



**درجة تُوافر مقوّمات العمل عن بُعد بجامعة شقراء
على ضوء جائحة كورونا (covid-19)**

إعداد

د/ مطلق بن مقعد بن مطلق الروقي
أستاذ مشارك في تخصص الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية،
جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية

درجة توافر مقومات العمل عن بُعد بجامعة شقراء على ضوء جائحة كورونا (covid-19)

مطلق بن مقعد بن مطلق الروقي

قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة شقراء، المملكة العربية
السعودية.

البريد الإلكتروني: dr.alrogi@su.edu.sa

المستخلص:

هدف هذا البحث إلى الكشف عن درجة توافر مقومات العمل عن بُعد في جامعة شقراء على ضوء جائحة كورونا (covid-19)، ومعرفة المقترحات التي قد تسهم في توفير مقومات العمل عن بُعد في جامعة شقراء، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي كما استخدم الاستبانة؛ أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من عمداء، ووكلاء، ومدراء الإدارات، بجامعة شقراء، والبالغ عددهم (113)، واستخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل، وقام بتطبيق أداة الدراسة إلكترونياً على مجتمع الدراسة، بلغت عدد الردود (100) مستجيب، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها ما يلي: أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة عالية على درجة توافر مقومات العمل عن بُعد في جامعة شقراء في ضوء جائحة كورونا (covid-19)، وتبين من النتائج أن أبرز العبارات التي حصلت على الموافقة بدرجة عالية في هذا المحور هي: يتم إعداد التقارير المطلوبة بشكل دوري عن سير العمل والارتقاء به بشكل مستمر، يتم عقد اجتماعات المجالس المختصة (القسم، الكلية، مجلس الجامعة، عن طريق أنظمة العمل عن بُعد في الأوقات المحددة لها، تباشر اللجان العلمية المختصة أداء مهام عملها عن بُعد في أزمة كورونا. وكشفت النتائج أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على أهم المقترحات التي تسهم في توفير مقومات العمل عن بُعد في ضوء أزمة كورونا، وتبين من النتائج أن أبرز المقترحات، هي: امتلاك الجامعة لتطبيقات وأنظمة تقنية حديثة خاصة بها تتوفر فيها برامج أمن المعلومات، تزويد البوابة الإلكترونية بقاعدة بيانات ومعلومات تقنية متكاملة تسهل العمل عن بُعد، تدريب العاملين على أنظمة العمل عن بُعد وآليات استخدامها في العمل عن بُعد. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة نحو (فاعلية العمل عن بُعد، أهم المقترحات) باختلاف متغير الوظيفة. وفي ضوء هذه النتائج؛ أوصت الدراسة بوضع التشريعات واللوائح الإدارية المنظمة لاستخدام أنظمة وتطبيقات العمل عن بُعد، وتزويد العاملين بالمهارات اللازمة للتعامل مع الأنظمة والبرامج التقنية المستخدمة في العمل عن بُعد، وضرورة امتلاك الجامعة لتطبيقات وأنظمة تقنية حديثة خاصة بها تتوفر فيها برامج أمن المعلومات.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بُعد، جامعة شقراء، جائحة كورونا.



The Availability Degree of Telework Components at Shaqra University in Light of Covid-19 Pandemic

Mutlaq bin Miqaad bin Mutlaq Alrooqi
Administration and Educational Planning, Faculty of Education,
Shaqra University, Kingdom of Saudi Arabia

Email: dr.alrogi@su.edu.sa

ABSTRACT

This study aimed to identify the availability degree of telework components at Shaqra University in light of Covid-19 pandemic. It also aimed to identify proposals that may contribute to providing telework components at Shaqra University. The researcher used a descriptive survey approach. He also developed a questionnaire as a tool for his study. The study community consisted of deans, deputy deans, and department heads at Shaqra University totaling 113. The researcher used the complete census technique for collecting the study data. He electronically administered the research community; only 100 respondents completed the study instruments. The results of the study revealed that the participants highly agreed about “the availability degree of telework components at Shaqra University in light of Covid-19 Pandemic”. Results also showed that the most prominent items with high degree of agreement were: the required reports, of workflow and developing it, are being prepared periodically – meetings of competent boards (the department, the college, and the university board) were held through telework systems on time – the competent boards carry out its functions remotely under COVID-19. Results of the study revealed that the study participants highly agreed about the most important proposals that may contribute to providing telework components at Shaqra University. The study also showed that university has modern systems and applications with information security programs; consequently, the study suggested providing the portal with an integrated database and technical information that make telework easy, training staff on telework systems and techniques of using it in telework. Results also showed that there are no statically significant differences between the study participants responses towards (the effectiveness of telework, the most significant proposals) in terms of the job variable. In light of the results attained, the study recommended developing legislations and administrative regulations to regulate using telework systems and applications, and qualifying staff with skills required to deal with systems and technology programs used in telework. The university should have modern technologies and applications with information security programs.

Keywords: Telework, Shaqra University, Covid-19 Pandemic.

مقدمة:

أسهم التنامي السريع لثورة المعلومات والاتصالات في ظهور أنماط جديدة من العمل؛ حيث لم يعد العمل ينحصر في أماكن العمل التقليدية بل أصبح العمل عن بُعد من أكثر أنماط العمل شيوعاً محدثاً تغييرات عميقة في بيئة العمل، وتلاشت الحواجز الجغرافية والمسافة بين الموظف وعمله.

لقد تطورت وسائل أداء العمل بصورة مستمرة عبر الزمن وفقاً لما تتطلبه طبيعة تلك الأعمال، فقد عرف أداء الأعمال التقليدية في العديد من الصور، أهمها إنجاز تلك الأعمال في أوقات وأماكن محددة؛ كأن يتم حضور الأفراد لمكان العمل، ما يتطلب جهداً إضافياً يتمثل في كلفة الانتقال من المنزل إلى أماكن العمل، وضرورة الإنجاز بشكل محدد.

ومع دخول الوسائل التكنولوجية في المؤسسات، ساعدت في إيجاد أشكال جديدة لأداء العمل، مرتكزة على أساس مهم، وهو تبسيط الإجراءات وتقليل الكلفة والجهد مع تحقيق جودة أعلى في الأداء، وأهم صور تلك الوسائل هو استخدام تقنية نقل وتبادل المعلومات في الأداء بالاعتماد على شبكة (الإنترنت)؛ حيث أصبح التخاطب والاتصال أكثر سهولة ويسر بين العاملين أنفسهم من جهة، ومستويات الإدارة فيما بينها من جهة أخرى، فضلاً عن صور الاتصال بين المنظمة وبيئتها، حيث أصبحت المعلومات متاحة للطرفين بشكل كبير وكاف لاتخاذ القرارات عن بُعد. (الصميدعي، 2017: 2).

لقد ساعدت الثورة التكنولوجية وظهور الأجهزة الذكية وبرامج الاتصالات والتطبيقات على انتشار ثورة العمل عن بُعد، وفي دراسة قامت بها شركة غالوب الأمريكية في الفترة من 1995 إلى 2015 بينت ارتفاع نسبة القوى العاملة عن بُعد من 9% إلى 37%، ويظهر تقرير العمل عن بُعد لعام 2017 أن نسبة أصحاب العمل الذين يسمحون لموظفيهم بالاتصال عن بُعد تضاعفت تقريباً من 34% إلى 75% في السنوات السبع الأخيرة، كما نمت وزادت عدد الشركات العالمية من 2012 شركة في عام 2014 إلى أكثر من 85 ألف شركة في 2017 (مجلة الأعمال، 2018: 50).

ويشير تقرير منظمة العمل الدولية "الطريق السريع باتجاه العمل عن بُعد" إلى فوائد العمل عن بُعد؛ حيث إنه يتيح الفرصة لاستثمار الوقت واللامركزية لأداء الأنشطة والمهام، ويوفر النفقات والمكاتب الإدارية، فضلاً عن الاستفادة من الموارد البشرية في أي مكان، كما أنه يخفف الضغط في المدن المزدحمة على البنية التحتية والحركة المرورية (نوير، 2004).

والعمل عن بُعد قد يكون دوام كامل يقوم الموظف بمهامه خارج بيئة العمل، وقد يكون بتفرغ جزئي، وقد يكون وفق ما تمليه الظروف، ويلعب دوراً هاماً في الأحوال الطارئة؛ مثل العمل الطارئ خلال أحداث 11 سبتمبر، أو خلال المظاهرات الجماعية المناهضة للبنك الدولي (جامعة الملك عبدالعزيز، 1428).

وقد أجبرت جائحة كورونا ((covid-19 كثيرًا من الدول إلى اتخاذ إجراءات احترازية للوقاية من هذا الفيروس، ومن ضمنها التباعد الاجتماعي الذي فرض تعطيل الدوام في أماكن العمل، واللجوء إلى أساليب بديلة لاستمرار تقديم المؤسسات لخدماتها كل على حسب مجاله، حيث كان الخيار الأنسب هو العمل عن بُعد.

وسارعت المؤسسات التعليمية إلى وضع خطط بديلة لاستمرار التعليم عن بُعد فيها باستخدام منصات التعليم الإلكتروني يقابلها استمرار الأعمال الإدارية والبرامج والأنشطة التعليمية من خلال الأنظمة الإلكترونية المتوفرة؛ فأصبحت الاجتماعات والدورات التدريبية عبر (الاجتماع عبر الشبكات)، وتبادل الوثائق والمستندات من خلال (برامج وأنظمة المراسلات التقنية)، وتقدم المحاضرات التعليمية من خلال منصات إلكترونية مجهزة، وخدمة المستفيدين من خلال برامج الإدارة الإلكترونية.

لقد فتحت هذه الأزمة المجال لتطبيق العمل عن بُعد في كثير من المؤسسات، ومنها جامعة شقراء، وهو ما يفسح المجال لدراسة مدى توافر مقومات العمل عن بُعد، وقدرتها على توفير بيئة عمل افتراضية بديلة عن بيئة العمل التقليدي، وإمكانية العمل على تحسين مقومات العمل عن بُعد؛ لاستخدامه مستقبلاً؛ كخيار استراتيجي.

مشكلة الدراسة:

تسعى الإدارة الجامعية الناجحة إلى مواكبة المستجدات والتكيف مع المتغيرات التي تطرأ على مختلف جوانب الحياة والتي قد تعترض مسيرتها، وتظهر قدراتها من خلال التعامل مع الأزمات، لذا؛ فإن نجاح إدارة الجامعة في مواجهة الظروف والمستجدات يكمن فيما تمتلكه من القدرات والمقومات في كيفية التعامل مع الأزمات (عاشور، 2011).

إن تعدد وتباين الازمات التي يمكن أن تتعرض لها الجامعات تتميز بخصائص معينة تتطلب أسلوب عمل معين لإدارتها والتصدي لها، كما أنها تخضع لمعايير وعناصر عامة مشتركة في التخطيط لها بفعالية؛ لتجنب الوقوع فيها والتخفيف من آثارها السلبية مع زيادة فرص تحويل آثارها لصالح الجامعة (الأعرجي، 2000: 103).

وقد أجبر التفشي السريع لوباء كورونا ((covid-19 الدول - ومنها المملكة العربية السعودية- إلى تنفيذ عدد من الإجراءات الاحترازية؛ للوقاية من هذه الجائحة؛ حيث أوقفت العمل في عدد من القطاعات، من بينها المؤسسات التعليمية التي عمدت إلى توظيف العمل عن بُعد بالكامل؛ للتكيف مع الأوضاع الطارئة، وأصبحت بعض الجامعات امامها تحديات كثيرة، منها قدرتها على التواصل مع أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب في ظل الحاجة إلى تجهيزات تقنية، ومنصات تعليمية، وموارد بشرية مؤهلة، وتشريعات إدارية تساهم في تنظيم العمل عن بُعد.

ويشير (زهير، والحرقان، والمورقي، 2020) إلى عدة تحديات واجهتها المؤسسات؛ مثل: توافر التجهيزات الكاملة والبنية التحتية المناسبة لإنجاز العمل عن بُعد، ومنها بعض الوسائط والتجهيزات التقنية للعمل عن بُعد، أو لعقد الاجتماعات الدورية الافتراضية، أو متابعة الإنجاز إلكترونياً لكافة الموظفين والعاملين لدى تلك الجهات؛ حيث أصبحت بعض المؤسسات تلجأ إلى استخدام التطبيقات أو البرامج الجاهزة غير الآمنة، في ظل النقص في الكوادر البشرية المؤهلة، وغياب آلية واضحة لمتابعة أداء المهام والمسؤوليات المنوطة بالموظفين، والأدلة الإجرائية للعمل عن بُعد، واللوائح والأنظمة المنظمة لها.

