

فاعلية العمل عن بعد وعلاقته بإنتاجية الموظفين في ظل جائحة كورونا

EFFECTIVENESS OF HOME-BASED WORKING AND ITS CORRELATION TO STAFF PRODUCTIVITY IN VIEW OF COVID-19 PANDEMIC

بشائر بنت فهد بن محمد القرشي

مكة- جامعة أم القرى

Bfq_93@hotmail.com

2021م – 1442هـ

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤثر على إنتاجية العاملين في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر العاملين في المؤسسات السعودية.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للتعامل مع البيانات وتصنيفها، إذ تمّ تصميم أداة الدراسة والتي تمثّلت في الاستبانة لجمع البيانات. تكوّن مجتمع الدراسة من ثلاثة شركات وجميع العاملين عن بعد في الشركات أنفة الذكر وكان عددهم (300) عاملاً. أما عينة الدراسة فقد تكونت بنسبة (50%) من العاملين بعينة بلغت (175) عاملاً.

أظهرت نتائج الدراسة بأنّ فاعلية العمل عن بعد كانت بمستوى ضعيف على كافة المجالات وعلى المجال الكلي. وأما مستوى الإنتاجية فقد كان بمستوى ضعيف. كما أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين متغير العمل عن بعد وأبعاده كافة ومجموعة على إنتاجية العاملين. كما أظهرت نتائج الدراسة بعدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية في متغير (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، الخبرة). وتوصّلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمّها، ضرورة تدريب العاملين على كافة التقنيات التي تعزز العمل عن بعد والتي تزيد من مستوى الإنتاجية. وأوصت الدراسة بتشجيع العاملين على استخدام البريد الإلكتروني في التواصل الرسمي فيما بينهم، وضرورة حل المشكلات التي تواجه الموظفين في أسرع وقت ممكن لتحقيق الفاعلية.

الكلمات المفتاحية: جائحة كورونا، العمل عن بعد، إنتاجية العاملين.

ABSTRACT

This study aims to recognize the most significant factors influencing productivity of personnel in view of COVID-19 pandemic from the viewpoint of staff and personnel employed by Saudi corporations. To this aim, the study has employed the analytical descriptive methodology to classify and analyze data and information. A questionnaire has been specifically designed to serve as tool of the study to collect information. Community of the study, totaling 300 employees, was composed of three corporations and all home-based staff and personnel. Sample group was composed of 175 employees with a percentage standing at 50%.

Findings revealed that effectiveness of home-based work was poor comprehensively and at all disciplines. Moreover, level of productivity was also poor. Findings further pointed at correlation between the variable of home-based working on one hand and all its dimensions, collectively, on the other hand in terms of staff productivity. It further revealed absence of any differences with statistical indication in terms of the following variables: gender (sex), age, academic background, occupational level, and experience. Eventually, the study concluded and stressed a number of findings as follows. Staff shall be trained on all means of technologies that would enhance home-based working and further improve productivity. Also, staff shall be encouraged to use the Email in formal communication and sort out issues likely to confront those staff as soon as possible to achieve effectiveness.

Keywords: COVID-19 pandemic, home-based/remote working, staff productivity

المقدمة:

تمثل المؤسسات بكافة أشكالها عنصراً أساسياً في سير العجلة الاقتصادية للدولة، ولما كانت هذه المؤسسات تمثل الجانب التنموي والتطور في تعزيز مكانتها الاقتصادية الدولية، فإن بعض الدول عملت على دعم هذه المؤسسات بكافة المقومات، محفزة لها في بعض الوسائل التي تمكنها من السير نحو التطور. ونظراً للأهداف التي تسعى إليها هذه المؤسسات سواء أخدمية أو تجارية منها فإن المحرك والقادر على تحقيق هذه الأهداف يعتمد بشكل أساسي على القوى البشرية وما توفره هذه المؤسسات من بيئة تسهم في تطوير وتعزيز ودفع الإنتاج من قبل العاملين نحو الأفضل. إن الكثير من المؤسسات غالباً ما تواجه العديد من التحديات التي تفرض عليها الانتقال إلى طرق و وسائل تعمل فيها على التخفيف من هذه التحديات والتهديدات سواء كانت طبيعية أو صناعية وذلك للعمل على الحد من الخسائر بحيث لا تؤثر على سير المؤسسة (جرار ودويكات، 2013).

إنّ التحدي الذي واجهه العالم أجمع و وضعه في حالة من الجمود هو جائحة كورونا والتي فتكت ولا تزال تفتك بالعنصر البشري على الرغم من الجهود الحثيثة في التصدي لهذا الوباء، مما فرض على الدول الحظر الشامل والذي تأثرت فيه كافة القطاعات دون استثناء؛ ونظراً لصعوبة التنبؤ بموعد الانتهاء من هذه الجائحة، ولكي لا تتعطل المؤسسات عن أداء المهام المطلوبة ولزيادة إنتاجيتها فقد فرض على بعض المؤسسات الأخذ بزمام الأمور والعمل عن بعد في القطاعات التي تسمح لها طبيعة عملها بهذا الوضع.

وقد ذكر قنيع وبن أودينة (2020) بأنّ الوضع الاقتصادي لكثير من الدول قد تأثر بفعل الإغلاقات وتكديدها الكثير من الخسائر، الأمر الذي استوجب اتخاذ القرارات المناسبة لتسيير أداء المؤسسة. وقد ذكرت رزق (2020) إنّ تأثير جائحة كورونا أصاب الكثير وأثر سلباً على معدلات الإنتاج ولهذا أصبحت المرونة في العمل مطلباً ضرورياً يجب على كل المؤسسات التحلي به للمحافظة على مستويات الأداء؛ ونظراً للظروف الطارئة التي يمر بها العالم في مواجهة جائحة كورونا، فقد توقفت العجلة الاقتصادية باعتبارها واحداً من الإجراءات الاحترازية بهدف محاربتها، حيث قامت الكثير من المؤسسات بتفعيل العمل عن بعد لتتمكن المؤسسات من متابعة أعمالها بفعالية، حيث يجب على المؤسسات وضع الخطط الاستراتيجية التي تعكس الواقع الذي تعيشه ويتطلب إيجاد أفضل الحلول المناسبة للاستمرار في مسيرة التنمية من خلال تحريك القوى البشرية (Ahmad, 2015) من هذا المنطلق قامت هذه الدراسة والتي تحاول معرفة مدى فاعلية العمل عن بعد وعلاقته بإنتاجية الموظفين في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر العاملين في المؤسسات السعودية.

مشكلة الدراسة:

تعد القوى البشرية المحرك الأساسي للعجلة الاقتصادية على مستوى الدول، ولما كانت لهذه الدول العديد من المصانع والمؤسسات التي تحركها القوى البشرية فإن ذلك يعد المفتاح الأساسي في إدارة التنمية الشاملة وتحريك العجلة الاقتصادية. لكن في ظل الظروف الراهنة التي نعيشها اليوم تحت تأثير جائحة كورونا فقد تعطلت هذه المؤسسات وتوقّف أداء العنصر البشري؛ نتيجة للحظر الكلي الذي فرضته بعض الدول بإغلاق المؤسسات كافة تحقيقاً لمبدأ التباعد ومنع الاختلاط للقضاء على هذا الوباء فقد أشارت العديد من الدراسات ولاسيما (عبدالكبير، 2017، منظمة العمل العربية، 2020) (Thulin, 2019) بأن العملية الإنتاجية للكثير من الموظفين قد توقفت وأدى ذلك إلى تعطل عمل المؤسسات.

من هنا فقد عملت بعض المؤسسات من خلال التخطيط الاستراتيجي والمرونة التي تتمتع بها بتشغيل القوى البشرية عن بعد دون الحضور إلى مكاتبهم، فكان لتكنولوجيا الاتصال والمتمثلة في شبكة الانترنت الحل الأمثل لمواصلة أداء العاملين

وتحقيق الإنتاجية للمؤسسات. إنَّ تطبيق هذا النظام دون تدريب ودون معرفة في كيفية التعامل مع التقنيات الحديثة والعمل عن بعد يعد تحدياً كبيراً لهذه المؤسسات للحفاظ على أداء للعاملين والذي يسمح للإدارة بتتبع تنفيذ العمليات والأنشطة ومراقبة العمل الذي يتم عن بعد للحفاظ على نفس الإنتاجية والمخرجات التي كانت قبل كورونا. من ذلك تتمحور مشكلة الدراسة حول "فاعلية العمل عن بعد وعلاقته بإنتاجية الموظفين في ظل جائحة كورونا"، وتتبلور مشكلة الدراسة من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي: "ما مدى فاعلية العمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية لدى العاملين في المؤسسات السعودية تحت تأثير جائحة كورونا؟"

أسئلة الدراسة:

أسفر عن هذه الدراسة العديد من الأسئلة والتي تحاول الدراسة الإجابة عليها وهي:

1. ما أهم العوامل التي تؤثر على إنتاجية العاملين في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر العاملين في المؤسسات السعودية؟
2. هل هناك علاقة بين فاعلية العمل عن بعد وبين إنتاجية العاملين في المؤسسات السعودية في ظل جائحة كورونا؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ في فاعلية العمل عن بعد وبين إنتاجية العاملين في المؤسسات السعودية في ظل جائحة كورونا ومن وجهة نظر العاملين في المؤسسات السعودية تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي)؟

أهمية الدراسة:

(1) الأهمية النظرية

تكمن أهمية البحث في تزويد المكتبة العربية بإطار نظري في مجال فاعلية العمل عن بعد وإنتاجية العاملين، كما تسهم هذه الدراسة في أن تكون نواة لإنشاء أبحاث جديدة لدراسة فاعلية العمل عن بعد في مجالات أخرى ومتغيرات جديدة.

(2) الأهمية التطبيقية

تأتي الأهمية التطبيقية في توفير معلومات لأصحاب القرار لتوفير بعض الآليات التي تعمل على تعزيز تطوير العمل عن بعد من خلال استحداث طرق لتطوير مهارات العاملين من خلال توظيف التكنولوجيا لأداء المهام في ظل جائحة كورونا، كما يمكن من خلال نتائج هذه الدراسة تعميم النتائج على كافة المؤسسات بأهمية العمل عن بعد في ظل الأزمات التي تمر بها المؤسسات وخاصة جائحة كورونا.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على أهم العوامل التي تؤثر على إنتاجية العاملين في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر العاملين في المؤسسات السعودية؟
2. الكشف عن إذا كان هناك علاقة بين فاعلية العمل عن بعد وبين إنتاجية العاملين في المؤسسات السعودية في ظل جائحة كورونا.
3. التعرف إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ في فاعلية العمل عن بعد وبين إنتاجية العاملين في المؤسسات السعودية في ظل جائحة كورونا تعزى للمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تركز هذه الدراسة على مفهوم العمل عن بعد ودوره في زيادة مستوى الإنتاجية لدى الموظفين في المجالات الإدارية والتقنية في المؤسسات السعودية.

