة لتطبيق العمل عن بعد خلال جائحة كورونا لتحقيق فائدة أساسية وهي التباعد الجسدي وحماية المجتمع من انتشار الوباء اتباع لإجراءات وزارة الصحة. الا انه للعمل عن بعد فوائد أخرى ملموسة جعلته مرغوب قبل، خلال، وبعد الوباء. من أبرز هذه الفوائد (دراسات، ٢٠٢٠):

- جعل العمل أكثر راحة وتخفيف الضغط النفسي الذي يعاني منه بعض الموظفين أثناء أداء واجباتهم الوظيفية
- استخدام الوسائل الإلكترونية للتواصل مع الموظف والإشراف عليه وتنظيم الاجتماعات بطريقة افتراضية ومرئية
- توفير الوقت والجهد في الذهاب إلى أماكن الاجتماعات أو العمل
- تخفيف الازدحام المروري
- اعطى وقت أكثر لتلبية الاحتياجات الاسرية بما يتعلق بالأمهات الموظفات باستمرارية وجودهم في المنزل

- تهيئة الاستمرار في انجاز العمل في كل القطاعات في الظروف الاستثنائية (جائحة كورونا)

أهمية العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا:

كان لأزمة كورونا تأثير سلبي على الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول حيث أغلقت معظم الشركات والمؤسسات بشكل كامل مما أدى لفقدانها للدخل اليومي وإذ لا بد لهذه السياسات مواكبة التحول الى الاقتصاد الرقمي الذي عم على سائر الاقتصاد العالمي والعربي وهو العمل عن بعد والتزام الشركات والمؤسسات لتفعيله لتقليل الاثار السلبية للأزمة. الباحث (المالك، ٢٠٢١) ناقش أهمية العمل عن بعد خلال كورونا من ثلاث جوانب مختلفة: للشركات وأصحاب الاعمال، للمجتمع ومنظومة العمل بشكل عام، للعاملين والباحثين عن عمل. يوضح الجدول التالي هذه الأهمية:

الأهمية	الجانب
<ul style="list-style-type: none">- خفض من المصاريف التشغيلية الخاصة بأعمال الموظفين.- الانتفاع من العاملين الموجودين في مدن أخرى خارج مقر العمل.- زيادة إنتاجية العاملين.- إمكانية التوظيف والحفاظ على اهم القوى العاملة لديهم.- أعطى الموظفين إمكانية التحكم في روبينتهم اليومي عن طريق تقليل الذهاب من وإلى العمل.- تقليل الازدحام المروري والانبعاثات مما يؤدي إلى تحسين البيئة.	الشركات وأصحاب الاعمال

<p>- استمرارية الوظائف الأساسية للشركات في الازمات.</p>	
<p>- الحد من زيادة البطالة. - الحد من الهجرة إلى مدن الكبرى ودعم تنمية مختلف المناطق. - تقليل التكديس المروري. - تقديم المساعدة للفئات الخاصة مثل النساء والأشخاص ذوي الإعاقة. - الاستثمار في الطاقات البشرية.</p>	<p>المجتمع ومنظومة العمل</p>
<p>- زيادة وتنوع فرص العمل. - وفر تكاليف المواصلات والتنقل. - مرونة في الوقت ومكان العمل. - تقليل تعب الذهاب للعمل يوميا. - إدخال العاملين من ذوي الإعاقة في سوق العمل. - اتاحة وظائف تناسب ذوي الإعاقة. - يساعد في تحقيق التوازن بين التزامات العمل ومتطلبات الاسرة والحياة.</p>	<p>العاملين والباحثين عن عمل</p>

المعوقات والتحديات التي تمت مواجهتها أثناء العمل عن بعد:

فيما يلي بعض المعوقات والتحديات التي تواجهها معظم المؤسسات في القطاع الحكومي وشبه

الحكومي لتنفيذ نظام العمل عن بعد (دراسات، ٢٠٢٠):

