

أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين

دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين بكلية التجارة بجامعة المنصورة

The impact of remote work on the productivity of workers, a field study by application on workers at the Faculty of Commerce at Mansoura University

حسام قرني أحمد

دكتوراه - استاذ مشارك - جامعة ابو ظبي - الامارات العربية المتحدة

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى إستشراق أبعاد "العمل عن بعد" و "إنتاجية العاملين" في كلية التجارة بجامعة المنصورة والوقوف على أهمية تلك الأبعاد ودورها في بناء مستويات مناسبة تسهم في تعزيز الإنتاجية لدى الموارد البشرية.

وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين في كلية التجارة بجامعة المنصورة. وتمت الدراسة على عينة تكونت من 86 موظفاً، تم إختيارهم بطريقة عشوائية. وقام الباحث بتطبيق إستبانة تكونت من مجالين هما المجال الأول (العمل عن بعد) والمجال الثاني (إنتاجية العاملين). واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي لوصف لواقع أثر "العمل عن بعد" على "إنتاجية العاملين".

وباستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS، والإحصاء الوصفي، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، أمكن تقييم مستويات أبعاد "العمل عن بعد" لدى مفردات العينة، وتحديد مستوى علاقتها ب "إنتاجية العاملين"، لدى العاملين الإداريين بكلية التجارة بجامعة المنصورة، بمصر. وقد كشفت النتائج الإحصائية للدراسة عن أن تقييم العينة لأبعاد "العمل عن بعد" كان إيجابياً، كما أن تقييم العينة لأبعاد "إنتاجية العاملين" كان أيضاً إيجابياً، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم صحة فرضية العدم الرئيسية التي تبنتها الدراسة، حيث أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد "العمل عن بعد" مجتمعة ومنفردة، وأبعاد "إنتاجية العاملين" عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدى العاملين الإداريين في كلية التجارة جامعة

المنصورة في مصر، وهو ما يتفق مع عدد من الدراسات الإستطلاعية والنماذج الإستدلالية التي اعتمدها الباحث في متن هذه الدراسة.

الكلمات الدالة: العمل عن بعد، العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب، إنتاجية العاملين

Abstract:

The current study aimed to explore the dimensions of "remote work" and "worker productivity" at the Faculty of Commerce at Mansoura University and to determine the importance of these dimensions and their role in building appropriate levels that contribute to enhancing the productivity of human resources.

The study population consisted of all administrative workers at the Faculty of Commerce at Mansoura University. The study was conducted on a sample of 86 employees, who were chosen randomly. The researcher applied a questionnaire that consisted of two fields: the first field (remote work) and the second field (the productivity of workers). In his study, the researcher relied on the descriptive analytical approach to describe the reality of the impact of "remote work" on "the productivity of workers".

By using the SPSS statistical package, descriptive statistics, percentages, arithmetic averages, and standard deviations, it was possible to assess the levels of "remote work" dimensions of the sample vocabulary, and determine the level of its relationship to "worker productivity", among administrative workers at the Faculty of Commerce at Mansoura University, Egypt . The statistical results of the study revealed that the sample's evaluation of the dimensions of "remote work" was positive, and the sample's evaluation of the dimensions of "worker productivity" was also positive, and the results of the study showed that the main null hypothesis adopted by the study was incorrect. There is a statistically significant effect between the dimensions of "remote work" collectively and individually, and the dimensions of "worker productivity" at the level of significance $\alpha \leq 0.05$ among the administrative workers at the Faculty of Commerce, Mansoura University in Egypt, which is consistent with a

number of survey studies and inferential models adopted by the researcher In the body of this study.

Keywords: teleworking, working completely telecommuting, partly teleworking, telecommuting on demand, productivity of workers

1 - المقدمة:

حدث تغير هائل في بيئات العمل البديلة نتيجة الطفرات التكنولوجية الحديثة التي تعاضمت في أواخر القرن الماضي، وتطور بتقنيات الإتصالات والإنترنت، وأصبح أداء الكثير من الأعمال والإجراءات ممكناً بواسطة أجهزة الكمبيوتر و"العمل عن بعد" باستخدام وسائل اتصالات صوتية ومرئية ونماذج أعمال وعمليات وإجراءات غير ورقية وغيرها الكثير من الابتكارات (دليل العمل عن بعد، 2020م: 7).

ووفقاً لتقرير المنتدى الإقتصادي العالمي الصادر عام 2018م فإن الوظائف التقليدية كانت تشكل نسبة 41% من إجمالي الوظائف كالأعمال اليدوية وإدخال البيانات والسكرتارية والحجوزات، ووظائف المحاسبة والمراجعة وخدمة العملاء والخدمات البريدية. وسوف تبدأ هذه الوظائف التقليدية بالتراجع بنسبة 26%. وستبدأ مجموعة أخرى من وظائف "العمل عن بعد" والتي كانت تشكل نسبة 8% في عام 2018 ، بالصعود والإزدياد سنوياً لتصل إلى نسبة 21% وسوف تتمثل في التجارة الإلكترونية، تكنولوجيا المعلومات، الخدمات الطبية، الخدمات اللوجيستية والتوزيع، وهندسة البرمجيات مما سيؤدي إلى ظهور اتجاهات عمل جديدة ونمو أسواق توظيف ناشئة بالتبعية وفرص عمل أكثر (شليمر، 2019: 78).

وقد اهتمت العديد من الدراسات بتناول موضوع الإنتاجية وعلاقته بالعمل عن بعد من زوايا عديدة لأجل بلورة صورة أوضح للأبعاد والمكونات والأسس التي تساعد المنظمات في الوصول إلى المستويات المنشودة وتحقيق أهدافها وتطلعاتها، فضلاً عن تحقيق طموحات مواردها البشرية ، فالعمل عن بعد يعمل على زيادة روابط التواصل المتبادل، والإستمرارية في الأداء، والرغبة في تحسين وتطوير الإنجاز البشرى بدوافع ذاتية

(Upadyaya, 2019: 35). والإنتاجية تعزز من الممارسات الإيجابية للموارد البشرية وتنمى لديهم الولاء التنظيمي تجاه مؤسساتهم (البلهد، 2018).

2 - الدراسات السابقة:

2.1 الدراسات العربية :

دراسة (اليافي، العمري، 2013) بعنوان : الإتجاهات النفسية لممارسة "العمل عن بعد" هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الإتجاهات نحو مفهوم "العمل عن بعد" وقد تم استهداف طلبة كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود. ووزعت (261) استبيان على طلبة وطالبات الكلية. وتم استخدام عدد من الاساليب الإحصائية للإجابة على اسئلة الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن تحقيق الأهداف من خلال ممارسة "العمل عن بعد" حصل على درجة تأثير عالية في بعد التمكين في بيئة العمل. وان درجة التأثير في اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال نحو "العمل عن بعد" تكمن في "العمل عن بعد" يساعد على زيادة إنتاجية ممارسيه. وأن أهم العوامل المؤثرة في رضا ممارسي "العمل عن بعد" تمثل في رضا الأهل بالدرجة الأولى ثم الرؤساء والزملاء، بالدرجة الثانية قدرة الفرد الإنتاجية أثناء قيامه بعمله عن بعد وجاء بالمرتبة الثالثة رضا الفرد عن ممارسته "العمل عن بعد".

دراسة (ابو ماضي، 2015)، بعنوان : تقييم تجربة "العمل عن بعد" في قطاع غزة تحديات ومستقبل.

هدفت هذه الدراسة الي تقييم تجربة "العمل عن بعد" في قطاع غزة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مجال العمل عن بعد في (24) شركة عاملة في هذا المجال في قطاع غزة والبالغ عددهم (115) موظف. تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي الاحصائي SPSS، واستخدمت الباحثة اساليب احصائية "النسب المئوية، التكرار، المتوسط الحسابي، معامل ألفا كرونباخ، ومعامل الارتباط وإختبار التباين الأحادي". وتوصلت الدراسة إلى أن: مستوى التجربة المتاحة للعمل عن بعد في قطاع غزة يعد متوسطاً حيث بلغ 67%، وأن مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين في الشركات يعد جيداً حيث بلغ

72%، وأن مستوى المعرفة بالعمل عن بعد في قطاع غزة يعد ضعيفًا. وأن مستوى الثقة بين أطراف نظام "العمل عن بعد" تعد متوسطة.