ويشير (Hasan & Anwarul Islam, 2020)، إلى ضرورة توفير برامج تدريبية فعّالة، ووجود منصة مرخصة للتعليم عن بُعد، وخفض تكاليف الإنترنت، وحاجة أعضاء هيئة التدريس إلى تكييف أنفسهم مع النظام الأكاديمي المتغير، وتقبل النظام الجديد والتكنولوجيا بسهولة.

وتشير دراسة أجريت على الجامعات الأمريكية في الأسابيع الأولى من حدوث أزمة كورونا إلى الحاجة لتزويد أعضاء هيئة التدريس بأفضل الممارسات للعمل والتدريس من المنزل، والمساعدة في تطوير بدائل قابلة للتطبيق لأنشطة التدريس العملي، وضرورة توفير تكنولوجيا للطلاب (جونسون وآخرون، 2020).

ويرى (عبدالعال، 2020) أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه الجامعات خلال جائحة كورونا، ومنها على سبيل المثال ضعف البنية التحتية لنظم المعلومات وضعف في نظم الاتصالات، وتفضيل الأساليب التقليدية عند تنفيذ العمليات الجامعية، وعدم وجود نظام دقيق للبيانات والمعلومات، ونقص الخبرات الإدارية والفنية والشخصية، والقصور في تطبيق الأساليب التكنولوجية الحديثة، والاعتماد على لوائح وتشريعات جامدة، وغياب روح الإبداع في مجال العمل الإداري، وقصور تدريب القادة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وجامعة شقراء إحدى الجامعات التي تحولت فيها العمل عن بُعد مع بداية جائحة كورونا، وتعد من الجامعات السعودية حديثة النشأة التي يوجد بها (24) كلية تنتشر في محافظات متعددة وتوجد على رقعة جغرافية واسعة، وتعاني أصلاً من عدم اكتمال البنية التحتية والتجهيزات التقنية وغياب الكوادر البشرية المؤهلة؛ حيث تشير دراسة (الشمري، 2017)، إلى أنها تواجه تحديات كبيرة، أهمها البنية التحتية والتجهيزات، كما تشير دراسة (الروقي والشريف، 2019)، إلى حداثة خبرة العاملين فيها، وعدم اكتمال البنى التحتية والمدن الجامعية، واتساع الرقعة الجغرافية التي تغطيها بعض الجامعات، وانعكاس ذلك على الأداء الإداري بشكل عام.

وحيث إن العمل عن بُعد يتطلب وجود عدة مقومات إدارية، تتمثل في وجود اللوائح والتشريعات، ومقومات بشرية تتمثل في الكوادر المؤهلة في مجال التعليم عن

بُعد، والتعامل مع التقنية، بالإضافة إلى وجود مُقَوِّمَات وتجهيزات تقنية ومادية؛ لذلك تسعى هذه الدِّراسَةُ إلى معرفة درجة توفر مُقَوِّمَات العَمَل عن بُعد في جامعة شقراء على ضوء جائحة كورونا ((covid-19 ، والمقترحات التي قد تسهم في توفيره.

أسئلة الدِّراسَةُ:

- 1- ما درجة توافر مُقَوِّمَات العَمَل عن بُعد في جامعة شقراء على ضوء جائحة كورونا ((covid-19 من وجهة نظر القيادات الإدارية؟
- 2- ما المقترحات التي قد تسهم في توفير مُقَوِّمَات العَمَل عن بُعد في جامعة شقراء على ضوء جائحة كورونا ((covid-19 من وجهة نظر القيادات الإدارية؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في استجابات أفراد الدِّراسَةُ تجاه مُقَوِّمَات العَمَل عن بُعد، والمقترحات التي قد تسهم في توفير مُقَوِّمَات العَمَل عن بُعد تُعزى لمتغير العَمَل الوظيفي؟

أهداف الدِّراسَةُ:

- 1- الاطلاع على درجة توافر مُقَوِّمَات العَمَل عن بُعد في جامعة شقراء على ضوء جائحة كورونا.
- 2- معرفة المُقترحات التي قد تسهم في توفير مُقَوِّمَات العَمَل عن بُعد في جامعة شقراء على ضوء جائحة كورونا.
- 3- معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى 0.05 في استجابات أفراد الدِّراسَةُ نحو مُقَوِّمَات العَمَل عن بُعد، والمقترحات التي قد تسهم في توفير مُقَوِّمَات العَمَل عن بُعد لمتغير العَمَل الوظيفي.

أهمية الدِّراسَةُ:

تأتي أهمية الدِّراسَةُ من أهمية مفهوم العَمَل عن بُعد؛ كمفهوم جديد، فرض وجوده على مستوى جميع المؤسسات، وأصبح مطلباً ملِحاً في ضوء الأزمة الطارئة؛ ما يتطلب معرفة مُقَوِّمَات العَمَل عن بُعد، وقدرته على الوفاء بأهداف العَمَل، خصوصاً أن العَمَل عن بُعد قد فتح آفاقاً جديدة للمؤسسات التعليمية لتوظيف كثير من أعمالها عن بُعد لمواجهة التحديات التي تواجهها، ووفقاً لما سنتنتجه الدِّراسَةُ من منهجية علمية يتوقع منها تقديم نتائج وتوصيات، بخصوص مُقَوِّمَات العَمَل عن بُعد، والمقترحات التي قد تسهم في توفير مُقَوِّمَات العَمَل عن بُعد؛ للإفادة منها مستقبلاً في مجالات العَمَل الإداري والأكاديمي بهذه الجامعات.

حُدُودُ الدِّرَاسَةِ:

الحدود الموضوعية: تمثلت في درجة توافر مقومات العمل عن بُعد في المجالات الإدارية والتعليمية والتقنية، والمقترحات التي قد تسهم في توفير مقومات العمل عن بُعد في جامعة شقراء.

الحدود المكانية: اقتصرَت الدِّرَاسَةُ على جامعة شقراء.

الحدود الزمانية: تمَّ إجراءُ الدِّرَاسَةِ في نهاية الفصل الدراسي الثاني للعام 1441هـ.

الحدود البشرية: القيادات الإدارية من العمداء والوكلاء ومدراء الإدارات العامة.

مصطلحُ الدِّرَاسَةِ:

مُقَوِّمَات: ورد في معجم لسان العرب "قوام العيش عماده الذي يقوم به، وقوام الجسم تمام وقوام كل شيء ما سيقام به وقيام الأمر نظامه وعماده، مقوم الشيء: أي ما يقوم به وما يركز عليه ويقال هذا قوام الأمر ملاكه الذي يقوم به (لسان العرب، 589).

يعرّف الباحث المقومَات؛ إجرائياً بأنها:

العوامل والعناصر التي تساعد على أن تجعل من العمل قادراً على تحقيق الأهداف المرجوة منه على أكمل وجه.

العمل عن بُعد: هو العمل الذي ينفذ في موقع ما، يقع بعيداً عن مقرّ المكاتب الرئيسية للمؤسسة، ولا يمتلك العامل عن بُعد القدرة على الحضور إلى مقر العمل، ولكنه يستطيع التواصل مع الموظفين عن طريق وسائل الاتصال الحديثة (Martion and Wirth, 1990).

ويُقصد بمُقَوِّمَات العمل عن بُعد؛ إجرائياً: مدى توفر عدد من العوامل والعناصر في المجالات الإدارية والتعليمية والتقنية التي تسهم في تحقيق أهداف العمل عن بُعد.

جائحة كورونا: هي جائحة عالمية سببها فيروس كورونا COVID-19، وهو من فصيلة الفيروسات التي ظهرت الإصابة به في مدينة ووهان الصينية نهاية ديسمبر 2019م على صورة التهاب رئوي حاد، ينتقل الفيروس بين البشر من الشخص المصاب بالعدوى إلى شخص آخر عن طريق المخالطة (موقع وزارة الصحة،

<https://www.moh.gov.sa/HealthAwareness/EducationalContent/Corona/Pages/corona.aspx>.)

وتُعرف؛ إجرائياً بأنها: جائحة عالمية صحية أثرت على جميع مجالات الحياة المختلفة في جميع دول العالم، فرضت التباعد الاجتماعي؛ ما أدى إلى تحويل العمل في معظم المؤسسات الحكومية والخاصة عن بُعد.

الإطار النظري:

يعدُّ العملُ عن بُعد أحد منتجات الثورة التكنولوجية التي أسهمت في تطوير مفهوم العمل، ويسمى البعض العمل عن بُعد Teleworking، أو العمل من خلال شبكات الاتصال Networking أو العمل من مسافات بعيدة Telecommuting.، وفي أحيان أخرى، يسميه البعض العاملين خارج الموقع Off-sit Workers، أو العاملين عن بُعد Remote-workers، كل هذه المصطلحات عادة ما تشير إلى مفهوم العمل عن بُعد، والآن تستخدم بشكل تبادلي (Moon and Stanworth, 1997).

كما يعرف بأنه طريقة مرنة للعمل تغطي مجالاً واسعاً من أنشطة العمل، جميعها تتضمن العمل بعيداً عن صاحب العمل، أو بعيداً عن مكان العمل التقليدي المعتاد، ولجزء كبير من وقت العمل. ولا يؤثر عدد ساعات العمل على اعتباره عملاً عن بُعد أم لا فالعمل عن بُعد يمكن أن يكون دواماً كاملاً أو جزئياً (مايك، 2001).

ومع تعدد المصطلحات التي تشير إلى مفهوم العمل عن بُعد إلا أنه يشكل أسلوباً مرناً للعمل يغطي حدوداً متسعة من أنشطة العمل، تتم كافة هذه الأنشطة بعيداً عن مكان العمل الاعتيادي، وتعدُّ تقنية المعلومات والاتصالات وما نتج عنها من ممارسة للعمل وسهولة تنفيذه بدون ضرورة للتواجد الفعلي بين طرفي العمل عاملاً مهماً في تطوير مفهوم العمل عن بُعد.

وبناءً على ما سبق؛ يعرف الباحث مفهوم العمل عن بُعد بأنه أسلوب للقيام بالعمل وفق سياسات محددة لممارسة بعض المهام الوظيفية التي لا تتطلب التواجد في مقر العمل التقليدي باستخدام أجهزة الاتصالات الحديثة.

وهناك ثلاثة أنواع من العمل عن بُعد، وهي:

1- الدوام الكامل: يقوم الموظف بإتمام كل مهامه المنوطة به في عمله خارج بيئة المكتب أو مكان العمل التقليدي؛ وهذا قد يتضمن العمل من المنزل، أو من مركز اتصال عن بُعد أو من مكتب العمل، وهذا النوع من العمل يؤدي إلى خفض النفقات على أساس المشاركة في مكاتب العمل أو تكاليف تأجير مكان للعمل.

2- التفرغ الجزئي: يقضي الموظف في العمل عن بُعد جزءاً من الوقت بصورة روتينية ووفق جدول محدد، وقد يكون العمل باليوم أو على فترات متفاوتة؛ مثل عدة أيام كل بضعة أسابيع، وهذا النوع من العمل يؤدي حتماً إلى وفرة في مساحة مكاتب العمل، حيث يمكن تداول أمكنة العمل أو التشارك فيها .

3- العمل عن بُعد بالطلب أو وفق الظروف: فهو العمل بصورة غير منتظمة، وتشمل تلك الظروف العمل البديل لشخص؛ نتيجة ظروف طبية أو العمل في مشاريع خاصة مؤقتة، وهذا النوع من العمل يكون مفيداً ويلعب دوراً هاماً في الأحوال الطارئة؛ مثل العمل الطارئ خلال أحداث 11 سبتمبر، أو خلال المظاهرات الجماعية المناهضة للبنك الدولي وصندوق النقد الدولي (جامعة الملك عبدالعزيز، 1428هـ).

ومع حدوث أزمة تفشي وباء كورونا ((COVID-19 أصبح العمل عن بُعد يُؤدى كاملاً على مستوى جميع المؤسسات، ماعدا المؤسسات التي يتطلب عملها التواجد الميداني وقت الأزمة مثل المؤسسات الأمنية والصحية، وهو يتفق مع النوع الثالث وهو العمل عن بُعد بحسب الظروف.