- إنشاء البنية التحتية للتكنولوجيا وتخصيص الأموال اللازمة:
لم تكن بعض المؤسسات مستعدة للانتقال إلى النظام عن بعد بسبب عدم استعدادها وعدم توفر الأنظمة والبرامج التي تدعم استخدامها وكما أن عدد أجهزة الحاسوب المحمولة محدود ونتيجة لذلك يلزم توفير ميزانية للدعم الفني والتقني.
- الاختلافات في فهم مصطلح العمل عن بعد:
أظهر بعض الموظفين درجة عالية من الاستعداد والالتزام بالمهام والإجراءات المطلوبة بينما رأى آخرون العمل عن بعد على أنه عطله مفتوحة حتى عودتهم إلى مكان العمل.
- ضعف المرونة:
تبديل جزء من الإجراءات الإدارية وتقليل عدد الخطوات اللازمة وعدم إدراك الإدارة العليا في المؤسسات بأهمية الحاجة إلى التغيير وفعالية العمل عن بعد.
- اختلاف درجات الانضباط بوقت العمل:
انضباط فئة من الموظفين بوقت الدخول وانجاز المهام المطلوبة منهم إلى انتهاء الدوام الرسمي للعمل، خلاف ذلك فئة أخرى صعب التواصل معهم حتى في أوقات الدوام الرسمي.
- لا يمكن التنسيق بين العمل والمسؤوليات الأخرى:
فئة من الموظفين يواجهون مشكلة في إدارة الوقت، وعدم الفصل بين التزامات الأسرة والعمل وقد أثر ذلك سلباً على صحتهم النفسية وقدرتهم على إكمال المهام في الوقت المحدد.

ثانياً: الدراسات السابقة

تناولت عدة دراسات عربية موضوع العمل عن بعد خلال جائحة كورونا وأثره على الموظف ولم يكن الموضوع مقتصر على الأبحاث العربية، بل تناولت عدة دراسات اجنبية هذه الموضوع البحثي، وسيتم التطرق لهذه الدراسات واستعراضها من الاحداث إلى الاقدم.

أولاً: الدراسات العربية

١- دراسة الشنيفي (٢٠٢٣):

بعنوان العمل عن بعد خلال أزمة كوفيد-١٩ من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة السعودية العربية: التحديات والحلول، والتي تهدف إلى معرفة الصعوبات التي تواجه تطبيق العمل عن بُعد خلال أزمة كوفيد-١٩ من تجربة موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية. كما هدفت الدراسة أيضاً لتحديد سلبيات وإيجابيات العمل عن بُعد واقترحت الحلول الممكنة لتطبيقها بنجاح. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي عن طريق استبانة جمعت من (٥٤٤) شخص. اهم نتائج هذه الدراسة: تايد افرد الدراسة عدت صعوبات في طريقة العمل عن بعد في القطاع العام، ومن ضمنها عدم توفير بعض التقنيات الحديثة مثل الحواسيب المحمولة للعاملين، ومن اهم إيجابيات العمل عن بعد في هذه الدراسة توفير مصاريف التنقل و تقليل الوقت و الجهد، و من اهم السلبيات في العمل عن بعد ضعف النشاط البدني، و أيضا من اهم الحلول للتطبيق العمل عن بعد بشكل ممتاز عمل دورات تدريبية فيما يخص العمل عن بعد للعاملين، وتم تلخيص الدراسة الى عدت توصيات أهمها: الحاجة على عمل لوائح ترتب الية العمل عن بعد و وضع برامج تطويريه للموارد البشرية في مجال العمل عن بعد.

٢- دراسة القادر (٢٠٢٢):

العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا دراسة على عينة من أساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة. كما هدفت الدراسة لمعرفة الاساليب التي اتبعها الأساتذة للعمل عن بعد والتحديات التي واجهتهم. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال جمع استبانة على عينة من الأساتذة بلغ عددهم (٥٥) استاذاً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى ان بسبب جائحة كورونا الزم العمل عن بعد على الجامعة وتم الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال بين منسوبي الجامعة من طلبة وأساتذة والإدارة وانه قد تبين ان الأساتذة لديهم قدره على مجابهة الأوضاع الاستثنائية وبالنسبة للتحديات كانت هناك تحديان هيا من الجانب التقني ومن الجانب البشري.