دراسة (أبو مللة، 2018) "قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية" هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع "العمل عن بعد" وقابليته من الخريجين وتحديد أثره على الإنتاجية في شركات تكنولوجيا المعلومات بقطاع غزة. واستخدمت الدراسة التحليل الوصفي إضافة إلى المنهج القياسي من خلال توزيع استبانة على العاملين والشركات. وتم توزيع (234) استبانة على مجتمع الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن هناك علاقة طردية بين كل من البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، والرضا الوظيفي، والثقة، والإنتاجية. واستنادًا إلى نتائج الدراسة فقد أوصت الدراسة إلى ضرورة أن تهتم الجهات الرسمية بتوفير البنية التحتية كالكهرباء ووسائل الاتصال الحديثة، وذلك لزيادة الاستثمار في هذا القطاع.، كما أوصت بالعمل على سن قوانين تقرر الحد الأدنى من الأجور للعاملين في هذا المجال، ومواكبة النظام التعليمي في الجامعات ومراحل الثانوية لوسائل الاتصال الحديثة.

دراسة (جراد، 2020): متطلبات تطبيق أسلوب "العمل عن بعد" في المنظمات العامة، دراسة مقارنة مع التطبيق على مصر.

تدور الدراسة حول تطبيق نظام "العمل عن بعد" مع البحث عن توفير مجموعة من المتطلبات والاشتراطات الضرورية لتهيئة البيئة المناسبة لتطبيقه، والتي تتمثل في الجوانب القانونية التي تحقق شرعية وقانونية النظام، وتنظيم العلاقة بين جهات العمل المختلفة عام وخاص، والعاملين عن بعد بما يضمن حقوق والتزامات كلا الطرفين إضافة إلى المتطلبات التكنولوجية اللازمة لاستخدام النظام، خاصة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وكان من نتائج الدراسة تقديم نموذج مبدئي للمتطلبات الأساسية لتطبيق أسلوب "العمل عن بعد" من خلال تحديد المتطلبات القانونية اللازمة لتطبيق "العمل عن بعد" وما تتضمنه من قوانين وتشريعات لتنظيم العلاقة بين جهة العمل والعاملين عن بعد وتحديد مسؤوليات والتزامات كلا الطرفين، مع تحديد مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وطرق الاتصال المناسبة بين العاملين والمديرين والمشرفين، مع التعرف على

طبيعة المتطلبات التنظيمية التي يجب توفيرها لاتباع أسلوب "العمل عن بعد" مع عرض بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تساهم بتشجيع الأفراد لإختيار العمل بهذا الأسلوب، بالإضافة إلى عرض التجارب الدولية في مجال تلبية متطلبات "العمل عن بعد" بهدف استخلاص الدروس المستفادة.

2.2 الدراسات الأجنبية :

دراسة (Klopotek, 2017) بعنوان :

The Advantages and Disadvantages Of Remote Working From The Perspective Of Young Employees

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مزايا وعيوب العمل عن بعد من وجهة نظر الموظفين الشباب، ، أجريت الدراسة في بولندا، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من الشباب الذين يعملون عن بعد تتراوح أعمارهم بين 18-31 ، والبالغ عددهم (111) شاب وشابة، وتوصلت النتائج إلى أن العوامل الأكثر أهمية بالنسبة للشباب العاملين عن بعد هي: ساعات العمل المرنة، وتوفير الوقت عند الانتقال إلى العمل، أما المساوئ الرئيسية للعمل عن بعد، فهي تكمن في صعوبة فصل الشؤون المنزلية عن الشؤون المهنية، والعزلة الإجتماعية. وأثبتت نتائج الدراسة أن الفوائد والعيوب الأخرى ليست ذات صلة. كما أشارت الدراسة لظاهرة مثيرة للإهتمام، وهي أنه في عصر الشبكات الإجتماعية وأدوات الإتصال واسعة النطاق، فإن المشكلة الرئيسية للعمل عن بعد للشباب العاملين عن بعد تكمن في خطر العزلة الإجتماعية.

دراسة (Monteiro, Straume & Valente (2019) بعنوان :

Does Remote Work Improve or Impair Firm Labor Productivity?

Longitudinal Evidence from Portugal

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير العمل عن بعد في تحسين إنتاجية العمل في الشركة أو إضعافها، أجريت الدراسة في البرتغال، واستخدمت المنهج التحليلي، وتم جمع البيانات المالية من عدد من الشركات التي شملتها الدراسة خلال الفترة من 2016-

2018 ، وشملت المتغيرات الرئيسية : الناتج الإجمالي، والقيمة المضافة، ورأس المال، والعمالة، وفاتورة الأجور، والصناعة، والموقع الإقليمي، وتوصلت النتائج إلى أن سياسة السماح للموظفين بالعمل من المنزل لها تأثير سلبي على إنتاجية العمل في الشركة، وأن عمليات البحث والتطوير تكون ضعيفة خلال فترة العمل عن بعد.

دراسة (Kazekami 2020) بعنوان:

Mechanisms to improve labor productivity by performing telework

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أسباب تأثير العمل عن بعد على إنتاجية العمل، أجريت الدراسة في اليابان، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (171) عامل وعاملة في الشركات التي شملتها الدراسة، وأظهرت النتائج أنه كلما كانت ساعات العمل مناسبة فإن إنتاجية العمل تزيد، بينما يكون تأثير ساعات العمل الطويلة جدا أن إنتاجية العمل تقل، وتبين الأثر الإيجابي للعمل عن بعد في زيادة رضا العامل عن الحياة الوظيفية، مما يؤثر على زيادة إنتاجيته. كذلك أوضحت الدراسة أن العمل عن بعد يعد أفضل من ناحية الكفاءة لتحسين الإنتاجية في حالة ما إذا كان العمال لا يستغرقون وقتا طويلاً في وسائل المواصلات للانتقال للعمل.

2.3 التعليق على الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة في عدة نقاط، تتمثل في اتجاهها لقياس علاقة متغير ما على الظاهرة المدروسة، وبمعنى آخر: قياس علاقة متغير مستقل مع آخر تابع، وهي في ذلك تشترك مع دراسة (اليافي، العمري، 2013)، ودراسة (ابو ماضي، 2015)، و دراسة (أبو مللة، 2018)، وأيضاً من ناحية قياس العلاقة بين العمل عن بعد وعدد من المتغيرات الأخرى المتمثلة في العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، وأيضاً مع دراسة (جراد، 2020) من ناحية التطرق لبعض الأبعاد تشمل منضمها بعد العمل عن بعد عند الطلب، كما تشترك الدراسة الحالية مع دراسة: (Klopotek, 2017) ودراسة (Monteiro, Straume & Valente (2019)، و دراسة (Kazekami 2020)، في اتجاهها لقياس العمل عن بعد عبر عدة أبعاد مغايرة مماثلة للأبعاد الوارد في هذه الدراسة.

ومن ناحية أخرى، فإن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في اتجاهها نحو رصد علاقة المتغير المستقل: العمل عن بُعد بأبعاده : المتمثلة في العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب ، مع المتغير التابع: إنتاجية العاملين ببعديه : جودة المنتج، و حجم الإنتاج، حيث تسعى الدراسة الحالية إلى دراسة العلاقة بين متغيرات فرعية لم يتم التطرق إليها - مُجمعة مع بعضها - في كثير من البحوث والدراسات السابقة كما قدمتها الدراسية الحالية، وذلك على حد علم الباحث.