فوائد العمل عن بُعد:

يرى الزومان وآخرون أن للعمل عن بُعد فوائد اقتصادية، تتمثل في "تخفيض الجهود والتكاليف الناتجة عن متابعة الموظفين، والوقت المستهلك في المكاتب التقليدية بين الاجتماعات والزيارات، وستؤدي لارتفاع مستوى الجودة، كما سنخفض تكلفة التشغيل، ويمكن الاستعانة بخبرات عديدة ومن مناطق مختلفة (الزومان وآخرون، 2004: 59).

ويرى نووير أن هناك فوائد بالنسبة للمجتمع "فهو يوفر المزيد من فرص العمل، ويحقق التوازن في التوظيف بين المناطق الجغرافية المختلفة، ويتيح المزيد من اللامركزية، ويخفض من تلوث البيئة، ويوفر نفقات تأثيث المكاتب الجديدة، ويخفض من استهلاك البنية التحتية والسيارات والازدحام، ويتيح الخدمات في غير ساعات العمل الرسمية (2004، 353).

ويضيف الزومان وآخرون بأنه "يمنح فرصة للمرأة للعمل من خلال التوفيق بين العمل ورعاية الأطفال، ويساعد على إشراك فئات المعاقين في العمل، وهذا يؤدي إلى دمجهم في المجتمع، ويخلق مجالات للعمل في المناطق الريفية، ويشجع الأعمال الحرة المستقلة (الزومان وآخرون، 2004: 60).

كما يحقق للموظف نتائج إيجابية، فهو يزيد من درجة الاستقلالية، ويجنبه العوامل غير المحفزة للعمل، ويسهل من عملية تنظيم الوقت، ويخلق بيئة عمل أفضل للموظفين، ويقلل من عملية التنقل، ويحقق التوازن بين العمل وأوقات الفراغ، ويزيد من الوقت المخصص للمنزل والأسرة، ويوفر فرص عمل لساكني الأماكن البعيدة والنائية دون الانتقال المادي، ويرفع إنتاجية العاملين؛ لأنه يركز على نتيجة العمل أكثر من أسلوب الأداء، ويعطي المجال للموظف لاختيار الساعات المناسبة للعمل، كما يحافظ على صحة الموظف، ويقلل من مستويات الغياب (نووير، 2004).

وبعدَ جائحة كورونا ((COVID-19 أصبح العملُ عن بُعدٍ هو خيار المؤسسات في تقديم خدماتها، وتحقيق فوائد متنوعة من خلال توظيف البنية التقنية المتوفرة في إحداث تغييرات في بيئة العمل، والانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة عن بُعد، وهو ما سيسهم في تطوير العمل الإداري، والانتقال من إدارة النشاط المادي إلى إدارة النشاط الإداري، والانتقال من التنظيم الهرمي القائم على سلسلة أوامر إلى التنظيم الشبكي، والانتقال من القيادة المرتكزة على المهام أو على العاملين إلى القيادة المرتكزة على المزيج (تكنولوجي - المستفيد)، والانتقال من الرقابة بمفهوم مقارنة الأداء الفعلي مع المخطط إلى الرقابة المباشرة الآنية (أبو النور، 2015: 28).

توافر مقومات العمل عن بُعد:

من أهم المقومات لنجاح واستمرار الإنجاز في العمل عن بُعد وجود بنية قوية لإدارة الأداء، وتوفير بنية تحتية ذكية ورقمية، وإيجاد آلية تضمن التوازن بين العمل من المنزل ومن مقر العمل؛ لخلق نظام متكامل للعمل عن بُعد يجعل ظروف الأزمات والطوارئ أمراً اعتيادياً يمكن التعامل معه بمرونة ومهنية عالية، والعمل عن بُعد يعد من أسس النظم الإدارية، فكل عمل على أرض الواقع لا بد أن يُصاحبه عمل عن بُعد مُتمم أو مُكمل له، فالعمل عن بُعد هو منهج يُشكل ركناً أساسياً لأي منظومة عمل، ولتحقيق ذلك؛ لا بد من الجاهزية لعناصر أساسية؛ مثل: أن تكون طبيعة الأعمال المطلوب أداءها عن بُعد قابلة للتنفيذ، وتوافر التشريعات الداعمة، وتوافر الأدوات التقنية، وفرض رقابة ذات تقنية عالية، وأن تكون سياسة العمل عن بُعد أحد الأركان الأساسية المكملة لمنظومة العمل الأساسية، وليست جزءاً ثانوياً، وأن تشمل أوقات العمل عن بُعد ضمن أوقات العمل الرئيسية للمنظمة، إضافة إلى توافر العمل عن بُعد خارج الأوقات الرئيسية لعمل المنظمة (زهير، والحرقان، والمورقي، 2020).

لذلك؛ يتطلب العمل عن بُعد توفر عدة مقومات أساسية، من أهمها:

1- المقومات الإدارية والبشرية: يتطلب وجود لوائح وتشريعات تنظيم آلية العمل عن بُعد، وتحديد المجالات التي تناسب مع هذا العمل، وكذلك سياسات تنظيم عمل ومهام الموظفين عن بُعد، ونظم الرقابة للأداء، كما يتوجب على كل الإدارات في المنظمات التخلص من الإجراءات البيروقراطية والمعيقة لكل تطور وتجديد في الأساليب المتبعة في المنظمات (ياسين، 2005).

كما يُعدُّ العنصرُ البشريُّ من أهم العناصر في المنظمات، الذي لا بد من توعيتهم بأهمية العمل عن بُعد، وتأهيلهم تأهيلاً جيداً وعلى مستوى عالٍ من الكفاءة؛ للتعامل السريع من المتغيرات، وإيجاد نظم فعالة للمحافظة على الأفراد وتطويرهم وتحفيزهم.

2- المقومات التقنية: يتطلب العمل عن بُعد ضرورة ارتباط العمل الإداري بجميع أنماط التكنولوجيا الرقمية من وسائط وشبكات وأدوات، وتوفير البنية الأساسية لتأمين الأجهزة، وإنشاء المواقع، وربط الشبكات، أيضاً تصميم وتطوير البرامج الإلكترونية اللازمة لتطبيقات العمل عن بُعد ومواقعها على شبكة الويب، وكذلك توفير دعم مناسب لصيانة الأجهزة والمعدات ولتحديث البرمجيات والأجهزة (الغامدي، 2018).

تجربة العمل عن بُعد في ضوء أزمة كورونا:

العمل عن بُعد ليس جديداً؛ حيث شهد القرن العشرون تطوراً في مجال تقنية المعلومات والاتصالات حيث وجدت سُبُلًا جديدة وحديثة لأداء الأعمال، دون ضرورة التواجد الفعلي بين طرفي العمل في مكان العمل.

وكانت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في السعودية قد أطلقت في عام 2018م مبادرة للعمل عن بُعد؛ بهدف توفير بيئات عمل مرنة تسمح لعدد أكبر من السكان للعمل عن بُعد من خلال العمل من المنزل، أو مجمع مكاتب بعيدة، وهدفت في حينها إلى رفع مشاركة المرأة في سوق العمل، وتوفير فرص عمل للأشخاص الذين يعيشون في المناطق ذات الفرص القليلة، وتوفير ساعات عمل مرنة من شأنها أن تسمح للأفراد بالوفاء بالالتزامات الأسرية، وتوفير فرص وظيفية للأشخاص المؤهلين من ذوي الاحتياجات الخاصة والفئات الأكثر حاجة (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، [/https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives](https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives)).

ولكن جائحة كورونا التي بدأت في أواخر عام 2019م سرّعت من عملية تطبيق العمل عن بُعد بشكل أوسع، وكانت هذه الأزمة بمثابة الاختبار الحقيقي لجاهزية دول العالم في مجال التقنية، منها السعودية التي أثبتت هذه الأزمة أنها من الدول الرائدة في مجال تقنية المعلومات والاتصالات، وتملك المقومات والأدوات الأساسية للعمل عن بُعد؛ حيث حدث انتقال وتحول سريع في جميع قطاعات الدولة للعمل عن بُعد، وقد استضافت المملكة اجتماعات ومنتديات مجموعة العشرين لعدة أشهر عن بُعد، وتعقد كافة الاجتماعات واللقاءات الرسمية عن بُعد؛ مثل اجتماعات مجلس الوزراء، ومجلس الشورى.

وفي المجال التعليمي، قامت وزارة التعليم بإغلاق المدارس والجامعات، ووضعت خطة عاجلة للتحوّل إلى التعليم عن بُعد؛ حيث طبق في الفصل الثاني من العام الجامعي 1441هـ، واستمر في الفصل الأول من العام الجامعي 1442هـ، وقد نشرت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD دراسة أجرتها عن التعليم عن بُعد في المملكة، ومدى استجابتها للتعليم خلال جائحة كورونا مقارنة مع 36 دولة، وذلك بالتعاون مع برنامج تقييم الطلاب الدوليين وجامعة هارفارد الأمريكية، وأظهرت النتائج تقدّم المملكة في 13 مؤشراً من أصل 16 مؤشراً على متوسط هذه الدول في

مستوى الجاهزية، كما كشفت عن حصول المعلمين على دعم كبير للتغلب على عقبات تفعيل التعليم الإلكتروني، إضافة إلى وجود استراتيجية واضحة لدى وزارة التعليم في المملكة لإعادة فتح المؤسسات التعليمية، وقياس أي فاقد ومعالجته (المركز الوطني للتعليم الإلكتروني، 2020).

لقد ألفت الجائحة بظلالها على الأنظمة التعليمية، وفرضت التحول السريع في جميع مجالات العمل الإداري والتعليمي والتقني، لذلك؛ شكلت جامعة شقراء لجنة مركزية عليا لوضع خطة لإدارة العمل عن بُعد، ومتابعة تطبيقها، وشرعت في تحويل جميع تعاملاتها عن بُعد، وهيئات المنصة التعليمية (MODEL)، وشرعت في تدريب وتأهيل منسوبيها للتحويل نحو العمل عن بُعد الذي يعتمد على توفر بنية تقنية متكاملة.

وقد كشفت إحصائية لوزارة التعليم عن الجامعة أن عدد الطلبة المستخدمين للمنصة 28965 طالباً، وعدد أعضاء هيئة التدريس 1633، وعدد المقررات 7834 مقررًا (وزارة التعليم، 2020).

كما تم عقد مجالس الجامعة، والمجلس العلمي، ومجالس الكليات، واللجان الدائمة في الجامعة عن بُعد بالاعتماد على التطبيقات التقنية، كما تم تنظيم عدد من المنتديات التعليمية والندوات عن طريق التطبيقات التقنية؛ ما أسهم في تسهيل التفاعل وحضور المستفيدين من كل محافظات الجامعة.

ويلاحظ أنه يمكن توظيف العمل عن بُعد في مجالات متعددة؛ مثل:

1- المجال الإداري: من خلال عقد اللقاءات للمجالس العلمية واللجان الدائمة مع أعضاء هذه المجالس واللجان عن بُعد في المحافظات التي يعملون بها دون الحضور إلى مقر الجامعة، وهذه الاجتماعات التي تعقد عبر برامج للاجتماعات تحقق الفائدة المرجوة بأقل التكاليف في الوقت والجهد والمال، كما أنها تسهم في تحقيق التواصل الدائم بين القيادات وكوادر العمل الإداري والأكاديمي متى ما دعت الحاجة إلى ذلك.

2- المجال التعليمي: تقديم التعليم عن بُعد من خلال منصات التعليم الإلكتروني يتيح المجال مستقبلاً للاستفادة من الخبرات والكوادر الأكاديمية المتميزة في الجامعات الكبرى في تدريس بعض المحافظات النائية التي يوجد فيها احتياج، كما أن المؤتمرات والمنتديات العلمية يمكن تنظيمها عبر المنصات الإلكترونية دون أي حواجز زمنية أو جغرافية وتستطيع الجامعات تقديم برامجها التدريبية عن بُعد بحضور مختلف الفئات، سواء أعضاء التدريس أو الطلاب أو المجتمع بحسب طبيعة كل برنامج.