٣- دراسة المالكي (٢٠٢١):

في دراستهم بعنوان العمل عن بعد وأثره على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا وهدفت الدراسة على توضيح واقع العمل عن بعد، ضوابطه، دوافع استخدامه، كيفية تقييم الأداء فيه ومستوياته، أثره، تحدياته، أهميته، ودوره في جائحة كورونا. اتبعت المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبانة على عينة من جامعة ادرار في الجزائر يبلغ عددها ٣١ موظف. توصلت الدراسة الى النتائج التالية: يوصى بزيادة توعية العمل عن بعد حيث تسهم فتح مجالات أكثر وتقليل التكلفة، يعد أسلوب عمل منتشر في هذه الفترة، يمكن ان يكون له عدة سلبيات لذا يجب التعامل معه بحذر، يمكن ان يسهل العمل عن بعد عمل الموظف ويساعد على تقليل المشاكل المؤدية الى مغادرة المؤسسة، يمكن الموظف من التكيف أكثر مع الوظيفة تحت بعض الظروف الخاصة، التأثير الإيجابي في زيادة إنتاجية الموظفين، وأخيرا يمكن ان يكون عدم توفر الأنترنت أحد معوقات العمل عن بعد.

٤- دراسة كرموش (٢٠٢٠):

تحت عنوان حتمية العمل عن بعد والتحول نحو الإدارة الالكترونية في منظمات المجتمع المدني السورية في ظل كورونا (دراسة تطبيقية على إدارة المنظمات العاملة في تركيا) وهدف هذا البحث الى معرفة و دور الإدارة الالكترونية في تيسير العمل عن بعد و معرفة الاجراءات لتنفيذ العمل عن بعد و إظهار الحقيقية الداخلية للمنظمات السورية في اطار التحول الى الإدارة الالكترونية و معرفة اهم الوسائل عند العمل عن بعد لتقليل مخاوف الإدارة من انخفاض الأداء ، واعتمدت الدراسة على في المنهج على قسمين(النظري ، العملي) و في القسم النظري يصف الإدارة الالكترونية و احتياجاتها و اما في القسم العلمي تم عمل استمارة لتعرف على التجهيزات و المعدات و البرامج الالكترونية المتاحة و العناصر البشرية المؤهلة في كل الفروع الإدارية في بمنظمات المجتمع المدني السورية العاملة في تركيا.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

١- دراسة Ferrara (٢٠٢٢):

Investigating the Role of Remote Working on التي تحمل عنوان

Employees' Performance and Well-Being: An Evidence-Based

Systematic Review. حيث هدفت الدراسة للتحقيق في دور العمل عن بعد في أداء

الموظفين ورفاهيتهم. اتبعت الدراسة المراجعة المنهجية للبحث عن دراسات مراجعه منهجية سابقة تطرقت الى هذه الموضوع. اتبعت الدراسة إرشادات PRISMA، وبحثت عن أوراق باللغة الإنجليزية، تمت مراجعتها من قبل الزملاء ونشرت في نطاق زمني من ٢٠١٠ حتى ٢٠٢١. استخدمت عدة مصادر للمعلومات في قواعد البيانات ومحركات البحث المختلفة، مثل EBSCOhost و ProQuest و Web of Science، تم توظيفهم للبحث الذي تم في الفترة من مايو ٢٠٢١ إلى يونيو ٢٠٢٢، باستخدام عدة كلمات مفتاحية. توصلت نتائج الدراسة على ان ظروف العمل عن بعد تؤثر على جودة عمل الموظفين ولذا تجربة العمل بعدة طرق. وبشكل أكثر تحديداً، العمل عن بُعد يصوغ تصورات الموظفين عن أنفسهم ومكان عملهم ويساهم في صحتهم الجسدية والعقلية، لا سيما فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة.