3 - مشكلة الدراسة:

جاء عام 2020م بإضطرابات غير مسبوقة لجميع دول العالم أجمع حين اطاحت جائحة كوفيد19 بجميع القطاعات المحلية والإقليمية والدولية بلا استثناء، فكان "العمل عن بعد" أحد خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرارية تأدية الأعمال وإنجازها بحسب خطط العمل الموضوعة (Aboelimged, 2019: 22)

وفي ضوء الدراسة المكتنية والإطلاع على بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، يرى الباحث أن المشكلة البحثية يمكن صياغتها في التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين الإداريين بكلية التجارة بجامعة المنصورة ؟

وفي ضوء استعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وبشكل أكثر تحديداً فإن الدراسة تسعى من خلال التقصي والتحليل إلى تقديم إجابات واضحة على عدد من التساؤلات البحثية والتي يمكن حصرها في الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مستوى تطبيق "العمل عن بعد" بكلية التجارة بجامعة المنصورة محل الدراسة؟

- ما هي معايير قياس "الإنتاجية" للعاملين الإداريين بكلية التجارة جامعة المنصورة محل الدراسة؟

- ما هو تأثير "العمل عن بعد" على إنتاجية العاملين الإداريين بكلية التجارة جامعة المنصورة محل الدراسة؟:

4 - منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على "المنهج الوصفي التحليلي": فقد اعتمد الباحث على هذا المنهج الوصفي لرصد واقع "العمل عن بعد" و "إنتاجية العاملين" بكلية التجارة جامعة المنصورة في مدينة المنصورة بجمهورية مصر العربية.

5 - مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين بكلية التجارة- جامعة المنصورة في مدينة المنصورة بمصر، وتم تصميم استبانة مكونة من 25 عبارة. وتم توزيعها على عينة عشوائية عددها 110 موظفًا من مختلف المواقع الوظيفية في مجتمع الدراسة. وبعد استبعاد الاستمارات التالفة وعددها 24 استمارة. أصبح العدد الفعلي 86 استمارة استبان فقط من المجموع الكلي صالحة للتحليل. حيث كانت الاستجابة الصحيحة بنسبة 84% تقريباً.

6 - أهداف الدراسة:

في ظل الإهتمامات البحثية المتزايدة للأدبيات المختلفة التي تطرقت لموضوع هذه الدراسة، ومن منطلق أهمية الإنتاجية، تاتي هذه الدراسة لإستشراف أثر أبعاد "العمل عن بعد" على "إنتاجية العاملين" بكلية التجارة بجامعة المنصورة"، والوقوف على أهم تلك الأبعاد ودورها في تعزيز الإنتاجية لدى الموارد البشرية بها. وتهدف هذه الدراسة إلى:

- النظر نحو إمكانية توفير خيارات عمل متعددة للموظفين وجهات عملهم، لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية بما لا يؤثر في تحقيق الأهداف في جهة العمل.
- النظر نحو إمكانية توفير فرص عمل جديدة غير تقليدية واستقطاب الكفاءات المتميزة والحفاظ عليها.
- الكشف عن مستوى تطبيق "العمل عن بعد" لموظفي كلية التجارة بجامعة المنصورة محل الدراسة.
- الكشف عن مستوى تطبيق "إنتاجية العاملين" بكلية التجارة بجامعة المنصورة محل الدراسة.

- الكشف عن مستوى التأثير بين "العمل عن بعد" و "إنتاجية العاملين".
- وضع مجموعة من التوصيات في ضوء استنتاجات الدراسة تسهم في تعزيز "العمل عن بعد" و "إنتاجية العاملين" بكلية التجارة جامعة المنصورة.
- اقتراح مجموعة من التوجهات المستقبلية في مجال أدبيات وأبحاث إدارة الأعمال والموارد البشرية حول موضوع الدراسة الحالية.

7 - أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تبحث في موضوعين هامين من الموضوعات الإدارية الحديثة مجتمعين؛ وهما: "العمل عن بعد" و "الإنتاجية". كما تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال:

الأهمية الأكاديمية:

- انطلاقاً من تصاعد الإهتمام العالمي بموضوع "العمل عن بعد" خاصة مع تزايد موجات فيروس "كورونا" ، وما اثبتته التجارب الدولية من أن "العمل عن بعد" يساهم في النمو الإقتصادي ويعمل على رفع الكفاءة.
- المساعدة في تحديد طبيعة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين كل من "العمل عن بعد" و "الإنتاجية" لدى تلك الفئة من الموظفين بكلية التجارة بجامعة المنصورة.
- تناول مفاهيم حديثة في مجال إدارة الأعمال وخصوصاً الربط بين "العمل عن بعد" و "إنتاجية العاملين" في ظل ندرة الكتابات العربية وتعدد الكتابات الأجنبية التي تناولت هذه المفاهيم بالدراسة والتحليل، وبالتالي تأتي هذه الدراسة كمحاولة مكتملة للمحاولات الأخرى المبذولة وإمتداداً لها.

الأهمية التطبيقية:

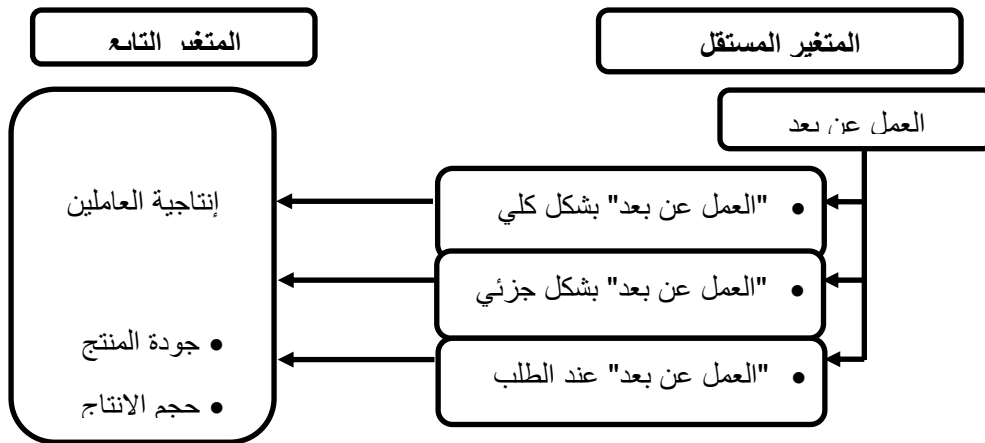
- يمثل "العمل عن بعد" إجراءً احترازياً يتم اتخاذه للحفاظ على سلامة وأمن الموظف في الحالات الطارئة والإستثنائية والمستقبلية، حيث يساعد "العمل عن بعد" على تقليل المخاطر التي قد تصيب الموظف أثناء التنقل وخاصة مع إنتشار الأوبئة والإضطرابات وغيرها.

- توفير بيئة عمل مرنة لضمان استمرارية الأعمال وإنجازها في الوقت المحدد بتحديد المهام والمسئوليات الوظيفية في بيئة تنظيمية وتطورات تكنولوجية ومراعاة الحوافز المادية والمعنوية للوصول للرضا الوظيفي.
- إبراز الدور الحيوي للعمل عن بعد لقطاع التعليم العالي كأحد الركائز الأساسية الذي يحظى باهتمام الدولة، وبيان كيفية تدعيم الإنتاجية فيه. مما قد يساعد المسؤولين في الجامعات المصرية في وضع السياسات التي تكفل تحسين مستوى العمل عن بعد.
- حتمية موضوع الإنتاجية، خاصة أنه يتصل بشكل كبير بدور العنصر البشري وإسهاماته في المنظمة.

8 - النموذج المقترح للدراسة:

تتكون الدراسة من المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: "العمل عن بعد" وتمثل بالأبعاد التالية: العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، العمل عن بعد عند الطلب.
- المتغير التابع: إنتاجية العاملين وتمثل بالأبعاد التالية: جودة المنتج ، حجم الإنتاج.



9- فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ل "العمل عن بعد"

(المتغير المستقل) على "إنتاجية العاملين"، (المتغير التابع)

ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ العمل عن بعد بشكل كلي على جودة المنتج.

2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ العمل عن بعد بشكل كلي على حجم الإنتاج.

3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ للعمل عن بعد بشكل جزئي على جودة المنتج.

4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ للعمل عن بعد بشكل جزئي على حجم للإنتاج.

5- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ للعمل عن بعد عند الطلب على جودة المنتج.

6- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ للعمل عن بعد عند الطلب على حجم الإنتاج.

10 - مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:

سوف يتناول الباحث أهم المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في الدراسة الحالية وأبعاد كل من المتغير المستقل والمتغير التابع فيما يأتي:

10.1 - المتغير المستقل: العمل عن بعد

يشير هذا المصطلح إلى العمل المنجز في موقع خارج بيئة العمل التقليدية طبقاً لطبيعة الأعمال المسندة والممكنات التي تسمح للموظفين للعمل من المنزل بشكل دائم أو جزئي أو بعض الوقت (قرني، 2021).

كما يمكن تعريف العمل عن بعد : بالعمل بعيدا عن مقر العمل الأصلي، أو العمل من المنزل بالاستعانة بالوسائط الإلكترونية (عبد الجليل، 2017).

ويعرف الباحث العمل عن بُعد على أنه : القدرة على إنجاز المهام الموكلة للعاملين من مكان بعيد عن مقر العمل، وذلك باستخدام تكنولوجيا المعلومات واساليب الإتصالات الحديثة.

وتتمثل أبعاد "العمل عن بعد" في هذه الدراسة من خلال ثلاثة أبعاد هي كالتالي:

- البعد الأول- العمل عن بعد بشكل كامل Fully remote work: نوع من العمل يقتصر على تحقيق الإنجاز كاملاً وفق معايير تحددها الجهة التي يعمل معها الإنسان ولكن يتطلب منه الحضور على شبكة الإنترنت بدوام ومواعيد الجهة المتعاقد معها، أي الوظائف التي يمكن تأديتها بشكل كامل خارج مكان العمل الرسمي (الأسمرى، 2013).

- البعد الثاني- العمل عن بعد بشكل جزئي Partially remote work: يمكن للموظف بناء علي طلب من جهة عمله تقسيم وقت عمله بين مقر العمل الرئيسي ومكان "العمل عن بعد" بنسب متساوية أو مختلفة. وقد يكون ذلك بساعات في اليوم أو أيام في الأسبوع أو الشهر (Walter, 2013: P.52).

- البعد الثالث- العمل عن بعد عند الطلب Remote work on demand: عمل الموظف متحرراً من قيود الوقت وإطارات الدوام التي تحددها الشركة ويكون التركيز على كمية الإنتاج. ويمكن للوظائف تأديتها بشكل كامل من خارج العمل الرسمي. ويقصد به أيضاً ترتيبات العمل المرنة وإمكانية قيام العاملين بتعديل أنماط عملهم، بما في ذلك استخدام ترتيبات العمل عن بعد، أو جداول العمل المرنة، أو تخفيض ساعات العمل (شليلر، 2019: 57- 84).

10.2 - المتغير التابع: إنتاجية العاملين

يحتل موضوع الإنتاجية أهمية بارزة في كل القطاعات والمؤسسات الاقتصادية وغيرها، على اعتبار أن الإنتاجية مؤشر ضروري وهام للتعرف على مستوى الأداء والقدرة على الإنتاج في مختلف القطاعات والمنشآت الاقتصادية، ذات التخصصات المتنوعة والأحجام

المختلفة. وتحظى الإنتاجية بأهمية خاصة في اقتصاديات الدول كافة وذلك نظراً إلى الدور الذي تؤديه في سرعة نمو المجتمعات وتحسين مستوى معيشة السكان (قرني، 2021).

كما تعد الإنتاجية مؤشراً يعكس مدى الكفاءة في استخدام الموارد البشرية وغير البشرية المتاحة داخل الوحدات الاقتصادية فضلاً عن أنها تعد دليلاً على ما يطرأ على القطاعات من تطور علمي وتقني (حسين، 2011)

ويعرف (Walter, 2013: 29) الإنتاجية بأنها: مصطلح يشير إلى زيادة إنتاجية العاملين نظراً لتركيز نظام "العمل عن بعد" في تقييم أداء العاملين على إنتاجية الموظف بشكل كبير جداً بدلاً من تركيزه على محاسبة الموظف على حضوره اليومي لمقر العمل. ويعرف الباحث الإنتاجية على أنها: "مؤشر لقياس حجم المدخلات المطلوب توافرها لتحقيق حجم معين من المخرجات.

وتتمثل أبعاد "إنتاجية العاملين" في هذه الدراسة من خلال البعدين التاليين:

- البعد الأول - جودة المنتج : نوع من العمل يعبر عن الجودة الفائقة للمنتج/الخدمة ذا جودة وفقاً لخصائص ومواصفات يطلبها العميل "مطابقة المواصفات". كما يشمل على وقاية المنتج/الخدمة من أي أخطاء، بمعنى أنه يجب أن يكون معيار الأداء في الجودة هو "صفر عيوب". ويعبر الأداء الجيد عن الجودة القائمة على المستخدم ومدى ملاءمة وقدرة المنتج/الخدمة أو على مطابقة توقعات ومتطلبات المستهلك.(علوطي، 2008). كما تعتمد على الموثوقية التي تتبني على منح العميل المعلومات الموثوقة حول أقصى مدة صلاحية للمنتج (جراد، 2020).

- البعد الثاني - حجم الإنتاج: وهي تعبر عن كمية الانتاج المنتج خلال فترة زمنية معينة مقسوما على عدد العمال خلال هذه الفترة (بابكر، 2007)

طرق قياس الإنتاجية:

وفقاً لـ (عيسي، 2018): تتمثل طرق قياس إنتاج العامل فيما يلي:

- "إنتاجية العمل: قياس الإنتاج الكلي مقسومة على عدد العاملين"

- "إنتاجية العامل: عدد الوحدات المنتجة مقسومة على عدد العاملين"
- "إنتاجية ساعة عمل واحدة: قيمة الإنتاج الكلي أو عدد الوحدات المنتجة مقسومة على عدد ساعات العمل"

ويعد المورد البشري هو المحور الأساسي للعملية الإنتاجية، فهو الأهم والضروري، وهو المحدد الحقيقي لها، وعلى المؤسسة فهم مدركات الفرد و توافقه مع مختلف التعليمات، وتوافقها مع ميوله ودوافعه الذاتية، مع توفير محددات دوافع العمل التي تتحدد برغبته والتي تتأثر بظروف العمل المادية والمالية والمعنوية وكذا العوامل الإنسانية.(علي، 2019).

مزايا إنتاجية "العمل عن بعد":

أورد (نعيم، 2012) ، مزايا إنتاجية العمل عن بُعد ، وهي كما يلي:

- سرعة إنجاز الأعمال الحكومية وتقليل الوقت المستغرق في إنجاز المعاملات نظرًا لإعتماد نظام "العمل عن بعد" بشكل كبير جدًا على تكنولوجيا المعلومات والتراسل الإلكتروني.
- انخفاض كبير في إجازات العاملين "الأجازات المرضية" لعدم حاجة الموظف للتغيب عن مقر العمل.
- ارتفاع الروح المعنوية والنفسية لبعض العاملين غير القادرين على الحضور اليومي إلى مقر العمل، وذلك بسبب ظروفهم الصحية أو الإجتماعية أو الأسرية.
- تمتع العاملين بحرية كبيرة في إختيار الأعمال التي يقومون بتنفيذها واختيار الأشخاص الذين يعملون معهم بدون التقيد بأشخاص معينة.

11 - الدراسة التحليلية

11.1 - حدود الدراسة، وأدوات جمع وتحليل البيانات :

حدود الدراسة:

تم تعيين حدود للدراسة كالاتي:

تمثلت الحدود الجغرافية للدراسة في: كلية التجارة بجامعة المنصورة، والحدود البشرية: في العاملين الإداريين بكلية تجارة المنصورة، أما الحدود الموضوعية: فكانت "العمل عن بعد" و "إنتاجية العاملين"، وأخيراً الحدود الزمنية: وقت إعداد هذه الدراسة خلال شهري يناير وفبراير من عام 2022م

أدوات جمع وتحليل البيانات:

المصادر الأولية : إستمارة الإستبيان :

تم الاستعانة بإستمارة الإستبيان وهي أداة جمع البيانات الأولية، وقد تم إعدادها بعد أن تم تحديد أبعاد الموضوع ومكوناته، وإدراك أهمية المعلومات المطلوبة وعلاقتها بالموضوع، والتعرف على مجتمع الدراسة، وقد تم تقسيم الإستبيان إلى قسمين:

القسم الأول: خاص بالبيانات الديموجرافية (النوع، والعمر، والمؤهل، والمستوى التنظيمي، وسنوات الخبرة)

القسم الثاني : يتناول محوري الدراسة الرئيسيين، كما يلي:

المحور الأول : العبارات التي تقيس أبعاد المتغير المستقل "العمل عن بُعد".