الحدود المكانية: قسم الشؤون الفنية بجامعة الملك سعود للعلوم الصحية، وشركة تمر للأدوية، وأخيراً منصة "ينمو" السعودية.

الحدود البشرية: العاملين في المؤسسات التي تم اختيارها للدراسة.

الحدود الزمانية: أنجزت هذه الدراسة في الفترة من فبراير 2021 إلى مايو 2021.

منهجية وإجراءات الدراسة

أولاً: منهج الدراسة:

استُخدم المنهج الوصفي؛ وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المجال الإداري والمجال التقني بجامعة الملك سعود للعلوم الصحية. قسم الشؤون الفنية، وشركة تمر للأدوية والمستحضرات الطبية ومنصة "ينمو" السعودية، حيث بلغ عددهم (300) عاملاً.

ثالثاً: عينة الدراسة:

عينة الدراسة هي جزء من مجتمع الدراسة حيث تكوّنت عينة الدراسة من (50%) من العاملين الذين يعملون في جامعة الملك سعود للعلوم الصحية وشركة تمر للأدوية والمستحضرات الطبية ومنصة "ينمو" السعودية والبالغ عددهم (175) عاملاً.

رابعاً: أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة بعد الاطلاع على أدبيات الموضوع والدراسات السابقة والاستفادة من الإطار النظري وبعض من عبارات الدراسات السابقة؛ وذلك بغرض الكشف عن فاعلية العمل عن بعد وعلاقته بإنتاجية الموظفين في ظل جائحة كورونا، وإبراز أهمية هذا الدور بعد الاطلاع على الدراسات السابقة القريبة من موضوع الدراسة الحالية والاستفادة من أدوات بعض الدراسات لغاية تطوير أداة الدراسة في مجال العمل عن بعد لاسيما دراسة (نعيم، 2014)، ودراسة (الجمعة وآخرون، 2015) ودراسة (ناصر كرموشي، 2020) وفي مجال الإنتاجية دراسة عيسى (2018)، ودراسة الخزاعي ووفقاً لما يلي: تم تحديد مجالات الأداة الدراسة من خلال اطلاع الباحثة والتي تم التمكن من الوصول إلى مجالات الدراسة، وأخيراً تم تحديد (4) أبعاد فقط للأداة، وعدد عبارات كل بعد. والجدول (1) يبين ذلك:

الجدول (1)

أبعاد الاستبانة وعدد عباراتها بصورتها النهائية

المجال	الرقم	الأبعاد	عدد الفقرات
العمل عن بعد	1	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات.	5
	2	التعاون.	6
	3	الاعتمادية.	5
الإنتاجية	1	الإنتاجية.	7
المجموع			23

خامساً: وصف أداة الدراسة:

تكوّنت أداة الدراسة بصورتها النهائية وكانت على النحو التالي :

- أولاً: البيانات الشخصية والوظيفية عن أفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في المتغيرات الديموغرافية التالية :
الجنس : (ذكر، وأنثى) - المؤهل العلمي: (دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا) - العمر: (أقل من 25 سنة، من 25 سنة إلى أقل من 36 سنة، من 36 سنة إلى أقل من 46 سنة، 46 سنة فأكثر) - سنوات الخبرة العملية: (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، من 11 إلى 15 سنة، 16 فأكثر - المسمى الوظيفي: (مدير-رئيس قسم-موظف).
- ثانياً: أبعاد عوامل العمل عن بعد حيث يتكون المحور الأول: فاعلية العمل عن بعد من 17 عبارة مقسّمة على ثلاثة أبعاد. وهي: التكنولوجيا ويضم (5) فقرات، والبعد الثاني: التعاون ويضم (6) فقرات، والبعد الثالث: الاعتمادية ويضم (5) فقرات.
- ثالثاً: عبارات المحور الثاني: الإنتاجية، ويتكوّن من 7 عبارات تدور حول إنتاجية العاملين. وبهذا تتكون أداة الدراسة من (23) فقرة.

سادساً: مقياس أداة الدراسة:

تمّ استخدام مقياس "Likert ليكرت الخماسي" المتدرج لقياس درجة الموافقة ، الذي يوضح درجة "فاعلية العمل عن بعد وعلاقته بإنتاجية الموظفين في ظل جائحة كورونا"، وطُلب من عينة الدراسة تحديد البديل الذي يوضح درجة القبول، وذلك بوضع الإشارة المناسبة في المكان المناسب من فئات الاستجابة السابقة كما في الجدول (2) على النحو التالي .

الجدول (2)
فئات استجابة الاستبانة (المقياس)

البيان				
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

ونلاحظ من خلال الجدول (2) أنّ العبارة التي تتم الموافقة عليها بموافق بشدة تأخذ الدرجة (5)، و موافق فقط تأخذ الدرجة (4)، أما محايد فتأخذ الدرجة (3)، في حين غير موافق تأخذ الدرجة (2)، وإذا تمّ اختيار غير موافق بشدة تأخذ الدرجة (1).

سابعاً : صدق أداة الدراسة:

و للتحقق من صدق أداة الدراسة، فقد تمّ على طريقة الصدق الظاهري والصدق البنائي للأداة.

- صدق المحتوى (Content validity):

هو الصدق الظاهري، فقد عُرضت أداة الدراسة الحالية التي كانت في صورتها الأولية المكونة من (24) عبارة من خلال (4) أبعاد على (3) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص؛ للاستفادة من ملاحظاتهم حول صياغة عبارات الاستبانة ووضوحها ومناسبة كل عبارة للبعد، ومن أجل التأكّد من أنّ الاستبانة تقيس ما صُمّمت من أجله. وقد اعتمدت الباحثة على إجماع 85% من المحكمين بالحذف والإضافة وتغيير الصياغة اللغوية للأبعاد والعبارات، وبذلك تكونت أداة القياس بصورتها النهائية من (23) عبارة فقط مقسمة على محورين الأوّل: فاعلية العمل عن بعد بأبعاده الثلاثة (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات- التعاون- الاعتمادية)، والمحور الثاني: الإنتاجية.

- الصدق البنائي (Structural honesty):

هو صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة، وللتحقق من ذلك تمّ حساب الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة على العينة الاستطلاعية البالغ حجمها (15) فرداً، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التابعة له. ويبيّن الجدول (3) نتائج معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد والمعدل الكلي لكل بعد.

جدول (3)

معاملات الارتباط ودلالاتها الإحصائية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بُعد تنتمي إليه

الإنتاجية		البعد الثالث : الاعتمادية		البعد الثاني : التعاون		البعد الأول : البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.846**	1	0.787**	11	0.730**	6	0.547**	1
0.803**	2	0.757**	12	0.861**	7	0.579**	2
0.718**	3	0.855**	13	0.815**	8	0.612**	3
0.757**	4	0.799**	14	0.889**	9	0.483**	4
0.714**	5	0.873**	15	0.701**	10	0.547**	5
0.743**	6	0.717**	16				
0.851**	7						

**معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.01)

ويُتضح من الجدول (3) أنّ قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة في المحور الأول مع الدرجة الكلية لبعد "البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات" تتراوح ما بين (0.483) و(0.612)، أمّا البعد الثاني "التعاون" فتراوحت ما بين (0.701) و(0.889)، في حين في بُعد "الاعتمادية" تراوحت ما بين (0.717) و(0.873)، أمّا في بُعد "الإنتاجية" فتراوحت ما بين (0.714) و(0.851)، ويتبيّن أنّ معاملات الارتباط المبيّنة دالة عند مستوى دلالة (0.01)، ممّا يدل على ارتباط كل عبارة مع البعد الذي تنتمي إليه، وبذلك تعتبر عبارات الأداة (الاستبانة) صادقة لما وُضعت لقياسه والجدول رقم (4) يبيّن ذلك.

جدول (4)

معامل الارتباط بين معدل كل بعد من أبعاد الدراسة مع المعدل الكلي لعبارات الاستبانة

معامل الارتباط	عنوان البعد	البعد
0.902**	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات.	الأول
0.874**	التعاون.	الثاني
0.804**	الاعتمادية.	الثالث
0.846**	الإنتاجية.	الرابع

**معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.01)

ويتضح من خلال الجدول (4) أنّ معامل الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الدراسة مع الدرجة الكلية لعبارات المقياس تتراوح ما بين (0.804) و(0.902)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.01)؛ ممّا يدل على تماسك الأبعاد، وصلاحيتها للتطبيق على أفراد عينة الدراسة.

ثامناً: ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest)، بعد التحقق من الصدق الظاهري، تم من قبل الباحثة توزيع أداة الدراسة على عينة بسيطة من مجتمع الدراسة، مكونة من (15) فرداً، حيث تم التوزيع للمرة الأولى، وبعد مضي أسبوعين تم تطبيقها على العينة نفسها مرة أخرى، وتم حساب معامل الثبات بين عبارات أداة الدراسة.

طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha: استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات باستخدام طريقة الاتساق الداخلي "ألفا كرونباخ" بين العبارات، يوضح قيم معامل ثبات الاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات الاستبانة الخاصة بالدراسة، ويبيّن الجدول (5) ذلك :

جدول (5)
قيم معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ)

البعد	عنوان البعد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الأول	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	5	0.907
الثاني	التعاون	6	0.849
الثالث	الاعتمادية	5	0.885
الرابع	الإنتاجية	7	0.890
جميع الأبعاد			0.940

ويلاحظ من خلال الجدول السابق (5) حصول المقياس الكلي على معاملات ثبات مرتفعة؛ حيث بلغ معامل الثبات لجميع عبارات الاستبانة (0.940)، وهو أكبر من (0.70)؛ مما يدل على ثبات أداء العبارات في الاستبانة في جميع الأبعاد. وقيم معامل الثبات الكلي لأبعاد أداة الدراسة في البعد الأول "البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات" (0,907)، أما البعد الثاني "التعاون" (0,849)، في حين البعد الثالث "الاعتمادية" (0,885)، والبعد الرابع "الإنتاجية" (0,890).

تاسعاً: متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: العمل عن بعد ويشمل المتغيرات التالية: (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات- التعاون- الاعتمادية).
المتغير التابع: الإنتاجية.

عاشراً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

1. التكرارات والنسب المئوية، لوصف أفراد عينة الدراسة.
2. معامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة.
3. معامل بيرسون لبيان مدى انتماء الفقرة للمجال ومدى انتماء المجال للمجال الكلي.
4. استخدام حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ لبيان تقدير استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة وأبعادها، وتحديد درجة الاستبانة حسب المتوسط الحسابي، وتم حساب المتوسط العام لكل بعد.
5. اختبار (ت) (T-TEST) لتحليل متغير الجنس.