3- المجال المالي: يسهم في توفير النفقات التشغيلية، وإعادة النظر في المشاريع التي تتطلب ميزانية مالية مكلفة، والاستغناء عن بعض العاملين في بعض الوظائف التي يمكن شغلها عن بُعد بتكلفة أقل، وهو ما يسهم في توجيه النفقات المالية إلى مجالات لها أولوية في تحسين الكفاءة والجودة بهذه المؤسسات.

مما سبق، يلاحظ أن العمل عن بُعد يفتح المجال للجامعات لإعادة النظر في الطرق والأساليب التي كانت تقدم بها خدماتها، كما أنه يسهم في معالجة بعض التحديات المالية والإدارية والتعليمية التي تعجز عن الوفاء بها بعض الجامعات؛ كالجامعات السعودية حديثة النشأة التي تواجهها تحديات كثيرة، لعل من أهمها: التباعد بين الكليات وانتشارها على مساحات جغرافية واسعة، والكلفة التشغيلية المرتفعة لهذه الكليات، وقلة الكفاءات الأكاديمية والإدارية وصعوبة نقلها من المقر الرئيس إلى فروع الجامعة، فضلاً عن العجز في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات.

وهذا ما يتطلب ضرورة العمل على امتلاك هذه الجامعات لمقومات العمل عن بُعد، وتوفير بيئة تقنية قادرة على الوفاء بمتطلباتها، وتحقيق تطلعاتها المستقبلية في ظل التوجه للاعتماد على التعليم عن بُعد؛ كأحد الخيارات المستقبلية.

الدراسات السابقة: قام الباحث بالرجوع إلى عددٍ من الدراسات السابقة، وقد ركّز على الدراسات التي تناولت العمل عن بُعد بشكل عام، وقد تم تناولها حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

هدفت دراسة اليافي والعمري (2013) إلى تحديد اتجاهات العمل عن بُعد لدى طلبة كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود، واستخدمت الدراسة المنهج المكتبي والمسحي، والاستبانة أداة للدراسة، وتبين من النتائج أن العمل عن بُعد يساعد على زيادة إنتاجية ممارسيه، وأهم العوامل المؤثرة في رضا ممارسيه تتمثل في رضا الأهل ثم الرؤساء والزملاء وقدرة الفرد الإنتاجية أثناء قيامه بعمله عن بُعد. وحصل تحقيق الأهداف من خلال ممارسة العمل عن بُعد على درجة تأثير عالية في بُعد التمكين في بيئة العمل.

وهدفت دراسة أبو ماضي (2015)، إلى تقييم تجربة العمل عن بُعد في قطاع غزة. وتكون مجتمع الدراسة من 24 شركة، والموظفين وعددهم 115 موظفاً، وتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة؛ أداة للدراسة، ومن أهم النتائج: أن مستوى المعرفة بالعمل عن بُعد يُعدُّ ضعيفاً، ومستوى الثقة بين أطراف نظام العمل عن بُعد تُعدُّ متوسطة، ومستوى التجربة المتاحة للعمل عن بُعد يعدُّ متوسطاً، ومستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين في الشركات يعدُّ جيداً.

وهدفت دراسة (Zarrin & Amirhosseini, 2015) إلى التعرف على متطلبات تطبيق نظام العمل عن بُعد، وأهم المعوقات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي،

والاستبانة؛ أداة للدراسة، حيث تكونت العيّنة من 138 شخصاً، وتوصلت الدرّاسة إلى أن القوانين والتشريعات لضبط نظام العمل عن بُعد هي من أهم المعوقات، إضافة إلى أهمية المخاطرة ومحدودية الأماكن؛ كعاملين يؤثران على تطبيق نظام العمل عن بُعد.

ودراسة التيمي (2016)، التي هدفت إلى تحديد الدور الذي يمكن أن تؤديه جامعة الأمير سطات لتعزيز مشاركة المرأة في التنمية من خلال العمل عن بُعد، حيث استخدمت الدرّاسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال: تحليل الوثائق، وإجراء المقابلات، وخلصت الدرّاسة إلى ضرورة قيام الجامعات بتعزيز مشاركة المرأة في التنمية، ودعم المبادرات التي تعزز من فرص عمل المرأة عن بُعد .

وهدفت دراسة عيسى وآخرون (2018)، إلى معرفة الطريقة المناسبة لعمل المرأة عن بُعد، وكشف التحديات التي تعيق عملها. تمّ اتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدرّاسة عيّنة مكونة من المسؤولين الحكوميين ومسؤولي الشركات والأقسام النسائية بجامعة سطات وطالبات العمل وجهات التوظيف. وأظهرت النتائج: خوف المديرين التقليديين من ضياع الشكل التقليدي للمؤسسة، وعدم القدرة على تنظيم الوقت ومقاومة المديرين للتغيير، ومن أهم الحلول: التفاعل المستمر ووجود برامج توجيه مستمرة، وعقد الشركات مع مؤسسات العمل عن بُعد ونشر الخبرات والتجارب الناجحة والتسويق للعمل عن بُعد والتوسع في التخصصات التي تؤهل للعمل عن بُعد مستقبلاً.

وهدفت دراسة نجم (2018) إلى التّعرّف على واقع العمل عن بُعد وتحديد أثره على الإنتاجية، باستخدام التحليل الوصفي والمنهج القياسي، وذلك من خلال توزيع 234 استبانة على العاملين والشركات، وقد توصلت الدرّاسة إلى أن: هناك علاقة طردية بين كل من البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، الرضا الوظيفي، الثقة والإنتاجية، وقد أوصت الدرّاسة بتوفير البنية التحتية، وسن قوانين تحدد الحد الأدنى من أجور العاملين، ومواكبة النظام التعليمي لوسائل الاتصال الحديثة.

وهدفت دراسة (Johnson & Veletsianos & Seaman 2020)، إلى إعطاء نبذة عن الجهود المبذولة نحو استمرارية التدريس عن بُعد في حالات الطوارئ في الأسابيع الأولى للوباء في مؤسسات ما بعد المرحلة الثانوية العامة والخاصة في الولايات المتحدة. تألف المشاركون من 897 من أعضاء هيئة التدريس والإداريين في 672 مؤسسة تعليمية، وتكشف النتائج: أن جميع المؤسسات التعليمية تقريباً انتقلت إلى التعليم عن بُعد، وقد أفاد غالبية أعضاء هيئة التدريس بإجراء تغييرات على مهامهم نتيجة للانتقال إلى طريقة جديدة للتعليم، وضرورة المساعدة المتعلقة بدعم الطلاب، وزيادة الوصول إلى

المواد الرقمية عبر الإنترنت، والتوجيه للعمل من المنزل، والتعلم على نطاق واسع وتوفير بعض الأفكار للبحث والممارسة في المستقبل.

وركزت دراسة (Hasan & Anwarul Islam, 2020)، على القضايا المالية والإدارية التي ينطوي عليها التدريس عبر الإنترنت في بنجلاديش، استناداً إلى البيانات الأولية التي تم جمعها من 132 من أعضاء هيئة التدريس في 22 جامعة خاصة تم اختيارها عشوائياً، وجدت الدراسة بعض الاختلافات المهمة في استخدامات التكنولوجيا والإنترنت من قبل المعلمين قبل وأثناء جائحة كورونا، كما أن للتدريس عبر الإنترنت تأثيرات كبيرة على تدريب المعلمين، ودقة الطلاب في حضور الفصول الدراسية، والتفاعلات بين المعلمين والطلاب، كما أنه يساعد السلطة في مراقبة الفصول. أخيراً، أوصت الدراسة بضرورة إيجاد برامج تدريبية فعّالة، ووجود منصة مرخصة للتعليم عن بُعد، وخفض تكاليف الإنترنت، وحاجة أعضاء هيئة التدريس إلى تكييف أنفسهم مع النظام الأكاديمي المتغير، ويجب أن يقبلوا النظام الجديد والتكنولوجيا بسهولة.

وهدفت دراسة (المرزم، والعتيبي، وتراحيب، 2020)، إلى التعرف على الممارسات المهنية لرؤساء الأقسام في البيئة الرقمية خلال فترة جائحة (كوفيد 19) في البعد (التعليمي، والإداري، والتقني)، وتحديد سبل تطويرها، وقد طبقت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة؛ لجمع البيانات من (370) فرداً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة: أن الممارسات المهنية جاءت بدرجة متوسطة؛ حيث جاء البعد الإداري في المرتبة الأولى، يليها البعد التعليمي، ثم البعد التقني؛ ويرى أفراد الدراسة أهمية تطوير الممارسات المهنية لرؤساء الأقسام في البيئة الرقمية؛ وقد قدمت الدراسة عدداً من التوصيات، منها ضرورة نشر الوعي بين رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس بأهمية تطوير مهاراتهم التقنية، وكذلك تصميم برامج تدريبية للتنمية المهنية.

ودراسة (الليلي، وإسماعيل، وأبو ناصر، والقحطاني، 2019)، التي هدفت إلى دراسة آثار وأبعاد التعليم عن بُعد؛ استجابة للأزمات - أزمة كورونا- في الدول العربية. واستخدمت المنهج التحليلي من خلال تحليل وسائل التواصل الاجتماعي والمستندات العربية من لوائح وأدلة ذات صلة، وكذلك إجراء مقابلات عن بُعد مع المؤثرين والمتخصصين وصناع القرار التعليمي. وتوصلت إلى أن هناك مجموعة من الآثار الاجتماعية والثقافية والتربوية والأخلاقية والإجرائية واللوجستية للتعليم عن بُعد في الأزمات.

ودراسة (الليمون، كوثر، 2020)، التي هدفت إلى الكشف عن تحديات تطبيق التعليم الإلكتروني خلال جائحة كورونا العالمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة؛ اختيرت عينة مكونة من (160) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية، واستخدمت المنهج التحليلي الوصفي وطبقت استبانة من إعداد الباحثة مكونة من (20) فقرة، تُحقق من صدقها

وثباتها؛ وذلك من أجل الكشف عن تحديات تطبيق التعليم الإلكتروني، وقد خلصت الدِّراسةُ إلى أن التحديات كانت بدرجة متوسطة. كما خلصت الدِّراسةُ نفسها إلى أن أبرز التحديات تتمثل في عدم اقتناع الطلبة بأهمية استخدام التعلم الإلكتروني، وقلة توافر البرمجيات التعليمية. وفي النهاية، أوصت الدِّراسةُ بضرورة توفير البنية التحتية اللازمة لتفعيل التكنولوجيا في التعليم، وزيادة وعي الطلبة بأهمية تطبيق التعلم الإلكتروني.

ومن خلال عرض الدِّراسات السابقة، يتضح ما يلي:

أولاً: أوجه الاتفاق:

من حيث هدف الدِّراسة: اتفقت الدِّراسةُ الحالية مع دراسة (Zarrin & Amirhosseini, 2015)، التي هدفت إلى معرفة متطلبات العمل عن بُعد.

من حيث أداة الدِّراسة، ومنهج الدِّراسة: اتفقت الدِّراسةُ الحالية مع دراسة أبو ماضي (2015)، و (Zarrin & Amirhosseini, 2015)، والياضي والعمري (2013)، ودراسة (الليمون، كوثر، 2020)، ودراسة (المرزم ، والعتيبي، وتراحيب، 2020).

ثانياً: أوجه الاختلاف:

من حيث هدف الدِّراسة، استهدفت الدِّراسةُ الحالية معرفة درجة توفر مقومات العمل عن بُعد في جامعة شقراء على ضوء جائحة كورونا، بينما تنوعت أهداف الدِّراسات السابقة ما بين دراسة الاتجاهات، والمزايا والعيوب، وواقع التطبيق.

من حيث مجتمع الدِّراسة: استهدفت بعض الدِّراسات الموظفين؛ كدراسة أبو ماضي (2015)، والبعض استهدف أعضاء هيئة التدريس؛ كدراسة (التميمي، 2016)، ودراسة (المرزم ، والعتيبي، وتراحيب، 2020) التي استهدفت رؤساء الأقسام ، والبعض الآخر استهدف الطلاب؛ كدراسة (الياضي والعمري، 2013)، بينما استهدفت الدِّراسة الحالية القيادات الإدارية في جامعة شقراء.