من خلال 3 محاور فرعية لكل منها 5 عبارات بإجمالي 15 عبارة. وكما يلي:

“العمل عن بُعد يشكل كلي” - “العمل عن بُعد يشكل جزئي” -
“العمل عن بُعد عند الطلب”

المحور الثاني: العبارات التي تقيس أبعاد المتغير التابع " إنتاجية العاملين".

من خلال محورين فرعيين لكل منها 5 عبارات بإجمالي 10 عبارات، وكما يلي:

“ جودة المنتج ” - “ حجم الإنتاج ”

- كما تم الإستعانة بالمصادر الثانوية: وشملت الكتب، المراجع العربية والأجنبية، الدوريات العلمية والمجلات، التقارير، والمواقع الإلكترونية من خلال شبكة الإنترنت.

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تم تحليل آراء واستجابات عينة المبحوثين من مجتمع الدراسة المتمثل بالعاملين في "كلية التجارة- جامعة المنصورة" بمصر، حول مُتغيرات الدراسة المتعلقة بأبعاد العمل عن بُعد، وأبعاد إنتاجية العاملين، وقد إستخدم الباحث لهذا الغرض مقياس ليكرت الخماسي والذي يتوزع من أعلى وزن له، حيث أعطي (5) درجات تمثل الاجابة (أوافق بشدة)، إلى أقل وزن للإجابة والذي أعطي (1) درجة واحدة تمثل الإجابة (لا أوافق مطلقاً)، وقد تم اعتماد الوسط الفرضي البالغ (3) كمتوسط أداة القياس بهدف قياس وتقييم الدرجة المستحصل عليها والمتعلقة باستجابات افراد عينة الدراسة وذلك ضمن التقدير اللفظي لأوزان الإستبانة (5)، علماً بأن متوسط أداة القياس (3) هو عبارة عن معدل متوسط أعلى درجة في المقياس (5) وأقل درجة فيه (1)، أي أن $(\frac{5+1}{2}=3)$.

وإستناداً إلى أهداف الدراسة، وطبقاً لمُتغيراتها، فقد إستخدم الباحث البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتحديدأ البرامج التالية:

- التكرارات والنسبة المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لعرض وتحليل نتائج إجابات أفراد العينة، ومن ثم بيان درجة التشتت للقيم عن وسطها الحسابي.

- إختبار (t test) لقياس معنوية علاقة الارتباط بين المُتغيرين.

- معامل الإنحدار البسيط، وذلك لتحديد طبيعة التأثير بين مُتغيرين، وتحديد الاتصال الداخلي لفقرات الإستبانة الخاصة بالعمل عن بُعد، و إنتاجية العاملين.
- معامل الإنحدار المتعدد لتحديد طبيعة علاقات الارتباط بين المتغيرات الرئيسية من جهة، وبين أبعاد كل منهما من جهة أخرى.

11.2 - إختبار صدق وثبات الإستبانة :

تم التأكد من صدق فقرات الإستبانة بطريقتين هما:

- الصدق الظاهري (صدق المحكمين) :حيث تم عرض الإستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من عدد (5) من الأساتذة الأكاديميين العاملين بجامعة أبو ظبي، لمعرفة تعليقاتهم جميعاً حول الإستبيان، وتم الأخذ بالملاحظات التي وردت من جانبهم على الإستبيان.
- صدق الاتساق الداخلي لعبارات الإستبانة: حيث قام الباحث بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مؤلفة من (11) موظفاً، في مؤسسة مماثلة، ثم جُمعت الملاحظات وجرى تعديل العبارات التي إحتاجت للتعديل. كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات الإستبيان على هذه العينة الإستطلاعية، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له وذلك للتأكد من وجود إرتباط من عدمه.
- وقد تم التحقق من تمتع الأداة بالاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للأداة، كما تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للأداة، وجاءت النتائج كما يلي:

إختبار صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة:

المحور	محتوى المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأول	العمل عن بعد	0.751	0.000
الثاني	إنتاجية العاملين	0.685	0.000

الجدول السابق يوضح أن معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة والمعدل الكلي لعبارات الإستبانة يتراوح بين (0.751) و(0.685) وهذا يعني وجود ارتباط قوي بين معدل كل محور من محاور الدراسة والمعدل الكلي لعبارات الإستبانة، وبذلك تعتبر هذه المحاور صادقة لما وضعت لقياسه.

إختبار التوزيع الطبيعي

المحور	أبعاد المحور	القراءات	
		عدد العبارات	قيمة Z
مستوى الدلالة			
	"العمل عن بعد بشكل كلي"	5	0.847
	"العمل عن بعد بشكل جزئي"	5	0.931
	"العمل عن بعد عند الطلب"	5	1.112
	إجمالي قراءات عبارات المحور الأول	15	0.963
0.229			0.963

0.276	0.835	5	"جودة المنتج"	إنتاجية
0.431	0.752	5	"حجم الإنتاج"	العاملين
0.353	0.793	10	إجمالي قراءات عبارات المحور الثاني	
0.291	0.878	25	إجمالي قراءات عبارات الإستبانة بالكامل	

ومن الجدول السابق يتضح لنا أن قيمة مستوى الدلالة لكل عبارات الإستبانة أكبر من (0.05)، وهذا ما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

11.3 - تحليل محاور الإستبيان الرئيسية

تحليل عبارات المحور الأول: "العمل عن بُعد"

تم تحديد قيم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، لأبعاد محور العمل عن بُعد، كما أمكن للباحث أن يرتب الأهمية النسبية لمتوسط إجابات عينة الدراسة، كما يلي:

م	أبعاد " العمل عن بعد "	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	"العمل عن بعد بشكل كلي"	3.20	0.86	84.11	1
2	" العمل عن بعد بشكل جزئي "	3.05	0.81	79.42	3
3	" العمل عن بعد عند الطلب "	3.11	0.83	82.65	2

يتضح من الجدول السابق، أن أبعاد المتغير المستقل "العمل عن بعد" كانت متحققة بدرجة كبيرة، فقد جاء ترتيب بُعد "العمل عن بعد بشكل كلي" بالمرتبة الأولى، وبوزن نسبي بلغ (84.11)، ووسط حسابي بلغ (02.3) وانحراف معياري بلغ (0.86)، وجاء بُعد "العمل عن بعد عند الطلب" بالمرتبة الثانية من حيث الأهمية، بوزن نسبي بلغ (82.65) ووسط حسابي بلغ (3.11) وانحراف معياري بلغ (0.83)، وجاء بالمرتبة الثالثة مؤشر "العمل عن بعد بشكل جزئي"، إذ حصل على وزن نسبي بلغ (79.42) وبوسط حسابي بلغ (3.05)، وانحراف معياري بلغ (0.81)، وهذا يدل على أن وجهات نظر العينة، كانت ايجابية فيما يخص أبعاد المتغير المستقل "العمل عن بعد"، لكون المتوسطات أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، وأن بُعد "العمل عن بعد بشكل كلي"، كان هو أهم أبعاد "العمل عن بعد" من وجهة نظر المستجيبين.