6. استخدام تحليل التباين الأحادي (ف) (One way ANOVA) لمتغير الدراسة المتعلق بالمؤهل العلمي والعمر وسنوات الخبرة والمستوى الوظيفي.

مصطلحات الدراسة:

أولاً: العمل عن بعد:

عرف بلاكويل وآخرون (Blackwell et al., 2002, 76) العمل عن بعد بأنه: "استخدام الاتصالات في أي مكان تريده من أجل تلبية احتياجات العملاء سواءً كان ذلك من مكتب منزلي، أو مركز عمل عن بعد، أو مكتب تابع، أو مكتب عميل، أو صالة مطار، أو غرفة فندق، أو أي مكان يمكن من خلاله إنجاز العمل". و عرّف العمل عن بعد إجرائياً بأنه: استخدام كافة التكنولوجيا في عملية إنجاز المهام المطلوبة من خارج موقع المؤسسة، وتقاس في هذه الدراسة من خلال الاستبانة التي عدت لهذه الغاية.

ثانياً: الإنتاجية:

عرف الحرازين الراعي (2016، 4) الإنتاجية بأنها: "نسبة المخرجات إلى المدخلات، وتشمل المدخلات ساعات العمل أو تكلفتها، وتكاليف الإنتاج وتكاليف الآلات والمعدات، بينما تشمل المخرجات على المبيعات، الدخل، الحصة السوقية". و عرّف إجرائياً بأنه: قدرة العاملين على زيادة عدد الوحدات من المخرجات من المدخلات بما يحسن من وضع المؤسسة، وتقاس في هذه الدراسة من خلال الاستبانة التي عدت لهذه الغاية.

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع الدراسة ضمن أبعاد العمل عن بعد بالإضافة إلى الإنتاجية، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات مرتبة من الأحدث إلى الأقدم:

الدراسات الخاصة بالعمل عن بعد:

في دراسة قام بها ناصيف وكرموش (2020)، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على حتمية العمل عن بعد والتحول نحو الإدارة الالكترونية في منظمات المجتمع المدني السوري في ظل جائحة كورونا. وتكونت عينة الدراسة بالأساس من 75 منظمة تم توزيع الاستبيانات عليها وكان عدد الاستبيانات الموزعة 120 استبياناً، تم استرداد 70 استبيان. وكشفت هذه الدراسة عن أنّ حجم البرامج الالكترونية الموجودة حالياً في المنظمات السورية العاملة من تركيا ضعيفة، وأنّ حجم السيولة المتوفرة لدى المنظمات لتغطية عملية الانتقال نحو الإدارة الالكترونية متوسطة. كما أظهرت النتائج وجود نية جيّدة لدى إدارة المنظمات السورية للانتقال نحو العمل الالكتروني، ولديهم اعتقاد عالي بأنّ حجم العمل أصبح بحاجة لهذا الانتقال.

وفي دراسة قام بها كل من (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020)، حيث تهدف هذه المقالة إلى تحليل تنفيذ العمل عن بعد كممارسة أمنية لمواجهة الأزمة الناتجة عن مرض كوفيد-19. و تقدّم هذه الورقة كلاً من النتائج النظرية والعملية من وجهة نظر نظرية باروخ ونيكلسون مع العوامل البيئية، والسلامة، والقانونية التي تفسر العمل عن بعد. من منظور عملي، تمّ الحصول على قاعدة بيانات للشركات التي أدخلت العمل عن بعد كإجراء لمواجهة فيروس كورونا في سياق الأزمة. باختصار، توضح أزمة Covid-19 كيف تمّ استخدام العمل عن بعد من قبل الشركات لضمان سلامة موظفيها وتوفير

استمرارية النشاط الاقتصادي. وبالتالي، فإنّ عوامل الأمان ذات صلة بدراسة العمل عن بعد ويجب أخذها في الاعتبار في مزيد من البحث.

وفي دراسة قام بها كل من (عيسى وسليمان ولقم، 2019) و هدفت الدراسة إلى الوصول إلى معرفة الطريقة المناسبة لعمل المرأة عن بعد بالمجتمع السعودي، و اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات المستمدة من الاستبانات التي تمّ تصميمها وتوزيعها على عينات الدراسة، وقد استخدمت الدراسة عينة مكونة من فئات شملت المسؤولين الحكوميين ومسؤولي الشركات بمحافظة الخرج والأقسام النسائية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز وطالبات العمل وجهات التوظيف بمحافظة الخرج. و أظهرت النتائج في المحور الأول من الدراسة (التحديات) ارتفاع نسبة تحديات العمل عن بعد عند أرباب العمل وجهات التوظيف فجاءت في المرتبة الأولى خوف المديرين التقليديين من ضياع الشكل التقليدي للمؤسسة، كما كان عدم القدرة على تنظيم الوقت ومقاومة المديرين للتغيير خوفاً على مناصبهم من أهم التحديات، وفي الحلول أظهرت الدراسة أنّ التفاعل المستمر بالتوجيه بين المؤسسة والمستهدف من العمل عن بعد ووجود برامج توجيه مستمرة طوال فترة العمل من أهم الحلول للتحديات. أما المحور الثاني (الآليات والضوابط) فقد أوضحت الدراسة أنّ تفضيل عقد دورات خاصة بالعمل عن بعد للطالبات قبل التخرج من أهم الآليات كما أظهرت الدراسة أيضاً أنّ عقد الشراكات بين جامعة الأمير سطاتم ومؤسسات العمل عن بعد ونشر الخبرات والتجارب الناجحة السابقة للعمل عن بعد والتسويق للعمل عن بعد من خلال وحدات الخريجات بالكليات والتوسع في التخصصات التي تؤهل للعمل عن بعد مستقبلاً من أهم الآليات التي تؤدي إلى تنفيذ العمل عن بعد للمرأة بمحافظة الخرج.

وفي دراسة قام بها سميث وآخرون (Smith et al, 2015) و هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي للعاملين الذين يعملون عن بُعد فيما يتعلق باستخدام مجموعة متنوعة من قنوات الاتصال. تكوّنت عينة الدراسة (384) من العاملين عن بعد في الولايات المتحدة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. أشارت النتائج إلى أنّ الانبساط والانفتاح والقبول يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالرضا الوظيفي للعمل عن بعد. بالإضافة إلى ذلك أظهرت النتائج تأثيرات كبيرة للعلاقة بين الانفتاح والاتصال عبر الهاتف والفيديو ، وأنّ الاتصال الهاتفي على الرضا الوظيفي للعمل عن بعد كان إيجابياً.

الدراسات الخاصة بالإنتاجية:

في دراسة قام بها الحرازين والراعي (2019) هدفت إلى التعرف على واقع الصناعة التحويلية في فلسطين وتحديد أهم العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل والأجور في هذا القطاع خلال الفترة الزمنية 1994-2012 م، وذلك من خلال استخدام الأساليب الإحصائية والقياسية الحديثة، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين متوسط الإنتاجية وكل من متوسط نصيب العامل من الاستثمار في الصناعة التحويلية، ومتوسط نصيب العامل من التعويضات في قطاع الصناعة التحويلية، وكذلك وجود علاقة عكسية بين متوسط الإنتاجية وأرصدة التسهيلات الائتمانية الممنوحة للصناعات التحويلية، ومن جانب آخر فقد أشارت النتائج الإحصائية لوجود علاقة طردية بين متوسط الإنتاجية وتعويضات العاملين في قطاع الصناعة التحويلية الفلسطينية، وعلاقة عكسية بين تعويضات العاملين في الصناعة التحويلة والتضخم، أما بالنسبة لعنصر العمل فقد ارتبط بعلاقة طردية بتعويضات العاملين في الصناعة التحويلية، كما وكان لكل من المتغير الزمني وعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي تأثيراً واضحاً على كل من إنتاجية العمل والأجور في قطاع الصناعة التحويلية.

وفي دراسة قامت بها أبو صفية (2017) هدفت إلى معرفة محددات إنتاجية العاملين في قطاع صناعة الملابس في قطاع غزة، وتقديم المقترحات المناسبة لرفع إنتاجية العاملين في قطاع صناعة الملابس في قطاع غزة. تم استخدام أداة الدراسة وهي الاستبانة، وتم توزيع الاستبانات باختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة من مختلف مناطق قطاع غزة المكون من 138 عضو في اتحاد صناعة الملابس في قطاع غزة لعام 2014 م، تم اختيار 102 استبيان خاص بصاحب المنشأة و101 استبيان خاص بالعامل بالمنشأة. تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة؛ لأنها تعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كلفياً وكمياً. وأهم نتائج الدراسة: تُبين أنّ المتغيرات المؤثرة في تحديد إنتاجية العمال هي: "وجود حوافز معنوية في المنشأة، أساليب الإنتاج المستخدمة في المنشأة، الرضا الوظيفي للعامل بالمنشأة"، بينما تُبين ضعف تأثير "الحوافز المادية المطبقة في المنشأة، المستوى التكنولوجي المستخدم في المنشأة، تدريب العاملين في المنشأة، معرفة قدرة المنشأة على تصريف منتجاتها".

وفي دراسة قام بها العمري وحديدات (2013) حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم خصائص الصناعة التحويلية الأردنية، وتحديد الأساليب المناسبة والواجب اتباعها في قطاع الصناعة التحويلية لتعظيم الإنتاجية من خلال اختبار طبيعة العلاقة بين متوسط إنتاجية العامل في قطاع الصناعة التحويلية باعتباره المتغير التابع بهدف تحسين مستوى الإنتاجية وزيادة معدلات الإنتاج وبالتالي رفع أسهم هذه الصناعات وزيادة نصيبها في الأسواق المحلية والدولية، حيث استخدمت الدراسة نموذج الانحدار المتعدد لبناء العلاقة السببية بين إنتاجية العمل وبعض المتغيرات التي تؤثر في الإنتاجية في قطاع الصناعات التحويلية والتي من أهمها: عدد العاملين والتكوين الرأسمالي الثابت وتعويضات العاملين والتسهيلات الائتمانية الممنوحة للصناعة التحويلية. وقد توصلت الدراسة إلى أنّ زيادة متوسط نصيب العامل من الاستثمار في الصناعة التحويلية بمقدار 1% سيؤدي إلى زيادة إنتاجية العامل في نفس الصناعة بنسبة 79.2%، بالإضافة إلى وجود علاقة طردية بين متوسط تعويضات العاملين ومتوسط إنتاجية العامل، حيث إنّ زيادة متوسط تعويضات العاملين في الصناعة التحويلية بمقدار 1% ستؤدي إلى زيادة متوسط إنتاجية العامل بمقدار 32.18%، وبيّنت الدراسة إلى أنّ الزيادة بمقدار 1% في حجم متوسط الإنتاجية تؤدي إلى زيادة التعويضات بمقدار 02.0%، وأشارت إلى تأثير تعويضات العاملين بالمستوى العام للأسعار، فزيادة التضخم بنسبة 1% تؤدي إلى زيادة التعويضات بنسبة 05.4%.