من حيث بيئة التطبيق: اختلفت الدِّراسةُ الحالية مع جميع الدِّراسات السابقة في مكان التطبيق، وهو جامعة شقراء،

ثالثاً: أوجه الاستفادة من الدِّراسات السابقة:

الوقوف على أبرز ما توصلت إليه، إضافةً إلى بلورة مشكلة الدِّراسة، وإثراء الخلفية النظرية، واختيار المنهج الملائم، وتوجيه الدِّراسة إلى بعض المراجع والدِّراسات المتعلقة بموضوع الدِّراسة الحالية..

رابعاً: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تناولت موضوع حيوي ومهم وهي تجربة العمل عن بُعد في المؤسسات التعليمية، ومعرفة مدى توفر مقومات العمل عن بُعد في ضوء أزمة كورونا (COVID-19).

منهجية الدراسة، وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي؛ للتعرف على درجة توافر مقومات العمل عن بُعد في جامعة شقراء في ضوء أزمة كورونا، ومعرفة أبرز المقترحات التي يمكن أن تساهم في توفير مقومات العمل عن بُعد.

- مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من عمداء، ووكلاء العمادات، ومدراء الإدارات العامة، بجامعة شقراء، وقد استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل، وقام بتطبيق أداة الدراسة؛ إلكترونيًا على مجتمع الدراسة البالغ عددهم (113)، وبلغت عدد الاستبانة المستردة والصالحة للإدخال والتحليل (100) استبانة، والجدول التالي يوضح وصف أفراد الدراسة، وفقاً لمتغير الوظيفة.

جدول (1) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الوظيفة

المتغير	التكرار	النسبة
عميد/ة	26	26.0
الوظيفة	32	32.0
مدير/ة	42	42.0
المجموع	100	%100

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول (1) يتبين أن (42%) من إجمالي أفراد الدراسة (مدراء إدارة)، في حين وجد أن (32%) من إجمالي أفراد الدراسة (وكلاء)، بينما وجد أن (26%) من إجمالي أفراد الدراسة (عمداء).

- أداة الدراسة: استخدم الباحث الاستبانة؛ كأداة لدراسته.

وتكوّنت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين، وهما:

أ/ الجزء الأول: ويشتمل على البيانات الأولية لأفراد الدراسة والتي تمثلت في متغير الوظيفة.

ب/ الجزء الثاني: اشتمل على محورين، وهما:

المحور الأول: درجة توافر مقومات العمل عن بُعد، اشتمل هذا المحور على (25) عبارة.

المحور الثاني: أهم المقترحات التي تسهم في توفير مقوّمات العمل عن بُعد، اشتمل هذا المحور على (13) عبارة.

استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي، حيث يقابل كل فقرة من فقرات المحور الأول قائمة تحمل العبارات التالية: (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً). بينما يقابل كل فقرة من فقرات المحور الثاني قائمة تحمل العبارات التالية ((كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)).

صدق أداة الدّراسة: تم التحقق من صدق أداة الدّراسة بطريقتين، وهما:

أ / الصدق الظاهري (الخارجي) للأداة:

قام الباحث بعرض أداة الدّراسة في صورتها المبدئية على مجموعة من المحكمين الأكاديميين، وعلى ضوء توجيهاتهم ومقترحاتهم: توصل الباحث للاستبانة بصورتها النهائية.

ب/ صدق الاتّساق الداخلي للأداة :

تم حساب الاتّساق الداخلي من خلال معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة.

جدول (2) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المحور الأول بالدرجة الكلية

للمحور الأول

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	**0.78	14	**0.84
2	**0.78	15	**0.79
3	**0.75	16	**0.79
4	**0.76	17	**0.84
5	**0.67	18	**0.83
6	**0.76	19	**0.85
7	**0.84	20	**0.86
8	**0.70	21	**0.88
9	**0.79	22	**0.79
10	**0.67	23	**0.83
11	**0.82	24	**0.83
12	**0.87	25	**0.82
13	**0.74	-	-

❖ دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل.

يُتضح من الجدول (2) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المحور بالدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 فأقل، وجميعها قيم موجبة، وهذا يشير إلى صدق فقرات المحور وقياسها للسمة التي وضعت لقياسها.

صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني: أهم المقترحات التي تسهم في تطوير فاعلية العمل الإداري عن بُعد:

جدول (3) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	**0.81	8	**0.90
2	**0.81	9	**0.90
3	**0.80	10	**0.89
4	**0.90	11	**0.83
5	**0.84	12	**0.82
6	**0.82	13	**0.87
7	**0.88	-	-

❖ دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل.

يُتضح من الجدول (3) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المحور بالدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 فأقل، وجميعها قيم موجبة، وهذا يشير إلى صدق فقرات المحور وقياسها للسمة التي وضعت لقياسها.

ثبات أداة الدراسة :

استخدم الباحث (معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha)؛ للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

جدول رقم (4) "قيم معامل ألفا كرونباخ "لأداة الدراسة".

معايير ثبات	عدد الفقرات	معايير الاستبانة
0.976	25	المحور الأول درجة توافر مقومات العمل عن بُعد
0.969	13	المحور الثاني أهم المقترحات
0.971	38	الثبات العام لأداة الدراسة

يتضح من الجدول (4) أن معامل الثبات للمحور الأول (0.976)، بينما بلغ معامل الثبات للمحور الثاني (0.969)، أما الثبات العام لأداة الدراسة فقد بلغ (0.971)، وجميعها قيم مرتفعة، تدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري ومعامل الارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ)، كما تم استخدام (t- test)، و (One Way Anova)، وذلك باستخدام الحزم الإحصائية (SPSS)، ولتسهيل تفسير النتائج: استخدم الباحث أسلوب التائي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة، وتم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = (5 - 1) ÷ 5 = 0.80 لنحصل على التصنيف الذي يوضحه الجدول التالي:

جدول (5) درجة الموافقة ومدى الموافقة

الوصف	مدى المتوسطات
قليلة جداً	1-1.80
قليلة	1.81-2.60
متوسطة	2.61-3.40
كبيرة	4.20-3.41
كبيرة جداً	5.00-4.21

ثانياً: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الآتي:

ما درجة توافر مقومات العمل عن بُعد في جامعة شقراء على ضوء أزمة كورونا (COVID-19) من وجهة نظر القيادات الإدارية؟

للإجابة على هذا السؤال؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة، وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (6) استجابات أفراد الدِّراسة على العبارات المتعلقة بدرجة توافر مقومات العمل عن بُعد

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	مُقَوِّمَاتِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ فِي الْمَجَالِ الْإِدَارِيِّ	3.67	0.86	2	كبيرة
2	مُقَوِّمَاتِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ فِي الْمَجَالِ التَّعْلِيمِيِّ	3.68	0.91	1	كبيرة
3	مُقَوِّمَاتِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ فِي الْمَجَالِ التَّقْنِيِّ	3.49	0.99	3	كبيرة
	المتوسط العام	3.61	0.92		

يتُّضح من الجدول (6) أن أفراد الدِّراسة موافقون بدرجة عالية على درجة توافر مقوِّمَاتِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ فِي الْمَجَالِ (الإداري، والتعليمي، والتقني) في جامعة شقراء في ضوء جائحة كورونا ((COVID-19)، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.61) من 5)، والانحراف المعياري (0.92)، وقد يعود ذلك إلى خطة الجامعة التي وضعتها لإدارة العمل عن بعد، وتشكيلها لجنة عليا تعمل على مدار الساعة لتسهيل التحول السريع نحو العمل عن بعد يدعم ذلك وجود بعض التجهيزات التي أسهمت في تسهيل العمل عن بُعد؛ مثل توفر تجهيزات تقنية أسهمت في تفعيل عدد من البرامج والأنظمة التقنية التي تستخدمها إدارة الجامعة لتقديم خدماتها، وتوفير منصة تعليمية جاهزة للتعليم الإلكتروني؛ ما مكن الجميع (الهيئة التدريسية، الهيئة الإدارية، الطلاب) في مختلف كليات المحافظات من التفاعل والمشاركة، وتجاوز التحديات الجغرافية المتمثلة في بُعد المسافة التي كانت تعيق حضورهم وتفاعلهم معها؛ ما يعزز الحاجة مستقبلاً إلى الإفادة من بعض التطبيقات التقنية؛ لتسهيل التواصل في بعض المجالات الإدارية والتعليمية التي تحتاجها الجامعة.

وقد جاء البعد المتعلق بمقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.68)، وقد يعود ذلك إلى توفر بعض المقوِّمَاتِ التَّعْلِيمِيَّةِ قَبْلَ جَائِحَةِ كَوْرُونَا؛ مثل وجود المنصة التعليمية (Model)، واستخدام الجامعة لها في تدريس بعض المقررات، وجاء المجال الإداري في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قريب من المجال التعليمي قدره (3.67)، وقد يعود ذلك إلى وضع الجامعة خطة إدارية لإدارة العمل عن بُعد؛ ما أسهم في توفير بعض المقوِّمَاتِ التي ساعدت في القيام بمهام العمل الأكاديمي والإداري أثناء الجائحة، بينما جاء المجال التقني في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.49)، وقد يعود ذلك إلى وجود تجهيزات تقنية ساهمت في تسهيل العمل عن بعد.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (Johnson & Veletsianos & Seaman 2020) (،) التي أشارت إلى أن جميع المؤسسات التعليمية انتقلت إلى التعليم عن بُعد.

وتختلف مع دراسة أبو ماضي (2015)، التي أشارت إلى أن مستوى العمل عن بُعد يعد متوسطاً، ودراسة (الليمون، كوثر، 2020)، التي أشارت إلى أن التحديات كانت بدرجة متوسطة.

أولاً: درجة توفر مقومات العمل عن بُعد في المجال الإداري:

جدول (7) استجابات أفراد الدراسة على العبارات المتعلقة بدرجة توافر مقومات العمل عن بُعد في المجال الإداري

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	وضعت إدارة الجامعة الخطط المناسبة لإدارة العمل عن بُعد أثناء أزمة كورونا.	3.70	1.01	7	كبيرة
2	توجد بالجامعة لوائح وتشريعات منظمة لأنظمة العمل عن بُعد يتم العمل وفقها في هذه الأزمة.	3.18	1.11	12	متوسطة
3	فوضت إدارة الجامعة الصلاحيات للمسؤولين في المستويات الإدارية المختلفة لإدارة العمل عن بُعد خلال أزمة كورونا .	3.72	0.93	6	كبيرة
4	باشر العاملين بالجامعة المهام الوظيفية لهم عن بُعد وفق إجراءات محددة خلال أزمة كورونا.	3.78	1.03	5	كبيرة
5	يتم عقد اجتماعات المجالس المختصة (القسم ، الكلية ، مجلس الجامعة) عن طريق أنظمة العمل عن بُعد في الأوقات المحددة لها.	3.97	1.06	2	كبيرة
6	تباشر اللجان العلمية المختصة أداء مهام عملها عن بُعد في أزمة كورونا.	3.89	1.10	3	كبيرة
7	توفّر إدارة الجامعة الدعم المطلوب لضمان استمرار العمل عن بُعد بشكل فعال.	3.70	1.10	8	كبيرة
8	يتم إتاحة الفرصة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس والموظفين في صنع القرارات المتعلقة بإدارة العمل عن بُعد.	3.21	1.30	11	متوسطة
9	يتم إعداد التقارير المطلوبة بشكل دوري عن سير العمل والارتقاء به بشكل مستمر.	3.97	1.04	1	كبيرة
10	يحقق العمل عن بُعد التواصل مع المجتمع المحيط بالجامعة.	3.38	1.05	10	متوسطة
11	يوجد مواكبة من العاملين بالجامعة لسرعة التطورات	3.82	1.00	4	كبيرة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
	والتغيرات التي تطرأ على جوانب العمل أثناء أزمة كورونا.				
12	يوجد ترابط وتكامل في الأعمال والمهام بين إدارة الجامعة وكلياتها بما يحق أهداف العمل بكل كفاءة.	3.67	1.03	9	كبيرة
	المتوسط الحسابي العام للمجال	3.67	0.86		كبيرة

يتبين من الجدول (7) أن أفراد الدرس يرون أن درجة توفر مقومات العمل عن بُعد جاءت بدرجة عالية في المجال الإداري؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.67)، والانحراف المعياري (0.86)، ويعزى ذلك إلى اهتمام إدارة الجامعة بالمقومات التي يتطلبها المجال الإداري.