تحليل عبارات المحور الثاني: "إنتاجية العاملين"

تم تحديد قيم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، لأبعاد محور إنتاجية العاملين، كما أمكن للباحث أن يرتب الأهمية النسبية لمتوسط إجابات عينة الدراسة الخاصة بمُتغيرات إنتاجية العاملين، كما يلي :

م	أبعاد " إنتاجية العاملين "	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	جودة المنتج	3.12	0.96	79.23	1
2	حجم الإنتاج	3.06	0.92	77.34	2

يتضح من الجدول السابق، أن أبعاد المتغير التابع "إنتاجية العاملين" قد تحققت بدرجة جيدة، فقد جاء بُعد "جودة المنتج" في المرتبة الأولى، بوزن نسبي بلغ (79.23) وبوسط حسابي بلغ (3.12)، وانحراف معياري بلغ (0.96)، أما بالنسبة لبُعد "حجم الإنتاج" فقد حل المرتبة الثانية بوزن نسبي بلغ (77.34) ووسط حسابي بلغ (3.06) وانحراف معياري بلغ (0.92)، وهو ما يدل على أن وجهات النظر للعينة كانت ايجابية فيما يخص أبعاد "إنتاجية العاملين"، لكون المتوسطات أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) من

مقياس الإختبار. وأن بُعد " جودة المنتج"، هو أهم أبعاد "إنتاجية العاملين" من وجهة نظر المستجيبين.

11.4 - إختبار فرضيات الدراسة

أولاً : إختبار الفرضية الرئيسية

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ للعمل عن بُعد على إنتاجية العاملين.

وللتحقق من مدى صحة هذه الفرضية، تم إجراء بعض الاختبارات قبل البدء في تحليل الانحدار لاختبار الفرضيات بهدف ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار ، وجاءت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

المتغيرات المستقلة الفرعية	تضخم التباين	قيمة التباين المسموح به
العمل عن بعد بشكل كلي	3.14	0.465
العمل عن بعد بشكل جزئي	3.36	0.387
العمل عن بعد عند الطلب	2.96	0.516

يتضح من الجدول السابق عدم وجود تداخل خطي بين أبعاد المتغير المستقل المتمثلة في: العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي ، العمل عن بعد عند الطلب، ويؤكد ذلك قيم معيار تضخم التباين للأبعاد التي تقل عن (10) كما ظهر أيضاً أن قيم إختبار التباين المسموح به تراوحت بين (0.465 - 0.516) وهي أكبر من (0.05) والذي يعد مؤشراً على عدم وجود ارتباط مرتفع بين المتغيرات المستقلة. ، ومن خلال ما سبق، وبعد التأكد من عدم وجود تداخل ارتباطي خطي بين أبعاد المتغير مستقل ، أصبح بالإمكان إختبار فرضيات الدراسة وقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من أثر تطبيق العمل عن بعد على الإنتاجية.

اختبار الانحدار المتعدد القياس أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية العاملين

تحليل التباين			ملحق النموذج			معامل الانحدار				المتغير المستقل
مستوى الدلالة	درجة الحرية	F	معامل التحديد	معامل الارتباط	المتغير التابع	مستوى الدلالة	T	الخطأ المعياري	B	
						0.00	18.6	0.03	0.3	العمل عن بعد
						0	4	9	36	بشكل كلي
0.00	37	674.3	0.82	0.895	إنتاجية العاملين	0.00	16.3	0.02	0.4	العمل عن بعد
0							1	4	72	بشكل جزئي
						0.00	16.2	0.23	0.5	العمل عن بعد عند
							1	72	72	الطلب

يتضح من الجدول السابق وجود أثر ذو دلالة إحصائية لـ "العمل عن بعد" على "إنتاجية العاملين"، حيث بلغ معامل الارتباط (0.895) مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين تطبيق العمل عن بعد وإنتاجية العاملين، في حين أن معامل التحديد (R^2) قد فسر ما نسبته (0.82) من التباين في المتغير التابع، أي أن ما قيمته (0.82) من التغيرات الحادثة في إنتاجية العاملين ناتجة عن تطبيق العمل عن بعد، ويتأكد معنوية هذا الأثر في قيمة F المحسوبة البالغة 674.3 ومستوى دلالة بلغ (0.000) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05)

كما دلت النتائج على أن قيمة (B) عند بعد (العمل عن بعد بشكل كلي) قد بلغت (0.336) وخطأ معياري (0.039) بينما بلغت قيمة (T) (18.12) ومستوى دلالة (0.000) مما يشير أن هذا البعد معنوي .

أما قيمة (B) عند بعد (العمل عن بعد بشكل جزئي) فقد بلغت (0.472) وخطأ معياري (0.024) في حين بلغت قيمة (T) عند نفس البعد (16.31) بمستوى دلالة (0.000) مما يشير إلى أن هذا البعد معنوي.

وقد بلغت قيمة (B) عن بعد (العمل عن بعد عند الطلب) (0.540) وخطأ معياري (0.027) وأن قيمة (T) عند نفس البعد (16.2) ومستوى دلالة (0.000) مما يشير إلى أن هذا البعد معنوي.

وبناء على ما سبق ، فإننا نرفض الفرضية الصفرية ، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ل "العمل عن بعد" على "إنتاجية العاملين".

ثانياً : إختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ل "العمل عن بعد بشكل كلي" على "جودة المنتج" تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر "العمل عن بعد بشكل كلي" على "جودة المنتج" عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ كالتالي

معامل الانحدار		المتغير التابع	المتغير المستقل	درجة الحرية	F المحسوب	R ² المعدلة	(R) معامل التحديد	R معامل الارتباط	جودة الإنتاج
مستوى الدلالة	قيمة T								
0.000	14.16	0.514	العمل عن بعد بشكل كلي	359	176.4	0.327	0.345	0.79	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط هي (0.79) وهذه القيمة تشير إلى أن قيمة العلاقة الارتباطية بين (العمل عن بعد بشكل كلي) وجودة الإنتاج كانت علاقة قوية

وفردية وبلغت قيمة معامل التحديد (RP)، (0.345) وهذا يفسر أن قيمة التأثير الحاصلة بين بعد المتغير المستقل (العمل عن بعد بشكل كلي) تشكل ما نسبته (0.345) في المتغير التابع (جودة الإنتاج).

ويلاحظ من الجدول أيضاً حجم التأثير الكلي للمتغير المستقل على المتغير التابع، حيث بلغت قيمة اختبار F (176.4) بمستوى دلالة (0.000) وهذه القيمة دالة إحصائياً عن مستوى دلالة (0.05). وبلغت قيمة (ت) المحسوبة (14.16) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية وبالتالي نستنتج رفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ للعمل عن بعد بشكل كلي، كأحد أبعاد العمل عن بعد على جودة الإنتاج.

الفرضية الفرعية الثانية

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ل"العمل عن بعد بشكل كلي" على "حجم الإنتاج"

تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر "العمل عن بعد بشكل كلي" على "حجم الإنتاج" عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ وهي كالتالي:

معامل الانحدار			المتغير المستقل	درجة الحرية	F المحسوبة	R2 المعدلة	(R1) معامل التحديد	R معامل الارتباط	المتغير التابع
معامل الانحدار	قيمة (ت)	مستوى الدلالة							
0.00)	12.1	0.524	العمل عن بعد بشكل كلي	359	169.4	0.335	0.367	0.74	حجم الإنتاج

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط هي (0.74) وهذه القيمة تشير إلى أن قيمة العلاقة الارتباطية بين "العمل عن بعد بشكل كلي" و "حجم الإنتاج" كانت علاقة قوية وطردية، وبلغت قيمة معامل التحديد R1 (0.367) وهذا يدل على أن قيمة التأثير الحاصلة بين بعد

المتغير المستقل (العمل عن بعد بشكل كلي) تشكل نسبته (0.367) في المتغير التابع (حجم الإنتاج) .

ويلاحظ من الجدول أيضاً حجم التأثير الكلي للمتغير المستقل على المتغير التابع، حيث بلغت قيمة اختبار (169.4F) بمستوى دلالة (0.000) وهذه القيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05). كما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (12.69) وهي أكبر من قيمة ت الجدولية والتالي نستنتج رفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ للعمل عن بعد بشكل كلي كأحد أبعاد العمل عن بعد، على حجم الإنتاج.