عرض وتحليل البيانات

أولاً: المعلومات الشخصية:

جدول رقم (6)
التوزي التكراري النسبي للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرار	فئات المتغير	المتغير
0.49	1.58	41.7	65	ذكر	الجنس
		58.3	91	أنثى	
0.82	2.46	11.5	18	دبلوم فأقل	المؤهل العلمي
		64.1	100	بكالوريوس	
		24.4	38	دراسات عليا	
0.82	2.46	8.3	13	أقل من 25 سنة	العمر
		49.4	77	من 25 سنة إلى أقل من 36 سنة	

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	من 36 سنة إلى أقل من 46 سنة	46	29.5		
	46 فأكثر	20	12.8		
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	56	35.9	2.17	1.09
	من 5 إلى 10 سنوات	41	26.3		
	من 11 إلى 15 سنة	34	21.8		
	16 فأكثر	25	16.0		
المستوى الوظيفي	مدير	19	12.2	2.60	0.69
	رئيس قسم	23	14.7		
	موظف	114	73.1		

من خلال الجدول السابق نجد الآتي: بالنسبة لمتغير الجنس، نجد أن غالبية عينة الدراسة إناث بنسبة (58.3%)، وأن نسبة (41.7%) من الذكور، بوسط حسابي 1.58 وانحراف معياري 0.49.

أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، نجد أن نسبة (11.5%) من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم فأقل، وأن نسبة (64.1%) مؤهلهم العلمي بكالوريوس، وأن نسبة (24.4%) مؤهلهم العلمي دراسات عليا، بوسط حسابي 2.46 وانحراف معياري 0.82، أي لحملة البكالوريوس دور فعال في عملية العمل عن بعد. بالنسبة لمتغير العمر، نجد أن نسبة (8.3%) من عينة الدراسة أعمارهم (أقل من 25 سنة)، وأن نسبة (49.4%) أعمارهم (من 25 سنة إلى أقل من 36 سنة)، وأن نسبة (29.5%) أعمارهم (من 36 سنة إلى أقل من 46 سنة)، وأخيراً نجد أن نسبة (12.8%) أعمارهم (46 فأكثر)، بوسط حسابي 2.46 وانحراف معياري 0.82. وبالنسبة لمتغير سنوات الخبر، نجد أن نسبة (35.9%) من العينة سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات)، وأن نسبة (26.3%) سنوات خبرتهم (5-10 سنوات)، وأن نسبة (21.8%) سنوات خبرتهم (11-15 سنة)، وأن نسبة (16%) سنوات خبرتهم (16 سنة فأكثر)، بوسط حسابي 2.17 وانحراف معياري 1.09، أي أن الذين سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات حققوا نجاحاً كبيراً في العمل عن بعد وذلك لمواكبتهم للتقنيات الحديثة. بالنسبة لمتغير المستوى الوظيفي، نجد أن نسبة (12.2%) من العينة يعملون في وظيفة مدير، وأن نسبة (14.7%) يعملون رؤساء أقسام، وأن نسبة (73.1%) يعملون في وظيفة موظف، بوسط حسابي 2.60 وانحراف معياري 0.69.

ثانياً: العوامل المؤثرة في الإنتاجية:

السؤال الأول: ما أهم العوامل التي تؤثر على إنتاجية العاملين في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر العاملين في المؤسسات السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب النسب المئوية والانحرافات المعيارية، والجدول (7) يظهر النتائج:

جدول رقم (7)

النسب المئوية والتكرارات للإجابات على عبارات المحاور الأولى: فاعلية العمل عن بعد: البعد الأول: البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات

م	العبارات	الخيارات	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب

2	1.04	4.03	39.1	61	أوافق بشدة	تعد المنظمة التي أعمل بها جاهزة تقنياً من حيث تفعيل العمل عن بعد.	1
			37.8	59	أوافق		
			14.1	22	محايد		
			5.1	8	لا أوافق		
			3.8	6	لا أوافق بشدة		
5	1.19	3.51	25.6	40	أوافق بشدة	وقرت المنظمة سرعة عالية في شبكة الانترنت للتعامل مع مختلف مهام العمل عن بعد.	2
			28.2	44	أوافق		
			21.2	33	محايد		
			21.2	33	لا أوافق		
			3.8	6	لا أوافق بشدة		
1	0.91	4.40	59.0	92	أوافق بشدة	تشجع بيئة عملي على استخدام البريد الالكتروني في التواصل الرسمي.	3
			30.1	47	أوافق		
			4.5	7	محايد		
			4.5	7	لا أوافق		
			1.9	3	لا أوافق بشدة		
4	1.11	3.58	24.4	38	أوافق بشدة	وقرت المنظمة التدريب المناسب للعاملين على تفعيل العمل عن بعد.	4
			31.4	49	أوافق		
			25.0	39	محايد		
			16.0	25	لا أوافق		
			3.2	5	لا أوافق بشدة		
3	1.10	3.88	35.9	56	أوافق بشدة	يمكن استخدام البرامج وقواعد البيانات المتعلقة بالمنظمة أثناء العمل عن بعد.	5
			34.0	53	أوافق		
			14.7	23	محايد		
			13.5	21	لا أوافق		
			1.9	3	لا أوافق بشدة		

يُضح لنا من الجدول أعلاه أنّ عبارة (تشجّع بيئة عملي على استخدام البريد الالكتروني في التواصل الرسمي) جاءت في المرتبة الأولى حيث وافق عليها بشدة بنسبة 59% و وافق عليها بنسبة 30.1% ومحايد بنسبة 4.5% ولا يوافق عليها بنسبة 4.5% ولا يوافق بشدة بنسبة 1.9%، بوسط حسابي مرجح 4.40 وانحراف معياري 0.91. و أنّ عبارة (تعد المنظمة التي أعمل بها جاهزة تقنياً من حيث تفعيل العمل عن بعد) جاءت في المرتبة الثانية حيث وافق عليها بشدة بنسبة 39.1% و وافق عليها بنسبة 37.8% ومحايد بنسبة 14.1% ولا يوافق عليها بنسبة 5.1% ولا يوافق بشدة بنسبة 3.8%، بوسط حسابي مرجح 4.03 وانحراف معياري 1.04. و أنّ عبارة (يمكن استخدام البرامج وقواعد البيانات المتعلقة بالمنظمة أثناء العمل عن بعد) جاءت في المرتبة الثالثة حيث وافق عليها بشدة بنسبة 35.9% و وافق عليها بنسبة 34% ومحايد بنسبة 14.7% ولا يوافق عليها بنسبة 13.5% ولا يوافق بشدة بنسبة 1.9%، بوسط حسابي مرجح 3.88 وانحراف معياري 1.10. و عبارة (وقّرت المنظمة سرعة عالية في شبكة الانترنت للتعامل مع مختلف مهام العمل عن بعد) جاءت في المرتبة الرابعة حيث وافق عليها بشدة بنسبة 25.6% و وافق عليها بنسبة 28.2% ومحايد بنسبة 21.2% ولا يوافق عليها بنسبة 21.2% ولا يوافق بشدة بنسبة 3.8%، بوسط حسابي مرجح 3.58 وانحراف معياري 1.19. و أنّ عبارة (وقّرت المنظمة التدريب المناسب للعاملين على تفعيل العمل عن بعد) جاءت في المرتبة الخامسة حيث وافق عليها بشدة بنسبة 24.4% و وافق عليها بنسبة 31.4% ومحايد بنسبة 25% ولا يوافق عليها بنسبة 16% ولا يوافق بشدة بنسبة 3.2%، بوسط حسابي مرجح 3.51 وانحراف معياري 1.11.

جدول رقم (8)

النسب المنوية والتكرارات للإجابات على عبارات المحور الأول: فاعلية العمل عن بعد: البعد الثاني: التعاون

م	العبارات	الخيارات	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يتشارك أعضاء فريق العمل مع بعضهم في المشكلات لغاية تحقيق الأهداف.	أوافق بشدة	66	42.3	4.08	0.96	2
		أوافق	47	30.1			
		محايد	36	23.1			
		لا أوافق	4	2.6			
		لا أوافق بشدة	3	1.9			
2	يتشاور قائد الفريق مع الأعضاء حول الأعمال التي يتم إنجازها.	أوافق بشدة	63	40.4	4.11	0.96	1
		أوافق	61	39.1			
		محايد	22	14.1			
		لا أوافق	6	3.8			
		لا أوافق بشدة	4	2.6			
3	يتم تقييم أداء فريق العمل لمعرفة مدى فاعليته بشكل مستمر.	أوافق بشدة	43	27.6	3.79	1.08	5
		أوافق	64	41.0			

			19.9	31	محايد		
			5.8	9	لا أوافق		
			5.8	9	لا أوافق بشدة		
4	1.01	3.86	28.8	45	أوافق بشدة	يتلقى فريق العمل الدعم الكامل من قيادة المنظمة لأداء المهام عن بعد.	4
			42.3	66	أوافق		
			16.7	26	محايد		
			10.3	16	لا أوافق		
			1.9	3	لا أوافق بشدة		
3	0.97	3.96	32.1	50	أوافق بشدة	توفّر المنظمة التي أعمل بها العديد من وسائل التواصل مع فريق العمل لإنجاز المهام بسهولة.	5
			43.6	68	أوافق		
			14.7	23	محايد		
			7.7	12	لا أوافق		
			1.9	3	لا أوافق بشدة		
6	1.04	3.57	17.9	28	أوافق بشدة	توفير كافة التجهيزات التي يتطلبها أداء العمل عن بعد من قبل المنظمة التي أعمل بها	6
			41.7	65	أوافق		
			23.1	36	محايد		
			14.1	22	لا أوافق		
			3.2	5	لا أوافق بشدة		

يُتضح لنا من الجدول أعلاه أنّ عبارة (يتشاور قائد الفريق مع الأعضاء حول الأعمال التي يتم إنجازها) جاءت في المرتبة الأولى، حيث وافق عليها بشدة بنسبة 40.4% و وافق عليها بنسبة 39.1% ومحايد بنسبة 14.1% ولا يوافق عليها بنسبة 3.8% ولا يوافق بشدة بنسبة 2.6%، بوسط حسابي مرجح 4.11 وانحراف معياري 0.96.