وقد حصلت العبارة: (يتم إعداد التقارير المطلوبة بشكل دوري عن سير العمل والارتقاء به بشكل مستمر) على أعلى متوسط حسابي، وهو (3.97 من 5)، وانحراف معياري (1.04)، وقد يفسر ذلك بإصدار عمادة تقنية المعلومات والتعليم الإلكتروني تقريراً أسبوعياً يتم نشره على موقع الجامعة، يتضمن العمليات التي تم تنفيذها عن بُعد، وعدد الفصول الافتراضية، ومسجلي الدخول من أعضاء التدريس والطلاب، يليها العبارة: (يتم عقد اجتماعات المجالس المختصة عن طريق أنظمة العمل عن بُعد في الأوقات المحددة لها) بمتوسط حسابي (3.97 من 5)، وانحراف معياري (1.06)، وقد يعود ذلك إلى توفر برامج الاجتماعات الإلكترونية عن بُعد، وسهولة وفاعلية استخدامها في ظل توفر شبكة الاتصالات في كل محافظات هذه الجامعات، وتواجد معظم أفراد الدرس بصفاتهم القيادات الإدارية؛ كأعضاء في هذه المجالس، حيث أتاحت الاجتماعات عن بُعد المجال لمناقشة كثير من المواضيع واتخاذ قرارات بشأنها عبر وسائط التقنية، ثم العبارة: (تباشر اللجان العلمية المختصة أداء مهام عملها عن بُعد في أزمة كورونا) بمتوسط حسابي (3.89 من 5)، وانحراف معياري (1.10)، وقد يعود ذلك إلى أن التطبيقات الحديثة للاجتماعات المرئية عن بُعد بما تتيحه من مزايا متعددة، وتحققه من تفاعل وتواصل أسهمت في مباشرة اللجان لمهامها العلمية المعتادة دون توقف.

بينما حصلت العبارة: (توجد بالجامعة لوائح وتشريعات منظمة لأنظمة العمل عن بُعد يتم العمل وفقها في هذه الأزمة) على أدنى متوسط حسابي وهو (3.18 من 5)، وانحراف معياري (1.11)، وقد يعود ذلك إلى أن جائحة كورونا فرضت على الجامعة التحول السريع نحو العمل عن بُعد في ظل عدم وجود لوائح وتشريعات مسبقة، والحاجة إلى وقت أطول لوضع مثل هذه اللوائح والتشريعات. يليها العبارة: (يتم إتاحة الفرصة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس والموظفين في صنع القرارات المتعلقة بإدارة

العمل عن بُعد) بمتوسط حسابي (3.21 من 5)، وانحراف معياري (1.30)، وقد يعود ذلك إلى مشكلة عامة تعاني منها معظم المؤسسات وهي قلة مشاركة بعض العاملين في صناع القرارات الخاصة بالمؤسسة، فضلاً عن الأزمة الطارئة تتطلب سرعة البت في بعض القرارات دون عرضها على بعض القنوات التي يمر بها صنع القرار. يليها العبارة: (يحقق العمل عن بُعد التواصل مع المجتمع المحيط بالجامعة) بمتوسط حسابي (3.38)، وانحراف معياري (1.05) وقد يعود ذلك إلى توجيه إدارة الجامعة لجزء كبير من أولوياتها إلى توفير المقومات التي يحتاجها العاملون داخل الجامعة بفعل حداثة تجربة الجامعة مع تجربة العمل عن بُعد، وسرعة التحول الذي فرضته الجائحة.

ثانياً: درجة توفر مقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي:

جدول (8) استجابات أفراد الدارسة على العبارات المتعلقة بدرجة توافر مقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	يتم متابعة تنفيذ المحاضرات على منصة إلكترونية تمكن الطالب من التفاعل مع المحتوى بالنص والصوت والصورة.	3.87	1.07	1	كبيرة
2	يتوفر نظام إلكتروني لمتابعة سير الخطط الدراسية وإجراءات التقويم ونتائج الطلاب بكل دقة.	3.64	1.11	4	كبيرة
3	يتوفر منصة تفاعلية لقياس تقويم أداء الطلاب واختبارهم إلكترونياً.	3.67	1.16	3	كبيرة
4	يتوفر أنشطة تعليمية متعددة وأدوات مختلفة تمكن الطالب من تحقيق التعلم المطلوب بما يناسبه.	3.61	1.00	5	كبيرة
5	يتم تقديم الخدمات الإرشادية والتوجيهية للطلاب أثناء فترة أزمة كورونا.	3.55	1.05	6	كبيرة
6	تحرص الجامعة من خلال العمل عن بُعد على التفاعل والمشاركة مع المجتمع في التوعية ضد فيروس كورونا.	3.73	0.90	2	كبيرة
	المتوسط الحسابي العام للمجال	3.68	0.91		كبيرة

يتبين من جدول (8) أن أفراد الدِّراسة يرون أن درجة توفر مقومات العمل عن بُعد جاءت بدرجة عالية في المجال التعليمي؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.68)، وانحراف معياري (0.91)، ويُعزى ذلك إلى اهتمام إدارة الجامعة بالمقومات التي يتطلبها المجال التعليمي بحكم تحول التعليم عن بُعد، وهو مهمة الجامعة الرئيسة؛ ما يتطلب توفير كافة المقومات التعليمية لتهيئة بيئة تقنية تعليمية مناسبة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وجاءت الموافقة على جميع العبارات بدرجة كبيرة.

وقد حصلت العبارة: (يتم متابعة تنفيذ المحاضرات على منصة إلكترونية تمكّن الطالب من التفاعل مع المحتوى بالنص والصوت والصورة) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.87 من 5)، وانحراف معياري (1.07)، وقد يعود ذلك إلى توفر منصة (model) للتعليم الإلكتروني في جامعة شقراء، حيث كانت تُستخدم في تدريس بعض المقررات قبل أزمة كورونا، وقد أتاح امتلاك الجامعة لمنصة إلكترونية مستقلة في تفعيلها واستخدامها من قبل أعضاء هيئة التدريس والطلاب. يليها العبارة: (تحرص الجامعة من خلال العمل عن بُعد على التفاعل والمشاركة مع المجتمع في التوعية ضد فيروس كورونا) بمتوسط حسابي (3.73)، وانحراف معياري (0.90)، وقد يعود ذلك إلى إدراك الجامعة دورها الوظيفي في خدمة المجتمع من خلال التوعية والتثقيف وتقديم الاستشارات والبرامج التدريبية طوال جائحة كورونا؛ حيث أطلقت الجامعة ممثلة في عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر برنامجاً للمساهمة المجتمعية تحت مسمى (مستمرون في خدمتكم)؛ يهدف لنشر الوعي وتثقيف المجتمع بهذه الجائحة، وتقديم الخدمات الاستشارية اللازمة لأفراده.

ثالثاً: درجة توفر مقومات العمل عن بُعد في المجال التقني:

جدول (9) استجابات أفراد الدِّراسة على العبارات المتعلقة بدرجة توافر مقومات العمل عن بُعد في المجال التقني

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	توفر الجامعة الأدوات والتسهيلات الفنية اللازمة لإدارة العمل بكفاءة.	3.54	1.10	1	كبيرة
2	تتوافر التطبيقات والبرامج والأنظمة التقنية الحديثة بالجامعة لتطبيق العمل	3.54	1.14	2	كبيرة

رقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
	عن بُعد.				
3	تتوافر بالجامعة الأدلة الإرشادية المناسبة لاستخدام التقنية والبرامج والتطبيقات وطريقة عملها.	3.42	1.10	6	كبيرة
4	توفر البوابة الإلكترونية للجامعة قاعدة بيانات ومعلومات تقنية متكاملة لكافة خدمات العمل الإداري والتعليمي.	3.53	1.11	3	كبيرة
5	يتوفر في الجامعة برامج لحماية أمن المعلومات والمعاملات الإلكترونية.	3.53	1.12	4	كبيرة
6	يمتلك العاملون في الجامعة المهارات اللازمة للتعامل مع الأنظمة والبرامج التقنية المستخدمة في العمل عن بُعد.	3.37	1.08	7	متوسطة
7	يتم تقديم التسهيلات اللازمة للعاملين للاستفادة من المعامل والتجهيزات داخل الجامعة أثناء الأزمة.	3.47	1.18	5	كبيرة
	المتوسط الحسابي العام للمجال	3.49	0.99		كبيرة

يتبين من جدول (9) أن أفراد الدراسة يرون أن درجة توفر مقومات العمل عن بُعد جاءت بدرجة كبيرة في المجال التقني؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.49)، وانحراف معياري (0.99)، ويعزى ذلك إلى اهتمام إدارة الجامعة بالمقومات التي يتطلبها المجال التقني بحكم تحول التعليم عن بُعد، في ظل وجود عمادة مختصة بتوفير الجوانب التي يتطلبها التعليم الإلكتروني، وهي عمادة تقنية المعلومات والتعليم الإلكتروني.

وحصلت العبارة: (توفر الجامعة الأدوات والتسهيلات الفنية اللازمة لإدارة العمل بكفاءة)، على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.54 من 5)، وانحراف معياري (1.10)، وقد يعود ذلك إلى وجود فريق طوارئ مختص بتسهيل إجراءات العمل عن بُعد من خلال تقديم كافة التسهيلات والدعم الفني للعاملين وطلاب الجامعة. تليها العبارة: (تتوافر التطبيقات والبرامج والأنظمة التقنية الحديثة بالجامعة لتطبيق العمل عن بُعد) بمتوسط حسابي (3.54 من 5)، وانحراف معياري (1.14)، وقد يعود

ذلك إلى توفير الجامعة تطبيقات إلكترونية للخدمات الذاتية عن بُعد؛ مثل خدمة المراسلات الإلكترونية بين منسوبي الجامعة، وبرنامج "مكن" لخدمة الموظفين، إضافة إلى المنصة التعليمية (Model).

بينما حصلت العبارة: (يمتلك العاملون في الجامعة المهارات اللازمة للتعامل مع الأنظمة والبرامج التقنية المستخدمة في العمل عن بُعد) على أدنى متوسط حسابي (3.37 من 5)، وانحراف معياري (1.08)، وقد يعود ذلك إلى أن بعض التطبيقات الحديثة تم تفعيلها على نطاق أوسع من العاملين؛ ما لم يمكن الجامعة من تدريب بعض العاملين عليها.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الآتي:

ما أبرز المقترحات التي تسهم في توفير مقومات العمل عن بُعد في جامعة شقراء على ضوء جائحة كورونا (covid-19) من وجهة نظر القيادات الإدارية؟

للإجابة على هذا السؤال؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد الدراسة، وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (10) استجابات أفراد الدراسة على أهم المقترحات التي تسهم في توفير مقومات العمل عن بُعد في جامعة شقراء على ضوء جائحة كورونا (covid-19)

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	وضع التشريعات واللوائح الإدارية المنظمة لاستخدام أنظمة وتطبيقات العمل عن بُعد.	3.91	1.02	6	كبيرة
2	توفير التجهيزات المادية اللازمة لأنظمة العمل عن بُعد في جميع كليات الجامعة.	3.82	1.10	9	كبيرة
3	امتلاك الجامعة لتطبيقات وأنظمة تقنية حديثة خاصة بها تتوفر فيها برامج أمن المعلومات	4.02	1.06	1	كبيرة
4	تزويد البوابة الإلكترونية بقاعدة بيانات ومعلومات تقنية متكاملة تسهل العمل عن بُعد.	4.02	1.06	2	كبيرة
5	توفير الكفاءات البشرية التي تستطيع إدارة نظام العمل عن بُعد في الجامعة.	3.96	0.96	4	كبيرة
6	تقديم حوافز مناسبة (مادية ووظيفية ومعنوية) للعاملين على أنظمة العمل عن بُعد.	3.56	1.32	13	كبيرة
7	تنمية وعي العاملين بالجامعة لمفهوم العمل عن بُعد وأهميته في العمل الإداري.	3.89	1.00	7	كبيرة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
8	تدريب العاملين على أنظمة العمل عن بُعد وأليات استخدامها في العمل الإداري.	3.99	1.06	3	كبيرة
9	وضع لوائح لمراقبة أداء العاملين في مجال استخدام أنظمة العمل عن بُعد.	3.84	1.03	8	كبيرة
10	زيادة سرعة المنافذ المرتبطة بالشبكة لتلبية احتياجات العمل عن بُعد باستخدام الإنترنت.	3.79	1.07	10	كبيرة
11	تخفيض أسعار الاشتراكات للجهات التعليمية للمساهمة في توفير التكاليف على المستفيدين.	3.68	1.19	12	كبيرة
12	إعادة تقويم تجربة العمل عن بُعد بالتركيز على المجالات التي تحقق أهداف منظومة العمل الجامعي.	3.71	1.08	11	كبيرة
13	الاستفادة من التجارب المحلية والإقليمية والدولية في مبادرات ومشاريع العمل عن بُعد.	3.93	1.01	5	كبيرة
	المتوسط الحسابي العام للمحور	3.86	0.92		كبيرة

يتبين من الجدول (10) أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على أهم المقترحات التي تساهم في توفير مقومات العمل عن بُعد على ضوء أزمة كورونا؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.86 من 5)، والانحراف المعياري (0.92)، ويعزى ذلك إلى الحاجة إلى وجود بيئة إدارية تقنية للانتقال من أسلوب العمل التقليدي إلى أسلوب العمل التقني عن بُعد في بعض المجالات الإدارية والتعليمية لمواجهة التحديات التي تواجهها الجامعة في هذه المجالات.