٢- دراسة Liu (٢٠٢١):

التي كانت بعنوان "How and When Telework Improves Job Performance During COVID-19? Job Crafting as Mediator and Performance Goal Orientation as Moderator". هدفت الدراسة بشكل أساسي عن الكشف ما إذا كان العمل عن بعد يحسن من أداء الموظف وماهي العلاقة بينهم. اعتمدت منهجية الدراسة على المسح الاستطلاعي عن طريق نشر استطلاع استهدف ١٣٠٩ موظف ممن استخدموا العمل عن بعد خلال جائحة كورونا، وكانوا في الغالب في مناصب مثل تصميم المنتج وتخطيط المخطط. أوضحت نتائج الدراسة ان العمل عن بعد إثر بشكل إيجابي واضح على أداء الموظف. وجدت الدراسة ان هذه التأثير كان عن طريق بما يعرف بإعادة تشكيل الوظائف او Job Crafting. عرفت الدراسة "إعادة تشكيل الوظائف" على انه التغيير التشغيلي او المعرفي الذي يقوم به الأفراد في مهام وعلاقات عملهم. نظرا لنقص الموارد، سيغير الموظفون في العمل عن بُعد إجراءات عملهم الرسمية لتجنب الحسائر.

تحليل SWOT:

تم استخدام تحليل SWOT لتحليل الدراسات والذي يتكون من أربع عناصر وهي:

- نقاط القوة: الخصائص التي تعطي البحث مميزات إضافية عن الأبحاث الأخرى.
- نقاط الضعف: الخصائص التي تعطي البحث عيوب مقارنة بالأبحاث الأخرى.
- الفرص: العناصر في البيئة الخارجية للبحث التي يمكن ان يتم استغلالها لتحسين البحث.
- المخاطر: العناصر في البيئة الخارجية للبحث التي يمكن تسبب مخاطر له وتفقد ميزته.

الدراسة الأولى: العمل عن بعد خلال أزمة كوفيد-١٩ من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة السعودية العربية: التحديات والحلول.

العناصر	التحليل
القوة Strength	- عدم وجود انحياز في اختيار العينة حيث تم اتباع الطريقة العشوائية كمنهج لاختيارها. - تنوع عينة الدراسة من حيث المؤهل العلمي (من ثانوي لدكتوراه)، والمجال الوظيفي، وجهة العمل وسنوات الخبرة (من سنة لأكثر من ٣٠ سنة). - تم اختبار الاستبانة كأداة بحثية على عينة بسيطة قبل نشرها على عينة الدراسة، وعرضها على مختصين للتأكد من صحتها وثباتها.

<p>- استخدام المنهج الكمي والاحصائي لتمثيل النتائج بشكل ادق (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري).</p> <p>- مقارنة نتائج الدراسة بنتائج أبحاث سابقة في نفس المجال من حيث الاتفاق او الاختلاف.</p> <p>- استقبال نقاط إضافية مقترحة من قبل عينة الدراسة وعرضها في البحث وعدم الاكتفاء بتقييم النقاط الحالية.</p>	
<p>- حجم العينة المشمولة صغير ٥٤٤ ولا يمثل جميع عينة الدراسة وهي جميع موظفي القطاع العام في المملكة البالغ عددهم أكثر من مليون ونصف موظف.</p> <p>- نظرا لان العينة عشوائية، فنسب توزيعها غير متساوي بين المجموعات من حيث المؤهل والقطاع والعمر.. الخ. مثلا يمثل 67.3% من العينة الموظفين الذين يحملون شهادة جامعية، بينما تبلغ نسبة من لديهم شهادة دكتوراه فقط ٦,٨٪.</p>	<p>نقاط الضعف Weakness</p>

<p>- أثر جنس الباحثين (جميعهم اناث) على العينة المختارة. حيث كانت اغلب العينة المختارة 69,9% من الاناث، ولكن بلغ عدد الذكور 30,1٪ فقط، بينما يفترض الباحثون ان الدراسة تمثل جميع الموظفين ذكور واناث.</p>	
<p>- تكبير عينة الدراسة المختارة من خلال ارسال الاستبانة الى عينة إضافية من موظفي القطاع العام لتمثيلهم بشكل ادق.</p> <p>- توسيع فئة الدراسة المستهدفة من خلال شمول موظفي القطاع الخاص لتمثيل جميع موظفي المملكة والمقارنة بين القطاعين.</p> <p>- تكرار الدراسة لنفس الفئة في الوقت الحالي، العمل عن بعد ما بعد كورونا، والمقارنة بين اجوبة الموظفين خلال الفترتين.</p>	الفرص Opportunity
<p>- الحصول على ردود غير دقيقة ومزيفة حيث تم نشر الاستبانة على الانترنت.</p>	المخاطر Threat

الدراسة الثالثة: العمل عن بعد وأثره على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا، دراسة ميدانية
بجامعة أحمد دراية بأدرار.