أمّا عبارة (يتشارك أعضاء فريق العمل مع بعضهم في المشكلات لغاية تحقيق الأهداف) جاءت في المرتبة الثانية حيث وافق عليها بشدة بنسبة 42.3% و وافق عليها بنسبة 30.1% ومحايد بنسبة 23.1% ولا يوافق عليها بنسبة 2.6% ولا يوافق بشدة بنسبة 1.9%، بوسط حسابي مرجح 4.08 وانحراف معياري 0.96. و أنّ عبارة (توفّر المنظمة التي أعمل بها العديد من وسائل التواصل مع فريق العمل لإنجاز المهام بسهولة) جاءت في المرتبة الثالثة حيث وافق عليها بشدة بنسبة 32.1% و وافق عليها بنسبة 43.6% ومحايد بنسبة 14.7% ولا يوافق عليها بنسبة 7.7% ولا يوافق بشدة بنسبة 1.9%، بوسط حسابي مرجح 3.96 وانحراف معياري 0.97. و أنّ عبارة (يتلقى فريق العمل الدعم الكامل من قيادة المنظمة لأداء المهام عن بعد) جاءت في المرتبة

الرابعة حيث وافق عليها بشدة بنسبة 28.8% و وافق عليها بنسبة 42.3% ومحايد بنسبة 16.7% ولا يوافق عليها بنسبة 10.3% ولا يوافق بشدة بنسبة 1.9%، بوسط حسابي مرجح 3.86 وانحراف معياري 1.01. أما عبارة (يتم تقييم أداء فريق العمل لمعرفة مدى فاعليته بشكل مستمر) جاءت في المرتبة الخامسة حيث وافق عليها بشدة بنسبة 27.6% و وافق عليها بنسبة 41% ومحايد بنسبة 19.9% ولا يوافق عليها بنسبة 5.8% ولا يوافق بشدة بنسبة 5.8%، بوسط حسابي مرجح 3.79 وانحراف معياري 1.08. و عبارة (توفير كافة التجهيزات التي يتطلبها أداء العمل عن بعد من قبل المنظمة التي أعمل بها) جاءت في المرتبة السادسة حيث وافق عليها بشدة بنسبة 17.9% و وافق عليها بنسبة 41.7% ومحايد بنسبة 23.1% ولا يوافق عليها بنسبة 14.1% ولا يوافق بشدة بنسبة 3.2%، بوسط حسابي مرجح 3.57 وانحراف معياري 1.04.

جدول رقم (9)

النسب المئوية والتكرارات للإجابات على عبارات المحور الأول: فاعلية العمل عن بعد: البعد الثالث: الاعتمادية

م	العبارات	الخيارات	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تتميز المهام المطلوب إنجازها عن بعد من قبل المنظمة التي أعمل بها بالاستقلالية.	أوافق بشدة	29	18.6	3.69	0.89	3
		أوافق	68	43.6			
		محايد	44	28.2			
		لا أوافق	14	9.0			
		لا أوافق بشدة	1	0.6			
2	يتم حل المشكلات أثناء القيام بالمهام عن بعد مباشرة.	أوافق بشدة	27	17.3	3.71	0.91	1
		أوافق	78	50.0			
		محايد	31	19.9			
		لا أوافق	19	12.2			
		لا أوافق بشدة	1	0.6			
3	يتم توزيع المهام المطلوبة عن بعد بعدالة حسب قدرات الموظفين ومهاراتهم.	أوافق بشدة	26	16.7	3.62	0.97	4
		أوافق	71	45.5			
		محايد	36	23.1			
		لا أوافق	20	12.8			

			1.9	3	لا أوافق بشدة		
5	1.05	3.58	19.9	31	أوافق بشدة	تُعطي المنظمة التي أُعمل بها المرونة في اتخاذ القرارات المناسبة للعاملين لغاية تنفيذ العمل عن بعد.	4
			37.2	58	أوافق		
			28.8	45	محايد		
			9.6	15	لا أوافق		
			4.5	7	لا أوافق بشدة		
2	0.96	3.70	17.9	28	أوافق بشدة	تعطي المنظمة التي أُعمل بها الحرية للعاملين لإنجاز الواجبات عن بعد بما يتلاءم مع سياسة المنظمة.	5
			48.7	76	أوافق		
			23.1	36	محايد		
			6.4	10	لا أوافق		
			3.8	6	لا أوافق بشدة		

يتضح لنا من الجدول أعلاه أنّ عبارة (يتم حل المشكلات أثناء القيام بالمهام عن بعد مباشرة) جاءت في المرتبة الأولى حيث وافق عليها بشدة بنسبة 17.3% و وافق عليها بنسبة 50% ومحايد بنسبة 19.9% ولا يوافق عليها بنسبة 12.2% ولا يوافق بشدة بنسبة 0.6%، بوسط حسابي مرجح 3.71 وانحراف معياري 0.91. و أنّ عبارة (تعطي المنظمة التي أُعمل بها الحرية للعاملين لإنجاز الواجبات عن بعد بما يتلاءم مع سياسة المنظمة) جاءت في المرتبة الثانية حيث وافق عليها بشدة بنسبة 17.9% و وافق عليها بنسبة 48.7% ومحايد بنسبة 23.1% ولا يوافق عليها بنسبة 6.4% ولا يوافق بشدة بنسبة 3.8%، بوسط حسابي مرجح 3.70 وانحراف معياري 0.96. و عبارة (تتميز المهام المطلوب إنجازها عن بعد من قبل المنظمة التي أُعمل بها بالاستقلالية) جاءت في المرتبة الثالثة حيث وافق عليها بشدة بنسبة 18.6% و وافق عليها بنسبة 43.6% ومحايد بنسبة 28.2% ولا يوافق عليها بنسبة 9% ولا يوافق بشدة بنسبة 0.6%، بوسط حسابي مرجح 3.69 وانحراف معياري 0.89. و أنّ عبارة (يتم توزيع المهام المطلوبة عن بعد بعدالة حسب قدرات الموظّفين ومهاراتهم) جاءت في المرتبة الرابعة حيث وافق عليها بشدة بنسبة 16.7% و وافق عليها بنسبة 45.5% ومحايد بنسبة 23.1% ولا يوافق عليها بنسبة 12.8% ولا يوافق بشدة بنسبة 1.9%، بوسط حسابي مرجح 3.62 وانحراف معياري 0.97. و أنّ عبارة (تُعطي المنظمة التي أُعمل بها المرونة في اتخاذ القرارات المناسبة للعاملين لغاية تنفيذ العمل عن بعد) جاءت في المرتبة الخامسة حيث وافق عليها بشدة بنسبة 19.9% و وافق عليها بنسبة 37.2% ومحايد بنسبة 28.8% ولا يوافق عليها بنسبة 9.6% ولا يوافق بشدة بنسبة 4.5%، بوسط حسابي مرجح 3.58 وانحراف معياري 1.05.

جدول رقم (10)

النسب المئوية والتكرارات للإجابات على عبارات المحور الثاني: إنتاجية العاملين

م	العبارات	الخيارات	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
1	توجه المنظمة العاملين نحو استغلال الموارد بفعالية.	أوافق بشدة	40	25.6	3.87	0.90	1
		أوافق	68	43.6			
		محايد	36	23.1			
		لا أوافق	11	7.1			
		لا أوافق بشدة	1	0.6			
2	تدعم المنظمة كافة الإجراءات التي تعمل تحقيق الاستفادة من عناصر الإنتاج.	أوافق بشدة	29	18.6	3.78	0.84	2
		أوافق	76	48.7			
		محايد	40	25.6			
		لا أوافق	10	6.4			
		لا أوافق بشدة	1	0.6			
3	تعمل المنظمة بشكل مستمر على تقييم كفاءة العاملين الإنتاجية.	أوافق بشدة	32	20.5	3.74	0.97	3
		أوافق	72	46.2			
		محايد	37	23.7			
		لا أوافق	9	5.8			
		لا أوافق بشدة	6	3.8			
4	تحرص المنظمة على معالجة كافة مواطن الضعف في مستوى إنتاجية العاملين.	أوافق بشدة	26	16.7	3.55	1.00	5
		أوافق	64	41.0			
		محايد	39	25.0			
		لا أوافق	24	15.4			
		لا أوافق بشدة	3	1.9			
5	تمنح المنظمة المكافآت للعاملين الذين يتمتعون بكفاءة إنتاجية عالية.	أوافق بشدة	25	16.0	3.07	1.24	7
		أوافق	32	20.5			
		محايد	47	30.1			
		لا أوافق	33	21.2			

			12.2	19	لا أوافق بشدة		
6	1.08	3.53	19.9	31	أوافق بشدة	توفّر المنظّمة البيئة العملية المناسبة لزيادة كفاءة العاملين الإنتاجية.	6
			33.3	52	أوافق		
			33.3	52	محايد		
			7.1	11	لا أوافق		
			6.4	10	لا أوافق بشدة		
4	1.15	3.61	25.6	40	أوافق بشدة	تعتبر الكفاءة الإنتاجية للعاملين أحد أهم عناصر الترقية في العمل داخل المنظمة التي أعمل بها.	7
			31.4	49	أوافق		
			28.2	44	محايد		
			7.7	12	لا أوافق		
			7.1	11	لا أوافق بشدة		

يتّضح لنا من الجدول أعلاه أنّ عبارة (توجه المنظّمة العاملين نحو استغلال الموارد بفعالية) جاءت في المرتبة الأولى حيث وافق عليها بشدة بنسبة 25.6% و وافق عليها بنسبة 43.6% ومحايد بنسبة 23.1% ولا يوافق عليها بنسبة 7.1% ولا يوافق بشدة بنسبة 0.6%، بوسط حسابي مرجح 3.87 وانحراف معياري 0.90. و أنّ عبارة (تدعم المنظّمة كافة الإجراءات التي تعمل تحقيق الاستفادة من عناصر الإنتاج) جاءت في المرتبة الثانية حيث وافق عليها بشدة بنسبة 18.6% و وافق عليها بنسبة 48.7% ومحايد بنسبة 25.6% ولا يوافق عليها بنسبة 6.4% ولا يوافق بشدة بنسبة 0.6%، بوسط حسابي مرجح 3.78 وانحراف معياري 0.84. و أنّ عبارة (تعمل المنظّمة بشكل مستمر على تقييم كفاءة العاملين الإنتاجية) جاءت في المرتبة الثالثة حيث وافق عليها بشدة بنسبة 20.5% و وافق عليها بنسبة 46.2% ومحايد بنسبة 23.7% ولا يوافق عليها بنسبة 5.8% ولا يوافق بشدة بنسبة 3.8%، بوسط حسابي مرجح 3.74 وانحراف معياري 0.97. و عبارة (تعتبر الكفاءة الإنتاجية للعاملين أحد أهم عناصر الترقية في العمل داخل المنظمة التي أعمل بها) جاءت في المرتبة الرابعة حيث وافق عليها بشدة بنسبة 25.6% و وافق عليها بنسبة 31.4% ومحايد بنسبة 28.2% ولا يوافق عليها بنسبة 7.7% ولا يوافق بشدة بنسبة 7.1%، بوسط حسابي مرجح 3.61 وانحراف معياري 1.15. و أنّ عبارة (تحرص المنظّمة على معالجة كافة مواطن الضعف في مستوى إنتاجية العاملين) جاءت في المرتبة الخامسة حيث وافق عليها بشدة بنسبة 16.7% و وافق عليها بنسبة 41% ومحايد بنسبة 25% ولا يوافق عليها بنسبة 15.4% ولا يوافق بشدة بنسبة 1.9%، بوسط حسابي مرجح 3.55 وانحراف معياري 1.00. و أنّ عبارة (توفّر المنظّمة البيئة العملية المناسبة لزيادة كفاءة العاملين الإنتاجية) جاءت في المرتبة السادسة حيث وافق عليها بشدة بنسبة 19.9% و وافق عليها بنسبة 33.3% ومحايد بنسبة 33.3% ولا يوافق عليها بنسبة 7.1% ولا يوافق بشدة بنسبة 6.4%، بوسط حسابي مرجح 3.53 وانحراف معياري 1.08. و أنّ عبارة (تمنح المنظّمة المكافآت للعاملين الذين يتمتعون بكفاءة إنتاجية

عالية) جاءت في المرتبة السابعة حيث وافق عليها بشدة بنسبة 16% و وافق عليها بنسبة 20.5% ومحايدين بنسبة 30.1% ولا يوافق عليها بنسبة 21.2% ولا يوافق بشدة بنسبة 12.2%، بوسط حسابي مرجح 3.07 وانحراف معياري 1.24.