الفرضية الفرعية الثالثة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ل " العمل عن بعد بشكل جزئي " على " جودة الإنتاج ".

تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر العمل عن بعد بشكل جزئي على جودة الإنتاج عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ وهي كالتالي:

معامل الانحدار			المتغير المستقل	درجة الحرية	F المحسوبة	R2 المعدلة	(R1) معامل التحديد	R معامل الارتباط	المتغير التابع
مستوى الدلالة	قيمة ت	معامل الانحدار							
0.000	15.7	0.507	العمل عن بعد بشكل جزئي	359	174.8	0.317	0.328	0.81	جودة الإنتاج

ينتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط كانت (0.81)، وهو ما يشير إلى أن العلاقة الارتباطية بين "العمل عن بعد بشكل جزئي" و "جودة المنتج" كانت علاقة قوية وطردية وبلغت قيمة معامل التحديد (R1) (0.328) وهذا يفسر أن قيمة التأثير للحاصلة

بين "العمل عن بعد بشكل جزئي" تشكل نسبة (0.328) في المتغير التابع "جودة الإنتاج".

ويتضح من الجدول أيضاً حجم التأثير الكلي للمتغير المستقل على المتغير التابع، حيث بلغت F (174.8) بمستوى ودلالة (0.000) وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05). كما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (15.7) أكبر من قيمة (ت) الجدولية وبالتالي نستنتج رفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ للعمل عن بعد بشكل جزئي كأحد أبعاد العمل عن بعد على جودة المنتج.

الفرضية الفرعية الرابعة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ل "العمل عن بعد بشكل جزئي" على "حجم الإنتاج"

تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر العمل عن بعد بشكل جزئي على حجم الإنتاج عند مستوى دلالة (0.05) كالتالي:

معامل الانحدار			المتغير المستقل	درجة الحرية	F المحسوبة	R2 المعدلة	(R1) معامل التحديد	R معامل الارتباط	المتغير التابع
مستوى الدلالة	قيمة ت	معامل الانحدار							
0.000	14.7	0.512	للعمل عن بعد بشكل جزئي	359	164.46	0.359	0.371	0.87	حجم الإنتاج

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط هي (0.87) وهذه القيمة تشير إلى أن قيمة العلاقة الارتباطية بين بعد العمل عن بعد بشكل جزئي وحجم الإنتاج كانت علاقة قوية وطردية، وبلغت قيمة معامل التحديد (R1) (0.371) وهذا يفسر أن قيمة التأثير

الحاصلة بين بعد (العمل عن بعد بشكل جزئي)، تشكل نسبته (00.371) في المتغير التابع (حجم الإنتاج) .

كما يلاحظ من الجدول أيضًا حجم التأثير الكلي للمتغير المستقل على المتغير التابع، بلغت قيمة اختبار (F) (164.46) بمستوى دلالة (0.000) وهذه القيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05)، وبلغت قيمة (ت) المحسوبة (14.7) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية وبالتالي نستنتج رفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ للعمل عن بعد بشكل جزئي كأحد أبعاد العمل عن بعد، على حجم الإنتاج.

الفرضية الفرعية الخامسة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ل "العمل عن بعد عند الطلب" على بعد "جودة الإنتاج".

تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر العمل عن بعد عند الطلب على جودة الإنتاج عند مستوى دلالة (0.05) كالتالي:

المتغير التابع	R	(R1)	R2	F	درجة الحرية	معامل الانحدار	
						معامل الارتباط	معامل الانحدار
جودة الإنتاج	0.82	0.33	0.32	162.6	359	0.532	14.6
							0.000

ينتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط هي (0.85) وهذه القيمة تشير إلى أن العلاقة الارتباطية بين العمل عن بعد عند الطلب وجودة الإنتاج كانت علاقة قوية طردية، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.332) وهذا يفسر أن قيمة التأثير الحاصلة بين بعد

المتغير المستقل (العمل عن بعد عند الطلب) تشكل ما قيمته (0.332) في المتغير التابع (جودة الإنتاج) . كما يلاحظ من الجدول أيضًا حجم التأثير الكلي للمتغير المستقل على المتغير التابع حيث بلغت اختبار F (162.6) بمستوى دلالة (0.000) وهذه القيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05). وبلغت قيمة (ت) المحسوبة (14.6) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية وبالتالي نستنتج رفض الفرضية الصفرية ، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ للعمل عن بعد عند الطلب كأحد أبعاد العمل عن بعد على جودة المنتج.

الفرضية الفرعية السادسة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ل" العمل عن بعد عند الطلب" على "حجم الإنتاج". تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر العمل عن بعد عند الطلب على حجم الإنتاج عند مستوى دلالة (0.05) وهي كالتالي:

المتغير التابع	R	(R1)	R2	F	درجة الحرية	معامل الانحدار			
						المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة ت	
حجم الإنتاج	0.81	0.371	0.364	167.54	359	للعمل عن بعد عند الطلب	0.524	13.4	0.000

يتضح من الجدول أن قيمة معامل الارتباط هي (0.81)، وهذه القيمة تشير إلى أن قيمة العلاقة الارتباطية بين بعد العمل عن بعد عند الطلب وقيمة الإنتاج كانت علاقة قوية ارتباطية، وبلغت قيمة معامل التحديد (R1) (371) وهذا يفسر أن قيمة التأثير الحاصلة بين المتغير المستقل (للعمل عن بعد عند الطلب) تشكل نسبة (0.377) في المتغير التابع (حجم الإنتاج) .

كما يُظهر هذا الجدول أيضًا حجم التأثير الكلي للمتغير المستقل على المتغير التابع، حيث بلغت قيمة اختبار F (167.54) بمستوى دلالة (0.000) وهذه القيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة

(0.05). كما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (13.4) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية وبالتالي نستنتج رفض الفرضية الصفرية ، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ للعمل عن بعد عند الطلب كأحد أبعاد العمل عن بعد على حجم الإنتاج.

12 - النتائج والتوصيات:

النتائج:

- يمارس العاملون بالكلية العمل عن بعد بأنواعه الثلاث الواردة في هذه الدراسة.
- يُدرك العاملون بالكلية أبعاد إنتاجية العاملين الواردة في هذه الدراسة.
- عدم صحة فرضية العدم الرئيسية التي تبنتها الدراسة، حيث ثبت وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل "العمل عن بعد" ، وبين المتغير التابع "إنتاجية العاملين" في كلية التجارة جامعة المنصورة في مصر.
- عدم صحة فرضيات العدم الفرعية التي تبنتها الدراسة ، حيث توجد علاقة إيجابية بين أبعاد "العمل عن بُعد" مجتمعة، وبين أبعاد " إنتاجية العاملين"، وتم وقبول الفرضيات البديلة والعلاقة بينهما علاقة طردية، مما يدل على أن إنتاجية العاملين تتأثر إيجابيا وطردياً بأسلوب العمل عن بُعد المستخدم من العاملين داخل الكلية.
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية من " العمل عن بعد" كمُتغير مستقل في المُتغير التابع، "إنتاجية العاملين".
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية من " العمل عن بعد" كمُتغير مستقل ، في جميع المتغيرات الفرعية للمتغير التابع "إنتاجية العاملين" - مع إختلاف مستوى التأثير .

التوصيات:

- من خلال النتائج التي أفرزتها الدراسة، يوصي الباحث بالتوصيات التالية:
- تكثيف برامج التدريب والتطوير للعاملين بهدف تحسين اساليب حل المشكلات التقنية في حال مواجهتهم مشاكل في الأجهزة والبرامج التي يستخدمونها للعمل في المنزل وإستخدام الأجهزة في البرامج الجديدة التي من شأنها زيادة إنتاجية الموظفين بإعادة تأهيل العاملين للقيام بالوظائف التي تتطلب "العمل عن بعد".