العناصر	التحليل
القوة Strength	<ul style="list-style-type: none">- استخدام اداتين للبحث لتعزيز نتائج الدراسة، الاستبانة والمقابلة لتحليل وفهم نتائج الاستبانة.- اعتماد اسئلة الاستبانة على خلفية علمية وهي الدراسات السابقة.- وصف منهجية البحث وصف دقيق من حيث عينة الدراسة، المتغيرات، ومقياس أداة الدراسة.- استخدام مقاييس علمية لأجوبة الاستبانة (مقياس ليكرت الخماسي).- استخدام المنهج الكمي والاحصائي لتمثيل النتائج بشكل دقيق.- تمثيل عينة الدراسة لمجتمع الدراسة، حيث شملت العينة جميع الموظفين في مجتمع الدراسة (٣١ موظف).-
نقاط الضعف Weakness	<ul style="list-style-type: none">- لم تكون نسب العينة موزعة بشكل مقبول بين الجنسين الذكور والاناث، حيث كانت اغلب العينة تتكون من الذكور

<p>٨٣,٩٪، بينما بلغت نسبة الاناث ١٦,١٪ فقط.</p> <p>- نظرا لان العينة عشوائية، فنسب توزيعها غير متساوي بين المجموعات من حيث العمر، المؤهل، والوظيفة.</p>	
<p>- دراسة جوانب إضافية مثل تحديد السلبيات التي واجهها الموظفون خلال تطبيق العمل عن بعد.</p> <p>- مقارنة نتائج الدراسة بنتائج الدراسات السابقة لتأييد نتائج الدراسة ومعرفة أسباب الاختلاف ان وجدت.</p>	الفرص Opportunity
<p>- صعوبة تطبيق الدراسة او اختلاف نتائجها كليا إذا تم تطبيقها على احدى الجامعات الكبيرة (مئات الموظفين). نظرا لان الباحثون صمموا الدراسة على مجتمع صغير يتكون من ٣١ موظف فقط.</p>	المخاطر Threat

الدراسة الثانية: "حتمية العمل عن بعد والتحول نحو الإدارة الالكترونية في منظمات المجتمع المدني السورية في ظل كورونا" (دراسة تطبيق على إدارة المنظمات السورية العاملة من تركيا).

التحليل	العناصر
<ul style="list-style-type: none">- استخدام المنهج الكمي والاحصائي لتمثيل النتائج بشكل دقيق.- تنوع عينة الدراسة من حيث المستوى الوظيفي، حيث شملت موظفين من مستويات وظيفيه مختلفة (موظف عادي، الى عضو مجلس إدارة).	القوة Strength
<ul style="list-style-type: none">- يوجد ضعف في منهجية الدراسة حيث لم يتم ذكر المنهجية العلمية المتبعة لاختيار عينة الدراسة.- يوجد ضعف اخر في منهجية الدراسة حيث لم يتم ذكر مجموع عينة الدراسة الكلي (عدد الموظفين في المنظمات المستهدفة)، ليتم تقييم هل العينة المشمولة (٧٥ موظف) تمثل العينة الكلية ام لا.- لم يتم اختبار الاستبانة كأداة بحثية من حيث صحتها وثباتها قبل توزيعها على العينة.	نقاط الضعف Weakness

<p>- لم تكون نسب العينة موزعة بشكل مقبول بين الجنسين الذكور والاناث، حيث كانت اغلب العينة تتكون من الذكور ١,٨٧٪، بينما بلغت نسبة الاناث ٩,١٢٪ فقط.</p>	
<p>- مقارنة نتائج الدراسة بنتائج الدراسات السابقة لتأييد نتائج الدراسة ومعرفة أسباب الاختلاف ان وجدت.</p> <p>- دراسة جوانب إضافية مثل تحديد الإيجابيات والسلبيات التي واجهها الموظفون خلال تطبيق الإدارة الالكترونية.</p>	الفرص Opportunity
<p>- صعوبة تكرار الدراسة من قبل باحثين آخرين لعدم اثبات مصداقية أداة البحث (الاستبانة).</p>	المخاطر Threat