السؤال الثاني: هل هناك علاقة بين فاعلية العمل عن بعد وبين إنتاجية العاملين في المؤسسات السعودية في ظل جائحة كورونا:

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخراج معامل ارتباط بيرسون (Person) بين متغيرات الدراسة على المستوى الكلي وكل مجال. والجدول (11) يُبين النتائج.

جدول (11)

معامل ارتباط بيرسون (Person) بين المتغيرات الخاصة بمجال فاعلية العمل عن بعد مجتمعة ومجال إنتاجية العاملين.

المجال	التكنولوجيا	التعاون	الاعتمادية	عوامل العمل عن بعد مجتمعة
الإنتاجية	**0.640	**0.706	**0.780	**0.794

**وجود دلالة عند مستوى الدلالة (0.01).

يتضح من خلال الجدول (11) بوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01^{**}) بين أبعاد العمل عن بعد على كل مجال ومجموعة وبين بعد الانتاجية. حيث أظهرت نتائج التحليل بوجود علاقة ارتباطية بين الإنتاجية وبعد التكنولوجيا وبلغ معامل الارتباط (0.640^{**}). وأظهرت النتائج بوجود علاقة ارتباطية بين الإنتاجية وبعد التعاون وبلغ معامل الارتباط (0.706^{**}). وأظهرت بوجود علاقة ارتباطية بين الإنتاجية وبعد التعاون وبلغ معامل الارتباط (0.780^{**}). كما أظهرت النتائج بوجود علاقة ارتباطية بين الإنتاجية وأبعاد العمل عن بعد مجتمعة وبلغ معامل الارتباط (0.794^{**}). وهذا يدل بأن هذه العوامل تعد من العوامل الرئيسية والتي تسهم بشكل كبير في نجاح تطبيق العمل عن بعد بين العاملين. وأن هذه العوامل سواءاً البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والتعاون والاعتمادية تعطي الكثير من المرونة والسهولة في تطبيق العمل عن بعد وتحقق الفاعلية.

السؤال الثالث: الكشف عن إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) في فاعلية العمل عن بعد وبين إنتاجية العاملين في المؤسسات السعودية في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي؟

المتغير الأول: الجنس

للإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة اختبار **T-Test** بين متوسطين مستقلين **Sample T- Independent Test** لمعرفة مدى دلالة الفروق من ناحية إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول العمل عن بعد وأثره على الإنتاجية تعزى لمتغير الجنس، وكما هو موضح في جدول (12).

جدول (12)

اختبار T لتحديد الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول العمل عن بعد وأثره على الإنتاجية وفقاً لمتغير الجنس.

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
فاعلية العمل عن بعد	ذكر	65	2.13	0.75	154	0.749	0.455
	أنثى	91	2.22	0.61			
إنتاجية العاملين	ذكر	65	2.36	0.89	154	0.614	0.540

			0.73	2.44	91	أنثى
--	--	--	------	------	----	------

يظهر من الجدول السابق (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $0.05 \geq \alpha$ بين متوسطات استجابات المبحوثين حول بعد فاعلية العمل عن بعد وإنتاجية العاملين تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة T المحسوبة للمجالات على النحو التالي: 0.749 و 0.614. وهذا يؤكد بأن جميع العاملين من الذكور والإناث لديهم نفس الولاء للشركة وأنّ الواجبات المطلوبة منهم تدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد من قبل الشركة والأفراد.

المتغير الثاني: المؤهل العلمي

وبهدف الكشف عن دلالة الفروق في فاعلية العمل عن بعد وبين إنتاجية العاملين في المؤسسات السعودية ، في متغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا). تمّ استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وكانت النتائج كما هو موضح في جدول رقم (13).

جدول (13)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في العمل عن بعد وفي إنتاجية أفراد مجتمع الدارسة تبعاً للمؤهل العلمي

مستوى المعنوية	قيمة F	مربع الأوساط	درجة الحرية	مجموع المربعات		
.226	1.501	1.685	2	1.370	بين المجموعات	فاعلية العمل عن بعد
		.456	153	69.832	داخل المجموعات	
			155	71.202	المجموع	
0.120	2.148	1.380	2	2.761	بين المجموعات	إنتاجية العاملين
		.643	153	98.333	داخل المجموعات	
			155	101.094	المجموع	

**دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

من خلال الجدول رقم (13) والذي يبين تحليل التباين الأحادي للتعرف عن إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في فاعلية العمل عن بعد وبين إنتاجية العاملين في المؤسسات السعودية في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير المؤهل العلمي، يتبين من الجدول (13) عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ لدلالة الفروق في العمل عن بعد في إنتاجية أفراد مجتمع الدارسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي حيث كانت غير دالة احصائياً عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ حيث بلغت قيمة (ف) (1,501) وهي غير دالة احصائياً حيث بلغت مستوى الدلالة (0.226).

أما بالنسبة لإنتاجية العاملين يتضح لنا من خلال قيمة ف والتي بلغت (2.148) وأنّ مستوى الدلالة كان (0.120) وهي أكبر من مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ ، أي أنه ليس للمؤهل العلمي أثر في الإنتاجية.

المتغير الثالث: العمر

جدول رقم (14)

يوضح تحليل التباين الأحادي للكشف عن وجود علاقة بين فاعلية العمل عن بعد وإنتاجية العاملين تعزى لمتغير العمر

مستوى المعنوية	قيمة F	مربع الأوساط	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.664	.528	.245	3	0.734	بين المجموعات	فاعلية العمل عن بعد
		.464	152	70.468	داخل المجموعات	
			155	71.202	المجموع	

0.590	.641	0.421	3	1.262	بين المجموعات	إنتاجية العاملين
		0.657	152	99.832	داخل المجموعات	
			155	101.094	المجموع	

** دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

من خلال الجدول رقم (14) والذي يُبين تحليل التباين الأحادي للتعرف عن إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في فاعلية العمل عن بعد وبين إنتاجية العاملين في المؤسسات السعودية في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير العمر، حيث يتبين من الجدول (14) عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ لدلالة الفروق في العمل عن بعد و في إنتاجية أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير العمر حيث كانت غير دالة إحصائياً عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ حيث بلغت قيمة (ف) (0,528) وهي غير دالة إحصائياً حيث بلغت مستوى الدلالة (0.664).
أما بالنسبة لإنتاجية العاملين يتضح لنا من خلال قيمة ف والتي بلغت (0.641) وأن مستوى الدلالة كان (0.590) وهي أكبر من مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ ، أي أنه ليس للعمر أثر في الإنتاجية.

المتغير الرابع: الخبرة العملية

جدول رقم (15)

يوضح تحليل التباين الأحادي للكشف عن وجود علاقة بين فاعلية العمل عن بعد وإنتاجية العاملين تعزى لمتغير الخبرة العملية

مستوى المعنوية	قيمة F	مربع الأوساط	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.054	2.605	1.161	3	3.482	بين المجموعات	فاعلية العمل عن بعد
		.446	152	67.720	داخل المجموعات	
			155	71.202	المجموع	
0.304	2.972	1.867	3	5.601	بين المجموعات	إنتاجية العاملين
		0.628	152	95.493	داخل المجموعات	
			155	101.094	المجموع	

** دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

من خلال الجدول رقم (15) والذي يُبين تحليل التباين الأحادي للتعرف عن إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في فاعلية العمل عن بعد وبين إنتاجية العاملين في المؤسسات السعودية تعزى لمتغير الخبرة العملية، يتبين من الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ لدلالة الفروق في العمل عن بعد و في إنتاجية أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة العملية حيث كانت غير دالة إحصائياً عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ حيث بلغت قيمة (ف) (2.605) وهي غير دالة إحصائياً حيث بلغت مستوى الدلالة (0.054).

أما بالنسبة لإنتاجية العاملين يتضح لنا من خلال قيمة ف والتي بلغت (2.972) وأن مستوى الدلالة بلغت (0.304) وهي أكبر من مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ ، أي أنه ليس للخبرة أثر في الإنتاجية.

المتغير الخامس: المستوى الوظيفي

جدول رقم (16)

يوضح تحليل التباين الأحادي للكشف عن وجود علاقة بين فاعلية العمل عن بعد وإنتاجية العاملين تعزى لمتغير المستوى الوظيفي

مستوى	قيمة F	مربع الأوساط	درجة	مجموع
-------	--------	--------------	------	-------

المعنوية			الحرية	المربعات		
.447	0.809	.373	2	2.745	بين المجموعات	فاعلية العمل عن بعد
		.461	153	70.457	داخل المجموعات	
			155	71.202	المجموع	
.567	.570	.374	2	.748	بين المجموعات	إنتاجية العاملين
		.656	153	100.346	داخل المجموعات	
			155	101.094	المجموع	

** دالة إحصائياً عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

من خلال الجدول رقم (16) والذي يُبين تحليل التباين الأحادي للتعرف عن إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في فاعلية العمل عن بعد وبين إنتاجية العاملين في المؤسسات السعودية في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر العاملين في المؤسسات السعودية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، يتبين من الجدول (16) عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في دلالة الفروق في العمل عن بعد تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي، حيث كانت غير دالة إحصائياً عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ وبلغت قيمة (ف) (0.809) وهي غير دالة إحصائياً حيث بلغت مستوى الدلالة (0.447). أما بالنسبة لإنتاجية العاملين يتضح لنا من خلال قيمة ف والتي بلغت (0.570) وأن مستوى الدلالة كان (0.567) وهي أكبر من مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ ، أي أنه ليس للمستوى الوظيفي أثر في الإنتاجية.