وقد حصلت العبارة: (امتلاك الجامعة لتطبيقات وأنظمة تقنية حديثة خاصة بها تتوفر فيها برامج أمن المعلومات) على أعلى متوسط حسابي، وهو (4.08 من 5)، وقد يعود ذلك إلى إدراك القيادات الإدارية على أهمية سرية البيانات في ظل استخدام الجامعات لبعض التطبيقات الإلكترونية المجانية التي تعاني من ضعف في برامج الحماية، وضرورة الحاجة إلى توفير تطبيقات خاصة بالجامعة، يليها العبارة: (تزويد البوابة الإلكترونية بقاعدة بيانات ومعلومات تقنية متكاملة تسهل العمل عن بُعد) بمتوسط حسابي (4.02 من 5)، وقد يعود ذلك إلى أن التوجه نحو استخدام العمل عن بُعد فرض على الجامعة ضرورة تطوير البوابة الإلكترونية وتزويدها بخدمات جديدة تتوافق مع متطلبات العمل عن بُعد، وكذلك توفير قاعدة بيانات متكاملة عن جميع قطاعات الجامعة تساهم في تسهيل العمل عن بُعد عند الحاجة إليها.

ثم حصلت العبارة: (تدريب العاملين على أنظمة العمل عن بُعد وآليات استخدامها في العمل الإداري) على أعلى متوسط حسابي (4.18 من 5)، وقد يعود ذلك إلى قناعة العاملين بفاعلية العمل الإداري عن بُعد، والحاجة إليه مستقبلاً؛ كخيار استراتيجي قادم، ورغبة البعض منهم بالحاجة إلى اكتساب مزيداً من المهارات التقنية في هذا المجال وهو ما يتفق مع استجابات أفراد الدرس على العبارة (24) في المحور الأول؛ حيث أشاروا إلى أنه (يملك العاملون في الجامعة المهارات اللازمة للتعامل مع الأنظمة والبرامج التقنية المستخدمة في العمل عن بُعد) بدرجة متوسطة.

ويليها العبارة: (توفير الكفاءات البشرية التي تستطيع إدارة نظام العمل عن بُعد في الجامعة) بمتوسط حسابي (4.05 من 5)، ويفسر ذلك إدراك القيادات الإدارية من خلال تعاملها مع أنظمة العمل عن بُعد قلة الكفاءات المؤهلة في التعامل مع هذه الأنظمة التقنية، والحاجة مستقبلاً إلى توفير كفاءات بشرية تستطيع إدارته بفاعلية أكبر.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عيسى وآخرون (2018)، التي دعت إلى الشراكات بين الجامعة ومؤسسات العمل عن بُعد ونشر الخبرات والتجارب الناجحة، واتفقت أيضاً مع دراسة (نجم، 2018)، التي أوصت بضرورة توفير البنية التحتية؛ وذلك لزيادة الاستثمار في مجال العمل عن بُعد.

ودراسة (Hasan & Anwarul Islam, 2020) التي أوصت الدرس بضرورة إيجاد برامج تدريبية فعالة، ووجود منصة مرخصة للتعليم عن بُعد، وخفض تكاليف الإنترنت، ودراسة (الليمون، كوثر، 2020)، التي أوصت الدرس بضرورة توفير البنية التحتية اللازمة لتفعيل التكنولوجيا في التعليم.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الآتي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدرس تجاه توافر مقومات العمل عن بُعد في جامعة شقراء في ضوء جائحة كورونا ((COVID-19 تعزى لمتغير الوظيفة؟

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدرس نحو محاور الدرس تعزى إلى متغير الوظيفة؛ استخدم الباحث (One Way Anova)، وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (11) تحليل التباين الأحادي (ف)

المحور	المجموعات	مجموع درجات المربعات الحرة	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
توافر مَقَوِّمَات العمل عن بُعد	بين المجموعات	0.231	2	0.155	0.857
	داخل المجموعات	72.276	97	0.745	دالة
	المجموع	72.507	99		
أهم المقترحات	بين المجموعات	3.031	2	1.821	0.167
	داخل المجموعات	80.735	97	0.832	غير دالة
	المجموع	83.767	99		

تُشيرُ النتائجُ الموضَّحةُ بالجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدِّراسَةِ نحو (توافر مَقَوِّمَات العمل عن بُعد، أهم المقترحات) باختلاف متغير الوظيفة، وهذه النتيجة تدل على أن متغير الوظيفة لا يؤثر على استجابات أفراد الدِّراسَةِ تجاه درجة فاعلية العمل عن بُعد في جامعة شقراء في ضوء أزمة كورونا (COVID-19) تعزى لمتغير الوظيفة، وقد يفسَّر ذلك بوجود التطبيقات الإلكترونية المتعددة التي تسهّل العمل الإداري في المجال الوظيفي.

توصياتُ الدِّراسَةِ :

- في ضوء ما توصلت إليه الدِّراسَةُ من نتائج؛ يوصي الباحث بالآتي:
- 1- وضع التشريعات واللوائح الإدارية المنظمة لاستخدام أنظمة وتطبيقات العمل عن بُعد.
 - 2- إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة العمل عن بُعد.
 - 3- تزويد العاملين بالمهارات اللازمة للتعامل مع الأنظمة والبرامج التقنية المستخدمة في العمل عن بُعد.
 - 4- ضرورة امتلاك الجامعة لتطبيقات وأنظمة تقنية حديثة خاصة بها تتوفر فيها برامج أمن المعلومات.
 - 5- تطوير بوابة الجامعة على الإنترنت، وتوفير بيانات ومعلومات تقنية متكاملة تسهل تقديم الخدمات الإدارية والتعليمية.

مُقْتَرَحَاتُ لِدِرَاسَاتٍ مُسْتَقْبَلِيَّةٍ:

1. أبرز المجالات التي يمكن توظيف العمل عن بُعد فيها في الجامعات.
2. فاعلية العمل الإداري عن بُعد في تحسين كفاءة الإنفاق.
3. المهارات القيادية المطلوبة في العمل الإداري عن بُعد.

المراجع العربية:

- أبو النور، محمود عبد الرسول (2015). تطوير العمل الإداري بكليات التربية النوعية في مصر في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية. مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة النوعية، 4(2)، 323-373.
- ابوماضي، تسنيم أحمد كامل (2015). تقويم تجربة العمل عن بُعد في قطاع غزة: التحديات والمستقبل (رسالة ماجستير، غير منشورة). الجامعة الإسلامية بغزة.
- الأعرجي، حسين (2000). إدارة الأزمات: مدى توافر عناصر نظام إدارة الأزمات من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإشرافية. مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، 39(4)، 251-284.
- التميمي، نوف ناصر (2016). العمل عن بُعد كمدخل لتفعيل دور الجامعات في تعزيز مشاركة المرأة في التنمية. مجلة الدراسات التربوية ونفسية، جامعة الزقازيق، 92(6)، 1-54.
- جامعة الملك عبدالعزيز (1428هـ). العمل عن بُعد، نحو مجتمع المعرفة: سلسلة دراسات، مركز الإنتاج الإعلامي.
- رضوان، زهير؛ والحرقان، عبدالعزيز؛ والمورقي، سلطان (2020). تقرير ملتقى مركز أسبار: السعودية وتدابير جائحة (كوفيد-19). مركز أسبار.
- الروقي، مطلق مقعد؛ والشريف، طلال عبدالله (2019). واقع الممارسات القيادية والإدارية في الجامعات السعودية الناشئة. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 8(8)، 151-183.
- الزومان، عبد العزيز؛ والعقيلي، حمد والسلامة؛ عبد العزيز والرسيني، ماجد (2004-5 إبريل). العمل عن بُعد عالمياً ومجالات تطبيقه بالملكة العربية السعودية، بحث مقدم للمؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي، جامعة الملك عبد العزيز، المدينة المنورة.
- السبيعي، خالد بن صالح المرزم؛ العتيبي، حسناء بنت بلج؛ العتيبي، سامية بنت تراحيب (2020). الممارسات المهنية لرؤساء الأقسام في البيئة الرقمية خلال فترة جائحة (كوفيد-11) وسبل تطويرها بجامعة الملك سعود، مجلة العلوم التربوية، 6(1)، 53-88.
- الشمري، عادل زيد (2017). تحديات الإدارة الجامعية في الجامعات السعودية الناشئة وسبل مواجهتها. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، جامعة عين شمس، 2(41)، 60-118.

الصميدعي، مصطفى محمود (2017). أثر العمل عن بُعد على أداء العاملين في شركة الاتصالات والتكنولوجيا في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية.

عاشور، محمد علي ذيب (2011). درجة تصور رؤساء الأقسام في جامعة اليرموك لتوافر عناصر إدارة الأزمات. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، 1 (3)، 121 - 165.

عبدالعال، عنتر محمد أحمد (2020). إدارة المؤسسات الجامعية في ظل أزمة "كوفيد-19"، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، (78)، 1 - 9.

العردان، أمل عارف (2020). واقع أداء القيادة المستدامة في الجامعات السعودية الناشئة. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، (13)، 67 - 107.

عيسى، سامي عبدالحميد محمد سليمان؛ أماني فرح الخليفة لقم؛ أحمد علي علي (2018). العمل عن بُعد للمرأة الإمارات، التحديات، الضوابط والآليات، مجلة الاستواء، جامعة قناة السويس، 6 (95)، 412 - 472.

الغامدي، سميحة علي أحمد (2018). واقع الإدارة الإلكترونية وعلاقته بتطوير العمل الإداري في جامعة الباحة. مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس، 19 (11).

الليلى، عبدالرحمن؛ وإسماعيل عبدالرحيم؛ وعلي، فتحى القحطاني؛ رفدان حسن. (2017). التعليم عن بُعد كاستجابة للأزمات في حالة كورونا في الدول العربية. المجلة العلمية جامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية).

الليمون، كوثر عمر (2020). تحديات تطبيقات التعليم الإلكتروني خلال جائحة كورونا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، المؤتمر الدولي الافتراضي الأول للتعليم الإلكتروني، جامعة سبها، ليبيا.

مايك، جرى وجوردن، جيل وهندسون، نويل (2001). دليل العمل عن بُعد (ترجمة: عمر العيسى). معهد الإدارة العامة.

مجلة رجال الأعمال (2018). العمل عن بُعد: ثورة عالمية لتحرر من التكاليف. (80) <https://bmm.sa>

المركز الوطني للتعليم الإلكتروني (2020). دراسة عن جهود المملكة في التعليم الإلكتروني، تم استرجاعه من: <https://nelc.gov.sa/ar/news/129>.

نجم، رزق علي (2018). قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بُعد وعلاقته بالإنتاجية (رسالة ماجستير، غير منشورة). جامعة الأزهر بغزة.

نوير، طارق (2004). العمل عن بُعد ومتطلبات التطبيق في مصر، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، 373 (95)، 347 - 383.

وزارة الصحة السعودية، فيروس كورونا COVID-19). تم استرجاعه

من: <https://www.moh.gov.sa/HealthAwareness/EducationalContent/Corona/Pages/corona.aspx>

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بنك مبادرات التحول الوطني (1441 هـ). تم استرجاعه من: <https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives>

ياسين، سعد غالب (2005). الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية (ط2). معهد الإدارة العامة. الرياض.