النتائج والتوصيات:

١ / النتائج

بعد فحص الدراسات السابقة نظرياً وتحليلياً تم التوصل للنتائج التالية:

أولاً: نتائج الجانب النظري:

- ١- يعد العمل عن بعد أسلوب ضروري لابد العمل منه عند مواجهة بعض الظروف، مثل كورونا، وتستخدمه بعض المؤسسات تحت الظروف الطبيعية.

- ٢- للعمل عن بعد تأثير إيجابي واضح على أداء الموظف اذ يمكن التكيف معه بسهولة، يكون الموظف في بيئة مريحة له كالمنزل وبين أسرته، يزيد انتاجيته، يقلل المشاكل في مقر المؤسسة، يمكنهم من الوصول للتوازن بين العمل والحياة.
- ٣- للعمل عن بعد تأثير إيجابي أيضا على المؤسسة والمجتمع إذا تقلل التكاليف، التنقلات، مناسبة أكثر لبعض الفئات مثل المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة، وتحافظ أكثر على البيئة.
- ٤- يمكن ان يواجه الموظفون بعض العقبات امام العمل عن بعد، اغلبها تتشكل تحت الجانب التقني، إذا يجب ان يكون لديهم خبرة كافية لاستخدام وسائل التواصل الحديثة.
- ٥- يمكن التغلب على التحديات والعقبات من خلال اتباع إجراءات منظمة لزيادة وعي الموظفين بالعمل عن بعد، وتكثيف الدورات التدريبية في هذا المجال.

ثانياً: نتائج الجانب التحليلي

- ١- جميع نقاط القوة والضعف للدراسات التي تم تحليلها تكمن في منهجية الدراسة المتبعة، حيث ان هذا الجانب يعتمد على قرارات كثيرة يتخذها الباحث ويعكس مدى ملائمته وفهمه للبحث العلمي.
- ٢- أبرز نقاط القوة المشتركة بين الدراسات هي استخدام أدوات إحصائية والأسلوب الكمي لوصف النتائج.
- ٣- تميزت بعض الدراسات بنقاط قوة خاصة بها، مثل اختبار ثبات وصدق الاستبانة قبل توزيعها على العينة والمقارنة بنتائج الدراسات السابقة لتعزيز نتائج الدراسة ودعمها.
- ٤- ابرز نقاط الضعف التي تكررت تكمن في صغر العينة وعم تمثيلها لمجتمع الدراسة. وانحياز نسب توزيع العينة لبعض الفئات دون الأخرى (الذكور على الاناث، الشهادة الجامعية على الدكتوراه.. الخ) بالإضافة لغياب بعض تفاصيل منهجية البحث (ذكر منهجية اختيار العينة، وحجم مجتمع الدراسة).

- ٥- أبرز الفرص التي يجب انتهازها من قبل الباحثين بشكل عام هي توسيع حدود البحث ليشمل موظفي قطاع اخر او لتكبير العينة لتمثل المجتمع بشكل أفضل. بالإضافة لدراسة جوانب إضافية مثل الإيجابيات والسلبيات، والمقارنة مع الدراسات السابقة لتدعيم النتائج.
- ٦- وأخيرا، أبرز نقاط المخاطر التي يجب الانتباه لها وتجنبها هي صعوبة تكرار البحث من قبل الباحثين الاخرين وهذا قد يرجع لأسباب مختلفة، منها: عدم اثبات مصداقية الاستبانة المستخدم، او دراسة مجتمع صغير جدا ومختلف عن اغلب المجتمعات الموجودة. يمكن ان يكون نشر الاستبانة بطريقة عشوائية على الانترنت احدى المخاطر أيضا من حيث عدم ضمان مصداقية وموثوقية الردود.