ثالثاً: اختبار الفرضيات:

تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لتحديد أثر العمل عن بعد بأبعاده (التكنولوجيا، التعاون، الاعتمادية) في الإنتاجية. الفرضية الفرعية الأولى (Ho1-1): لا يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية حسب تصورات الباحثين عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لفاعلية العمل عن بعد (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات) على إنتاجية العاملين في المؤسسات السعودية. الفرضية الفرعية الثانية (Ho1-2): لا يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية حسب تصورات الباحثين عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لفاعلية العمل عن بعد (التعاون) على إنتاجية العاملين في المؤسسات السعودية. الفرضية الفرعية الثالثة (Ho1-3): لا يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية حسب تصورات الباحثين عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لفاعلية العمل عن بعد (الاعتمادية) على إنتاجية العاملين في المؤسسات السعودية. ويوضح ذلك النتائج في الجدول (17):

الجدول رقم (17)

نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لتحليل أثر العمل عن بعد بأبعاده في تحقيق إنتاجية العاملين في الشركات السعودية

تحليل التباين ANOVA		ملخص النموذج Model Summary			المتغير التابع
Sig F* مستوى الدلالة	درجة الحرية	F المحسوبة	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	الإنتاجية
0.000	1	263.236	.631	.794	
جدول المعاملات Coefficients					
Sig t* مستوى الدلالة	T المحسوبة	الخطأ المعياري	B	المتغير المستقل	

العمل عن بعد	.339	0.134	2.532	*0.000
--------------	------	-------	-------	--------

**يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تُشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (17) أنّ هناك علاقة هامة وذات دلالة إحصائية بين المتغير التابع (الإنتاجية) والمتغير المستقل (العمل عن بعد) وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط (R) والبالغة (0.794). كما تُشير النتائج في الجدول (17) إلى وجود أثر هام ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (العمل عن بعد) والمتغير التابع (الإنتاجية)؛ وذلك بدلالة ارتفاع قيمة (F) المحسوبة والبالغة (263.236) على مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) ودرجات حرية (1) وأنّ المتغير المستقل استطاع تفسير ما مقداره (63.1%) من التباين لبعده العمل عن بعد مجتمعة استناداً على قيمة (R^2) وهذا يدل على صلاحية النموذج، وبناء على ذلك نستطيع اختبار الفرضيات الفرعية.

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Regression) لتحديد أهمية المتغير المستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل العمل عن بعد بأبعاده (التكنولوجيا، التعاون، الاعتمادية) في الشركات السعودية. والجدول رقم (18) يوضح النتائج:

جدول رقم (18)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Regression) لدخول أبعاد العمل عن بعد في معادلة التنبؤ في إنتاجية العاملين

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 معامل التحديد	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة
التكنولوجيا	0.606	7.883	0.000*
التعاون	0.650	2.583	0.011*
الاعتمادية	0.660	2.372	0.019*

**يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تُشير البيانات الواردة في الجدول رقم (18) ترتيب دخول الأبعاد المستقلة في معادلة الانحدار، فقد فسّر بُعد التكنولوجيا ما نسبته (60.6%) من التباين في الإنتاجية. بينما استطاع بُعد التعاون مع البعد السابق من تفسير ما مقداره (65.0%) من التباين في الإنتاجية. بينما استطاعت كل من الأبعاد التكنولوجيا والتعاون والاعتمادية أن تُفسر ما مقداره (66.0%) من التباين في الإنتاجية.

من خلال الجدول أعلاه والذي يُبين معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة نجد أن مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) وهذا يدل على أنه لا يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية حسب تصورات المبحوثين لفاعلية العمل عن بعد بأبعاده (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، التعاون، الاعتمادية) مجتمعة على إنتاجية العاملين في المؤسسات السعودية، وبالتالي تحققت الفرضيات الثلاثة.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

- اتضح لنا أنّ غالبية عينة الدراسة إناث بنسبة (58.3%)، وموَّهلم العلمي بكالوريوس بنسبة (64.1%) أي لحملة البكالوريوس دور فعّال في عملية العمل عن بعد، وفنتهم العمرية (من 25 سنة إلى أقل من 36 سنة) بنسبة 49.4%، وسنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات) بنسبة (35.9%)، أي أنّ الذين في بداية مشوارهم العملي بسنوات خبرة أقل 5 سنوات حققوا نجاحاً كبيراً في العمل عن بعد وذلك لمواكبتهم للتقنيات الحديثة، ويعملون في وظيفة موظف بنسبة (73.1%).

- أظهرت النتائج ضعف في مستوى فاعلية العمل عن بعد على المجالات كافة وعلى المجال الكلي، كما أظهرت وجود ضعف في مستوى إنتاجية العمل عن بعد.
 - أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين أبعاد العمل عن بعد كافة على إنتاجية العمل.
 - أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، الخبرة العملية، المستوى الوظيفي).
 - تبين لنا أن غالبية المنظمات وقرت سرعة عالية في شبكة الانترنت للتعامل مع مختلف مهام العمل وبالتالي يعد هذا من أهم مقومات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات.
 - إن المنظمات وقرت التدريب المناسب للعاملين على تفعيل العمل عن بعد مما يقلل الوقت والجهد المطلوب.
 - اتضح لنا أن غالبية أفراد العينة يوافقون على توفير كافة التجهيزات التي يتطلبها أداء العمل عن بعد من قبل المنظمة التي أعمل بها بصورة جيدة مما يساعد على التعاون المطلوب بين الموظفين.
 - تبين لنا أنه يتم تقييم أداء فريق العمل لمعرفة مدى فاعليته بشكل مستمر من قبل المنظمة.
 - اتضح لنا أن المنظمة التي أعمل بها تُعطي المرونة في اتخاذ القرارات المناسبة للعاملين لغاية تنفيذ العمل عن بعد حيث وافق عليها معظم أفراد العينة.
 - اتضح لنا أن المنظمة تمنح المكافآت للعاملين الذين يتمتعون بكفاءة إنتاجية عالية.
 - توفر المنظمات البيئة العملية المناسبة لزيادة كفاءة العاملين الإنتاجية وبالتالي تحقيق أعلى ربح ممكن.
 - اتضح لنا أنه حتى تتمكن المنظمات من نجاح عملية العمل عن بعد عليها أن تُوفر البنية التحتية المطلوبة متمثلة في شبكات عالية السرعة، كذلك توفير كل الاحتياجات التي يتطلبها أداء العمل، ولا بد من وجود مرونة في اتخاذ القرارات المناسبة للعاملين، كذلك على المنظمة أن تمنح المكافآت للعاملين الذين يتمتعون بكفاءة إنتاجية عالية.
 - تبين لنا أن نظام العمل عن بعد حقق نجاحاً كبيراً بما قدمه من تسهيل للإجراءات المستفيدين، وتوفيراً للوقت.
- ثانياً: التوصيات:**

- على المنظمات تشجيع العاملين على استخدام البريد الإلكتروني في التواصل الرسمي بينهم وبين العملاء.
- على قائد الفريق أو المدير أن يحقق مبدأ المشورة مع الموظفين حول الأعمال التي يتم إنجازها.
- على إدارة المنظمة حل المشكلات التي تواجه الموظفين في أسرع وقت ممكن حتى تتحقق الفاعلية.
- على المنظمة توجيه العاملين نحو الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.
- ضرورة التزام المنظمة بكافة الإجراءات التي تعمل على تحقيق الأهداف المطلوبة.
- نجاح العمل عن بعد يتطلب الكثير من الاحتياجات لا بد من توفرها.
- على الشركات الاهتمام بالعمل عن بعد لأنه حقق نجاحاً كبيراً ووفر وقتاً لكل المستفيدين.

قائمة المراجع

ابن منظور (1976). لسان العرب. المحيط. معجم لغوي علمي. بيروت: دراسات العرب.

أبو صافية، ميسون (2017). العوامل المؤثرة في إنتاجية العمال والاجور في قطاع الصناعة التحويلية الأردني. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية غزة.

أبو ماضي، تسنيم (2015). تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة.

أبو موسى، مفيد (2014). التعليم المدمج التمازج بين التعليم التقليدي والتعليم الإلكتروني. بيروت: الاكاديميون للنشر والتوزيع.

أسيه، أحمد بو الشعور، شريفة ومطابس، أمال (2021). إمكانية تطبيق العمل عن بعد كألية لتسيير الموارد البشرية في ظل أزمة كورونا مع الإشارة إلى تجارب بعض دول العالم. مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية. 12(1)، 172-193.

بابكر، مصطفى (2007). الإنتاجية وقياسها. مجلة جسر التنمية العدد (61) معهد التخطيط العربي. الكويت.

بيتس، طوني (2007). التكنولوجيا والتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد. الرياض: مكتبة العبيكان.

جراد، حمرة (2020). متطلبات تطبيق أسلوب العمل عن بُعد في المنظمات العامة دراسة مقارنة مع التطبيق على مصر. المجلة العربية للإدارة. 15(40)، 299-304.

جرار، ذياب ودويكات، سعيد (2013). قياس العلاقة بين مقومات التخطيط الاستراتيجي والتميز بالأداء في مصانع الأدوية الفلسطينية تحليلية من وجهة نظر المديرين الاستراتيجيين. نجلة جامعة الأزهر. 20(2)، 211-241.

الجمعة، عبدالله ونغميش، أحمد وأبو زيد، ناهد (2015). العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي. المجلة العربية الدولية للمعلوماتية. 3(8)، 25-33.

الحرزين، حاتم والراعي، محمد (2016). العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل والأجور في قطاع الصناعة التحويلية الفلسطيني، خلال الفترة 1994-2012. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية. 18(1)، 1-20.

حسن، سعيد (2007). تعريف الإنتاجية وأساليب قياسها وآليات تحسينها لفرق الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية. مؤتمر الدفاع المدني الحادي والعشرون. جامعة الملك عبد العزيز. المملكة العربية السعودية

الخزاعي، ماهر. (2009) دور إدارة الموارد البشرية في رفع الكفاءة الإنتاجية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة دمشق، سوريا.

رزق، إيمان (2020). دور المرونة الاستراتيجية في ظل جائحة كورونا في تحقيق التنمية المستدامة لمؤسسات رياض الأطفال. مجلة الصميم الدولية، 10(3)، 100-116.

الرشيد، صالح (2005). استشراف إمكانيات تطبيق أسلوب العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود. 18(1)، 81-142.

شاهين، شريف (2020). النشر التقليدي والإلكتروني في العالم العربي. القاهرة: الدار المنهجية للنشر والتوزيع.

عبدالكبير، ليلي (2017). أساليب الرقابة وعلاقتها بالكفاءة الإنتاجية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة محمد بوضياف. الجزائر.