البياتي، رندة؛ سلامة والعمري؛ محمد سعيد (2013). الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بُعد. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 2(29)، 59-93.

المراجع العربية مترجمة:

Abu Al-Nour, M. A. (2015). Developing the administrative work at the faculties of specific education in Egypt in the light of the requirements of electronic management. *Journal of Educational Administration, The Egyptian Association for Comparative Education and Specific Management*, 4(2), 323-373.

Abu Madi, T. A. K. (2015). *Evaluation of the remote work experience in the Gaza Strip: Challenges and the future (Unpublished master thesis)*. The Islamic University of Gaza.

Al-Araji, H. (2000). Crisis management: The availability of elements of a crisis management system from the viewpoints of workers in supervisory positions. *Journal of Public Administration, Institute of Public Administration, Riyadh*, 39(4), 251-284.

Al-Tamimi, N. N. (2016). Remote work as an entry point to activate the role of universities in enhancing women's participation in development. *Journal of Educational and Psychological Studies, Zagazig University*, 92 (6), 1-54.

King Abdulaziz University (1428 AH). *Working from a distance: Towards a knowledge society: A series of studies*. Media Production Center.

Radwan, Z.; Al-Harqan, A.; Al-Murqi, S. (2020). *Report of the Asbar Center forum: Saudi Arabia and the implications of the (Covid-19) pandemic*. Aspar Center.

Rooqi, Motlak Makaad; & Al-Sharif, T. A. (2019). The status-quo of leadership and management practices in emerging Saudi universities. *Specialized Educational International Journal*, 8 (8), 151-183.

- Al-Zouman, A.; Al-Aqili, H. S.; & Abdul Aziz, A. M. (2004). *Global remote work and its application fields in the Kingdom of Saudi Arabia*. A paper presented to the Seventeenth National Conference on Computers, King Abdulaziz University, Madinah.
- Al-Subaie, K. S. A.; Al-Otaibi, H. B.; Al-Otaibi, S. T. (2020). Professional practices of department heads in the digital environment during the period of the (Covid-11) pandemic and ways to develop them at King Saud University, *Journal of Educational Sciences*, 6 (1), 53-88.
- Al-Shammari, A. Z. (2017). Challenges of university management in emerging Saudi universities and ways to confront them. *Journal of the College of Education in Educational Sciences, Ain Shams University*, 2 (41), 60-118.
- Al-Sumaida'i, M. M. (2017). *The impact of remote work on the performance of employees of the Telecommunications and Technology Company in Jordan (Unpublished master's thesis)*. Amman Arab University.
- Ashour, M. A. T. (2011). The degree of perception of department heads at Yarmouk University of the availability of crisis management elements. *Umm Al-Qura University Journal of Educational and Psychological Sciences*, 1 (3), 121-165.
- Abdel Aal, A. M. A. (2020). Management of university institutions in light of the "Covid-19 crisis". *The Educational Journal, Faculty of Education, Sohag University*, (78), 1-9.
- Al-Ardan, A. A. (2020). The status-quo of sustainable leadership performance in emerging Saudi universities. *The Arab Journal of Educational and Psychological Sciences, The Arab Foundation for Education, Science and Arts*, (13), 67-107.
- Issa, S. A. M. S.; Amani, F A. L.; Ahmed, A. A. (2018). Remote work for women, potentials, challenges, controls and mechanisms, *Al-Istiwa Magazine, Suez Canal University*, 6 (95), 412-472.
- Al-Ghamdi, S. A. A. (2018). The status-quo of electronic management and its correlation with the development of administrative work at the University of Al-Baha. *Journal of Scientific Research in Education, College of Women, Ain Shams University*, 19 (11).
- Al-Layli, A. & Ismail, A.; & Ali, F. A.; Rafdan, H. (2017). Distance education as a response to crises in the case of Corona in the Arab countries. *The Scientific Journal of King Faisal University (Humanities and Administration Sciences)*.
- Lemon, K. O. (2020). *Challenges of e-learning applications during the Corona pandemic from the point of view of faculty members in Jordanian universities*, The First International Virtual Conference for E-Learning, Sebha University, Libya.



- Mike, J. & Jordan, J. & Hendon, N. (2001). *A guide to remote work (Translation: Omar Al-Issa)*. Institute of Public Administration.
- Entrepreneur Magazine (2018). *Telework: A global cost-free revolution*. (80) <https://bmm.sa/>.
- National Center for E-Learning (2020). *A study on the Kingdom's efforts in e-learning*, retrieved from: <https://nelc.gov.sa/ar/news/129>.
- Najm, R. A. (2018). *Ability of university graduates to work remotely and its relationship to productivity (Unpublished master's thesis)*. Al-Azhar University in Gaza.
- Noir, T. (2004). Distance work and application requirements in Egypt, *Journal of Contemporary Egypt, Egyptian Association for Political Economy, Statistics and Legislation*, 373(95), 347-383.
- Saudi Ministry of Health, *Coronavirus (COVID-19)*. Retrieved from: <https://www.moh.gov.sa/HealthAwareness/EducationalContent/Corona/Pages/corona.aspx>
- Ministry of Human Resources and Social Development, *National Transformation Initiatives Bank (1441 AH)*. Retrieved from: <https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives>
- Yassin, S. G. (2005). *E-management and the prospects for its Arab applications (i2)*. Institute of Public Administration. Riyadh.
- Al Yafi, R.; Salama; Al-Amry, M. S. (2013). Psychological attitudes to remote work. *Damascus University Journal of Economic and Legal Sciences*, 2(29), 59-93.

المراجع الأجنبية:

- Ababneh, E. (2008). Investigating of the invariance in estimating of the item statistics using item response theory and classical theory of measurement. *Journal of human science*, 39, 1-26 .
- Abdelaal, A. M. A. (2020). University institutions' management under Covid-19. *The Educational Journal, College of Education, Sohag University*, 78, 9-1.
- Abulnoor & M. A. (2015). Administrative work development in specific education colleges in egypt in light of e-management requirements: Case study. *Specific Education College, Cairo University, Educational Management Journal, Egyptian Society for Comparative Education and Educational Administration (ESCEEA)*, (4).

- Abu-Madi, T. A. K. (2015). *Evaluation of remote working in Gaza strip: Challenges and future, experimental study on firms operating in Gaza Strip (Unpublished master thesis)*. Islamic University in Gaza.
- Alaaraji, H. (2000). Crisis management: The availability of elements of crisis management system from the view point of supervisory personnel. *General Administration Journal, General Administration Institute, Riyadh, 39(4)* .
- Al-Ardan & A. A. (2020). The reality of sustainable leadership performance in emerging Saudi universities. *The Arab Journal of Educational and Psychological Sciences, the Arab Foundation for Education, Science and Arts, 4(13)*, 67-107.
- Al-Ghamdi, S. A. A. (2018). Reality of e-management and its relation to administrative work development at Al-Baha University. *Journal of Scientific Research in Education, Faculty of Girls, Ain Shams University, 11(19)*, 214-264.
- Al-lilli, A. & Ismail, A. & Ali, F. A. R. H. (2017). Distance education as a response to crises in COVID-19 at Arab Countries. *The Scientific Journal, King Faisal University (Humanities and Administrative Science)* .
- Al-Limoon, K. O. (2020). *Challenges of E-learning applications under COVID-19 Epidemic from faculty members' perspective at Jordonian University*. The First Virtual International Conference for e-learning, Sebha University, Libya.
- Al-Ruqi, et al. (2019). The reality of leadership and administrative practices in emerging Saudi universities. *The International Interdisciplinary Journal of Education, 88(8)*, 151-183.
- Al-Shammari, A. (2017). Challenges of university administration in emerging Saudi universities and ways to address. *Journal of the Faculty of Education, Ain Shams University, 2(41)*, 60-118.
- Al-Subei, et al. (2020). Professional practices of department heads within digital environment under COVID-19 epidemic and ways of developing it at King Saud University. *Eduactional Science Journal, 6 (1)*, 53 – 88.



-
- Al-Sumaidaie, M. M. (2017). *The impact of distance work on the performance of workers in Jordan telecom and technology (Unpublished master thesis)*. College of Business, Amman Arab University, Jordan.
- Al-Tamimi, N. N. (2016). remote working as an entrance for activating universities roles in promoting the participation of women in the development: An applied study on Prince Sattam Bin Abdulaziz University, *Educational and Psychological studies, Zagazig University, 3(92)*, 1- 54.
- Al-Yafi, et al. (2013). *Psychological trends of practicing distance work*.
- Al-Zoman, et al., (2004). *Global distance work and its application fields in Saudi Arabia*. Research submitted for the seventeenth conference for computers, King Abdulaziz University, Medina.
- Ashour, M. A. D. (2011). Erception of department heads in Yarmouk university of the availability of crisis management elements. *Umm Al-Qura University Journal for Educational and Psychological Sciences, 3(1)*, 121-165.
- Businessmen, M. (2018). Distance work: International revolution to break free from costs, (80), [Http://bmm.sa/](http://bmm.sa/).
- Crawford, J; Butler-Henderson, K; Rudolph, J; Malkawi, B; Glowatz, M; Burton, R; Magni, P; and Lam, S (2020). 'COVID-19: 20 countries' higher education intra-period digital pedagogy responses'. *Journal of Applied Learning & Teaching, 3(1)*, 1-20
- DiMartino, V. (2011). *The high road to teleworking*. International Labour Organization.
- Easa, et al. (2018). Distance work for women: Challenges, controls and mechanisms. *Al-Istwa Journal, Suez Canal University, (10)*, 412-472.
- Hasan, Z. A. I. K. M. (2020). Academic, financial and administrative issues of online teaching during corona pandemic: The scenario of private Universities in Banglades, *International Journal of Accounting & Finance Review, 5 (1)*. Retrived form: <https://www.moh.gov.sa/HealthAwareness/EducationalContent/Corona/Pages/corona.aspx>.

- IT2 Working Group (1999). *Information technology for the twenty-first century: A bold investment in America future-implementation plan: National Science and Technology Council, U.S.A*, June 1999, URL, <http://www.hpcc.gov/pubs/it2-ip/>.
- James, K. (2011). *Telework: A management priority a guide for managers, supervisors, and telework coordinators*. United States Office of Personnel Management.
- Johnson, N. V. G.; Seaman, J. (2020). U.S. faculty and administrators' experiences and approaches in the early weeks of the COVID-19 Pandemic. *Online Learning Journal*, 24 (2).
- King Abdulaziz University (2008). *Remote working, towards knowledge community, series of studies*. Media Production Center.
- Mike, et al. (2001). *Manual of distance working, translation: Omar Al-Issa, Saudi Arabia*. Institute of Public Administration, Research Center.
- Ministry of Human Resources and Social Development, national transformation initiatives bank. Retrieved from: <https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives>
- Moon, C. & Stanworth, S. (1997). Flexible working in Europe: The case of teleworking in the UK, In Avallone, F., Arnold, J. and De Witte, K. (Eds), *Feelings Work in Europe*, (5), 337-344.
- Najm, R. A. (2018). *University graduates' ability to telework and its relation to productivity (Unpublished master thesis)*. Al-Azhar University in Gaza.
- Noir, T. (2004). Distance work and requirements of its application in Egypt. *Contemporary Egypt Journal, The Egyptian Society of Political Economy Statistics And Legislation*, 373(95), 387-373.
- Quoquab, F. S. L. M. H. (2013). Malaysian employees: Perception pertaining to telework. *Business and management quarterly review*, 4(1), 63-76.
- Radwan, et al. (2020). *Report of ASBAR Forum: KSA and consequences of COVID-19 Epidemic*. ASBAR Center.



-
- Rapanta, C. B. L. (2020). Online University Teaching during and after the Covid-19 Crisis: Refocusing Teacher Presence and Learning Activity, *Postdigital Science Education* (2), 923–945.
- The National Center for E-learning (2020). *A study for the Kingdom Efforts in e-learning*. Retrived from: <https://nelc.gov.sa/ar/news/129>.
- Yassin, S. G. (2005). *E-management and prospects for its Arabic Application*. Institute of Public Administration.
- Zarrin, E. B. Y. (2014). The investigation of the requirements and limitations of the implementation of the project of teleworking. *Jurnal UMP social sciences and technology Management*, 3(3), 2015.