٢/التوصيات:

- الاهتمام بالجانب المنهجية البحثية من حيث دقة الوصف واعتمادها على أساليب علمية موثوقة.
- ٢- اختبار الاستبانة البحثية قبل توزيعها على العينة من حيث الموثوقية اما باستخدام أساليب إحصائية او الاستعانة بخبراء في المجال. يمكن ان يمنح اختبار الاستبانة الثقة للبحث ويدعمه ويجعل من السهل استخدامها من قبل باحثين اخرين لتكرار الدراسة لأهداف وعينات مختلفة.
- ٣- التأكد من الحصول على عينة كافية تمثل المجتمع المراد دراسته وتعكسه.
- ٤- استخدام الأساليب الإحصائية والأرقام لدعم نتائج البحث وتوصيلها بطريقة علمية.
- ٥- نشر الاستبانة لأكبر عدد ممكن والتأكد من عدم انحياز توزيع نسب العينة بين الفئات المختلفة لتمثل المجتمع بشكل أفضل.

الخاتمة:

يعتبر العمل عن بعد اختيار أسلوب عمل لا بد منه اثناء مواجهة بعض الظروف مثل الصحية والبيئة. يمكن ان يضمن العمل عن بعد استمرارية عمل المؤسسات رغم هذه الظروف لتجنب العواقب.

يستطيع الموظف إنجاز مهامه وعمله من مكان آخر دون الحاجة للتواجد بمقر عمله، مثل المنزل. بعد مراجعة الدراسات السابقة، توصل هذه البحث ان للعمل عن بعد اثار إيجابية على أداء الموظف تمكنه من زيادة انتاجيته والتكيف مع العمل بسهولة. يجب تدريب الموظفين وزيادة وعيهم بأحدث الطرق المستخدمة في العمل عن بعد لتجنب العقبات والتحديات مستقبلا. وبعد تحليل الدراسات السابقة، وجدنا ان منهجية البحث تلعب دور كبير في تقوية البحث او اضعافه. وبشكل عام يجب الاهتمام باتباع الأساليب العلمية والاحصائية، والتأكد من موثوقية أداة البحث واختيار عينة كبيرة تمثل المجتمع المستهدف.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أحمد ناصيف، عبد القادر كرموش. (٢٠٢٠). دراسة بعنوان حتمية العمل عن بعد و التحول نحو الإدارة الالكترونية في منظمات المجتمع المدني السوري في ظل كورونا. *المجلة العربية للنشر العلمي*.
- أسماء عبد الرحمن الغامدي ، و مرام محمد القرني ، نجلاء ابراهيم الشنيفي. (٢٠٢٣). دراسة بعنوان العمل عن بعد خلال أزمة كوفيد-١٩ من وجهة نظر موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للإدارة*.
- بوخريص عبد القادر. (٢٠٢٢). دراسة بعنوان العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا دراسة على عينة من أساتذة بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية .
- تلمساني عبد الكريم، مضمومي عبد المالك. (٢٠٢١). دراسة بعنوان العمل عن بعد و أثره على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا.
- دراسات. (٢٠٢٠). تأثير جائحة كورونا (COVID-19) و تطبيق نظام العمل عن بعد على صياغة الخطط الاستراتيجية المستقبلية لقطاع الموارد البشرية. *مركز البحرين للدراسات الاستراتيجية و الدولية و الطاقة*.
- صالح بن سليمان الرشيد. (٢٠٠٩، ٧، ٣١). اتجاهات المرأة السعودية نحو أسلوب العمل عن بعد. *مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية*، صفحة ٥٤.
- مركز الانتاج الاعلامي. (١٤٢٨). *العمل عن بعد*. مكتبة الملك فهد الوطنية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Baruch, Y. (2001). *The status of research on teleworking and an agenda for future research.*
- Ferrara, B. P. (2022). Investigating the Role of Remote Working on Employees' Performance and Well-Being: An Evidence-Based Systematic Review. *International Journal of Environmental. Research and Public Health.*
- How and when telework improves job .(2021) .Fan, Q. Liu & ,L., Wan, W performance during COVID-19? job crafting as mediator and *Psychology research and .performance goal orientation as moderator .behavior management*
- Mihalca, L. I. (2021). Teleworking During the COVID-19 Pandemic: Determining Factors of Perceived Work Productivity, Job Performance, and Satisfaction. *Amfiteatru Economic.*