عبدالله، غادة والعبدي، عمر (2020). العمل عن بعد في القطاع العام البحريني أثناء جائحة كورونا وقائع طاولة مستديرة. دراسات: مركز البحرين للدراسات الاستراتيجية. البحرين.

العلاق، بشير (2020). أساسيات وتطبيقات الترويج الإلكتروني والتقليدي. عمان: مكتبة اليازوري للنشر والتوزيع.

- العمرى، محمد وحמידات، محمود(2013). «العوامل المؤثرة في إنتاجية العمال والأجور في قطاع الصناعات التحويلية الأردني»، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 9(1)، 80-96.
- عيسى، أحمد وسليمان، سالم ولقم، أماني(2019). العمل عن بعد للمرأة السعودية (الإمكانات، التحديات، الضوابط والآليات. مجلة الاستواء. العدد (10)، 373-412.
- عيسى، هيثم (2018). العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية. 40(6)، 27-41.
- القريش مدحت (2005). الاقتصاد الصناعي. ط2. عمان: دار وائل.
- قنيع، أحمد وابن أودينة، بوحفص (2020). تأثير جائحة كورونا المستجد على الأداء المالي للشركات. المجلة الدولية للدارسات الاقتصادية. العدد (13)، 254-266.
- كلاب، سهيل (2017). التعليم الإلكتروني ومستقبل التعليم غير التقليدي. القاهرة: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- مرعي، إيمان (2021). "العمل عن بُعد" وطبيعة الوظائف في المستقبل. موقع إلكتروني تم الرجوع إليه بتاريخ 2021/4/23 متاح على الرابط: <https://acpss.ahram.org.eg/News>
- المصري، حمد (2004). الكفاية الإنتاجية للمنشآت الصناعية: الكلفة، الوقت، الأداء، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة
- منتدى الاستراتيجيات الأردني (2020). التداعيات الاقتصادية لكورونا واستجابة السياسات المحلية. عمان.
- المورقي، سلطان (2020). 8 تحديات تواجه العمل عن بعد. جريدة اخبار مكة. الأحد 5 يوليو.
- نصيف، أحمد وكرموش، عبدالقادر (2020). حتمية العمل عن بعد والتحول نحو الإدارة الإلكترونية في منظمات المجتمع المدني السورية في ظل كورونا. المجلة العربية للنشر العلمي. 19(2)، 169-184.
- نجم، علي (2018). قابلية خريجي الجامعات العمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر. فلسطين
- نعيم، نور (2014). العوامل المؤثرة التي تؤثر على التطبيق العمل عن بعد في فلسطين. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة.
- هنية، أحمد (2005). العوامل المؤثرة على إنتاجية العاملين في القطاع الصناعي. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة.
- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية (2020). نظام العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية. الإمارات العربية المتحدة.
- Ahmad, N. (2014). The effect of supply chain management practices on strategic flexibility: applied study on the Jordanian manufacturing companies, European Journal of Business and Management, 6(15), 11-32.
- Allen, T., Golden, T. & Shockley, K. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. Psychological Science in the Public Interest, 16(2), 40–68.
- Baker, E, Gayle, CA and John, C (2007), 'Satisfaction and perceived productivity when professionals work from home', Research and Practice in Human Resource Management, 15(1), 37–62

- Belzunegui-Eraso, A. & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Journal/sustainability*. No. (12), 3662, 1-18.
- Blackwell, CW, Demerath, N, Dominicis, P and Gibson, JW (2002), 'Telecommuting in the 21st Century: Benefits, Issues, and a Leadership Model Which Will Work', *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 8(4), pp. 75–86.
- Blooma, N. Liangb, J. Robertsc, J. & Yingd, Z. (2013). Does Working From Home Work? Evidence from a Chinese experiment.
- Caillier, J. (2011). The impact of teleworking on work motivation in a U.S. federal government agency. *American Review of Administration*, 42, 461-480.
- Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T. & Klarsfeld, A. (2021). Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France. *European Journal of Information Systems*, 30(1), 69-88.
- Delanoeijs, J., Verbruggen, M. & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-today approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843–1868.
- Donnelly, N. & Proctor-Thomson, S. (2015). Disrupted work: Home-based teleworking (HbTW) in the aftermath of a natural disaster. *New Technol. Work Employ*, 30, 47–61.
- ETO (2000). *European Telework Online* , 25 Jan, <http://www.eto.org.uk..>
- Gajendran, R. & Harrison, D. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *The Journal of Applied Psychology*, 92(6),. 1524-1541.
- Galvez, A. Martinez, M. & Perez, C. (2012). Telework And Work-Life Balance: Some opportunities of technocentric workplace accommodation policy. 422-425.
- Giovanis, E. (2018). The relationship between teleworking, traffic and air pollution. *Atmospher. Poll. Res.* 9, 1–14.
- Golden, T. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319-343.
- Golden, T. & Gajendran, R. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55–69

- Greer, T., & Payne, S. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist Manager Journal*, 17(2), 87–111.
- Griffiths, R. (2003) "Time Management un Telework and Other Autonomous Work Environments", PhD, Kansas State University.
- Kazekami, S (2020), 'Mechanisms to improve labor productivity by performing telework', *Telecommunications Policy*, 44(2)
- Kłopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees. *Organiz. Manage.* 4, 39–49.
- Lim, H. & et. al. (2003), " The Effects of Telework on Organization and Business Travel: An Exploratory Study on A University Context", Paper submitted for "Symposium on Teleworking", 4th Interbalkan Forum International IT Conference Sofia, Bulgaria, 6-7 October.
- Lupu, VL (2017), 'Teleworking and Its Benefits on Work-Life Balance', *International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences & Arts SGEM*, p. 693.
- Mayo. M., Gomez-Mejil, L., Firfiray, S. & Berrone, P. (2016). Leader beliefs and CSR for employees: the case of telework provision. *Leadership & Organization Development Journal* 37(5), 609-634
- Messenger, J. (2019). *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective*. Edward Elgar Publishing.
- Nilles, J. (1997). Telework: Enabling Distributed Organizations. *Information Systems Management*, 14(4),. 7-14.
- Overmyer, S. (2011). *Implementing Telework: Lessons Learned from Four Federal Agencies*. pp. 8-15. http://archive.teleworkexchange.com/pdfs/IBM_Overmyer.pdf.
- Peters, P, Tijdens, KG and Wetzels, C (2004), 'Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption', *Information & management*, 41(4), pp. 469–482.
- Reilly, R. R. & Lojeski, K. S. (2009). Leading the dispersed workforce. *Mechanical Engineering*, 131(11), 30-35.
- Smith, S., Patmos, A. & Pitts, M. (2015). Communication and Teleworking: A Study of Communication Channel Satisfaction, Personality, and Job Satisfaction for Teleworking Employees. *International Journal of Business communication*. 55(1), 44-68.

Thorstensson, E. (2020). The Influence of Working from Home on Employees' Productivity Comparative document analysis between the years 2000 and 2019-2020. (unpublish master thesis). Karlstad University.

Thulin, E.; Vilhelmson, B. & Johansson, M. (2019). New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday.

Wienclaw, RA (2019), 'Telecommuting', Salem Press Encyclopedia. Available at: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ers&AN=89185784> (Accessed: 22 , march 2021).

الملاحق

أولاً: البيانات الشخصية: يرجى تعاونكم بوضع إشارة أمام الإجابة المناسبة:

الجنس	المؤهل العلمي	العمر	سنوات الخبرة	المستوى الوظيفي
○ ذكر	○ دبلوم فأقل	○ أقل من 25 سنة	○ أقل من 5 سنوات	○ مدير
○ أنثى	○ بكالوريوس	○ من 25 إلى 36 سنة	○ 5-10 سنوات	○ رئيس قسم
	○ دراسات عليا	○ من 36 إلى 46 سنة	○ 11-15 سنة	○ موظف
		○ 46 فأكثر	○ 16 فأكثر	

المحور الأول: فاعلية العمل عن بعد:

م	البعد الأول: البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	تعد المنظمة التي أعمل بها جاهزة تقنياً من حيث تفعيل العمل عن بعد.					
2	وفّرت المنظمة سرعة عالية في شبكة الانترنت للتعامل مع مختلف مهام العمل عن بعد.					
3	تشجّع بيئة عملي على استخدام البريد الإلكتروني في التواصل الرسمي.					
4	وفّرت المنظمة التدريب المناسب للعاملين على تفعيل العمل عن بعد.					
5	يمكن استخدام البرامج وقواعد البيانات المتعلقة بالمنظمة أثناء العمل عن بعد.					
البعد الثاني: التعاون						
1	يتشارك أعضاء فريق العمل مع بعضهم في المشكلات لغاية تحقيق الأهداف.					
2	يتشاور قائد الفريق مع الأعضاء حول الأعمال التي يتم إنجازها.					
3	يتم تقييم أداء فريق العمل لمعرفة مدى فاعليته بشكل مستمر.					
4	يتلقى فريق العمل الدعم الكامل من قيادة المنظمة لأداء المهام عن بعد.					
5	توفر المنظمة التي أعمل بها العديد من وسائل التواصل مع فريق العمل لإنجاز المهام بسهولة.					
6	يتم توفير كافة التجهيزات التي يتطلبها أداء العمل عن بعد من قبل المنظمة التي أعمل بها.					
البعد الثالث: الاعتمادية						

					1	تتميز المهام المطلوب إنجازها عن بعد من قبل المنظمة التي أعمل بها بالاستقلالية.
					2	يتم حل المشكلات أثناء القيام بالمهام عن بعد مباشرةً.
					3	يتم توزيع المهام المطلوبة عن بعد بعدالة حسب قدرات الموظفين ومهاراتهم.
					4	تُعطي المنظمة التي أعمل بها المرونة في اتخاذ القرارات المناسبة للعاملين لغاية تنفيذ العمل عن بعد.
					5	تعطي المنظمة التي أعمل بها الحرية للعاملين لإنجاز الواجبات عن بعد بما يتلاءم مع سياسة المنظمة.

المحور الثاني : إنتاجية العمل

م	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	توجه المنظمة للعاملين نحو استغلال الموارد بفعالية.					
2	تدعم المنظمة كافة الإجراءات التي تعمل تحقيق الاستفادة من عناصر الإنتاج.					
3	تعمل المنظمة بشكل مستمر على تقييم كفاءة العاملين الإنتاجية.					
4	تحرص المنظمة على معالجة كافة مواطن الضعف في مستوى إنتاجية العاملين.					
5	تمنح المنظمة المكافآت للعاملين الذين يتمتعون بكفاءة إنتاجية عالية.					
6	توفر المنظمة البيئة العملية المناسبة لزيادة كفاءة العاملين الإنتاجية.					
7	تعتبر الكفاءة الإنتاجية للعاملين أحد أهم عناصر الترقية في العمل داخل المنظمة التي أعمل بها.					