- توفير بيئة عمل مشجعة للعاملين عن بعد في أماكن تواجدهم فيما يساعد المنظمة على استقطاب وزيادة العاملين عن بعد .
- العمل على إتاحة متطلبات تفعيل "العمل عن بعد" والمتمثلة في توفير الدعم الفني من خلال الأجهزة المطلوبة من وسائل الإتصال وملحقاتها للعمل بكفاءة وفعالية عن بعد.
- تأهيل العاملين وتدريبهم على العمل عن بعد كأسلوب جديد يحتاج إلى نوعية معينة من الإدارة أكثر تطوراً تختلف عن الأساليب الإدارية التقليدية.
- ضمان تمتع العاملين عن بعد بمميزات وحوافز ومكافآت العمل.
- العمل على تطوير أساليب علمية لقياس مستوى الإنتاجية وبناء عليه يتم تقييم أداء العاملين.
- إلزام الشركات والعاملين عن بعد في تنفيذ التشريعات والقوانين التي تهتم بهذا المجال وتقديم حوافز مادية وتوفير مساحة للعاملين في إتخاذ القرارات ومناقشة الأفكار .
- استخدام الأنظمة الذكية والإلكترونية لمتابعة وتوثيق أداء المهام أثناء فترة "العمل عن بعد".
- إتاحة خيارات العمل المرنة ضمن أنظمة الموارد البشرية بما يتناسب مع طبيعة العمل.
- تطوير منظومة "العمل عن بعد" بما لا يخل بمبادئ تحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة للعاملين.
- إيجاد آليات لمتابعة الأعمال ضمن الوظائف النوعية: "الوظائف الإشرافية، وظائف إعداد السياسات، الوظائف ذات الطبيعة البحثية وغيرها..".

13 - الخاتمة :

من خلال ما تم عرضه في هذه الدراسة لإظهار مدى أهمية توافر أبعاد " العمل عن بعد" الواردة في هذه الدراسة لدى العاملين في كلية التجارة بجامعة المنصورة ، وما يعكسه ذلك على مستوى إنتاجية العاملين بالكلية، تبين ضرورة التأكيد على المنظمات، بشكل عام، وعلى كلية التجارة بجامعة المنصورة بضرورة اتباع أساليب حديثة لتوفير معطيات جيدة لبيئة العمل، بحيث تتوافق مع متطلبات "العمل عن بعد" ، الأمر الذي سينعكس تأثيره بشكل طردي، ومباشر، على مستوى إنتاجية العاملين، وعلى جودة أدائهم لأعمالهم، وسيظهر مردوده جلياً في تحسن مستوى ردود أفعال المتعاملين والمستفيدين من الخدمات

التي تقدمها هذه المنظمات، وهو ما سيصب بالقطع في صالح المنظمة . وقد كشفت النتائج الإحصائية للدراسة عن أن تقييم مفردات العينة لأبعاد "العمل عن بعد" كان إيجابياً، كما أن تقييم مفردات العينة لأبعاد "إنتاجية العاملين" كان أيضاً إيجابياً، وأظهرت نتائج الدراسة عدم صحة فرضية العدم الرئيسية التي تبنتها الدراسة، حيث ثبت وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل "العمل عن بعد" ، وبين المتغير التابع "إنتاجية العاملين" في كلية التجارة جامعة المنصورة في مصر. وأن هناك تأثيراً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد "العمل عن بعد" مجتمعة ومنفردة، وأبعاد "إنتاجية العاملين" عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$. وهو ما يتفق مع عدد من الدراسات الإستطلاعية والنماذج الإستدلالية التي اعتمدها الباحث في متن هذه الدراسة. كما تم طرح التوصيات التي توصي بها الدراسة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو ماضي، تسنيم (2015) تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة تحديات ومستقبل "رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- أبو مللة، سمير مصطفى(2018) "قابلية خريجي الجامعات عن بعد وعلاقته بالإنتاجية" كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الأزهر، غزة.
- الأسمرى، مشبب (2013): اتجاهات الشباب نحو العمل الحر: دراسة تطبيقية في مدينة جدة. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 10، العدد 1
- اليافي، العمري(2013) الإتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية- المجلد 29- العدد الثاني.
- البليهد، نوره محمد(2018) مستوى الإنتاجية لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مجلد 13، عدد 1.
- بابكر، مصطفى(2007): الإنتاجية وقياسها "سلسلة جسر التنمية، العدد (61)، السنة السادسة، معهد التخطيط العربي، الكويت.

- جراد، عبير محمود حنفي(2020)، متطلبات تطبيق أسلوب العمل عن بعد في المنظمات العامة، دراسة مقارنة مع التطبيق على مصر، المجلة العربية للإدارة، مجلد 40، العدد(2)، يونيو 2020م.
- الجودة، علي(2019): الكفاية الإنتاجية ووسائل رفعها في الوحدات الاقتصادية، دار الفكر العربي، الأردن
- حسين، عبد الكريم(2011) دراسة إحصائية لإنتاجية العامل في شركات المؤسسة العامة للصناعات الغذائية في سورية خلال الفترة 1996-2006م، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد الأول، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق.
- دليل العمل عن بعد (2020): المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الإصدار الأول.
- شلير، علي صالح (2019)، العمل عن بعد ودوره في تشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة بمحافظة أربيل، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، ع(4).
- عبد الجليل، أحمد (2017): تأثير بيئة العمل التنظيمية والإجتماعية على إنتاجية العاملين في المنظمة الاقتصادية- دراسة نظرية، مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة- الجزائر.
- علوطي، لمين، (2008م)، المنظمة الإلكترونية للعمل عن بعد، أبحاث إقتصادية وإدارية العدد الثالث، معهد العلوم الاقتصادية المركز الجامعي يحي فارس المدينة، الجزائر.
- عيسي، هيثم أحمد (2018): العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد(40) العدد (6)
- قرني، حسام (2021)، دور أخلاقيات العمل عن بُعد لدى العاملين، في تحقيق جودة الخدمات الإلكترونية (دراسة ميدانية) المجلة العربية للإدارة: 41، (إصدار خاص، مارس 2021).
- قرني، حسام (2021). المدخل الحديث لإدارة الأداء في المؤسسات. ط1. دار النهضة العلمية. دبي.

- نعيم، نور (2012) دراسة العوامل المؤثرة على تطبيق العمل عن بعد في فلسطين، دراسة حالة: شركة اعمل بال حدود وشركة مداد- قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

ثانياً : المراجع الأجنبية

- Aboelmaged, Gamal M., & Mohamed El Subbaugh, S. (2012). Factors influencing perceived productivity of Egyptian teleworkers: an empirical study. *Measuring Business Excellence*, 16.
- 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. *Scientific Quarterly "Organization and Management"*, 4(40), 40-49.
- Monteiro, N. P., Straume, O. R., & Valente, M. (2019). Does remote work improve or impair firm labor productivity? Longitudinal evidence from Portugal. Working Paper, National Funds of the FCT ñ Portuguese Foundation for Science and Technology.
- Upadyaya, Katja (2019) From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, V. 3, 4, Dec.101.
- Walter, A. (2013). Success factors in leveraging freelance marketplaces in software development projects, Doctoral dissertation, University of Ottawa.

إستمارة إستبيان

الزميلة الفاضلة / الزميل الفاضل

تحية طيبة وبعد

يهدف الباحث إلى القيام بدراسة بحثية بعنوان :

أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين

(دراسة ميدانية على العاملين الإداريين بكلية التجارة - جامعة المنصورة)

ومن أجل ذلك فقد قام الباحث بتصميم قائمة إستقصاء بغرض قياس مُتغيرات الدراسة.

لذا المرجو من حضراتكم، تعاونكم، والتكرم بالإجابة على فقراتها بكل صراحة وموضوعية، وذلك بوضع علامة (✓) في المكان المناسب لكل فقرة توضح درجة الموافقة على كل منها، علماً بأن المعلومات التي سيتم جمعها سوف تعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي في هذه الدراسة.

ولسيادتكم خالص الشكر والتقدير لما ستقدمونه من إسهامات جلية للبحث العلمي.

الباحث

د. حسام قرني أحمد

القسم الأول : البيانات الديموجرافية

الإفادَة	مُتغيّرات الدرسَة	
	ذكر	النوع
	أنثى	
	من 25 سنة فأقل	العمر
	من 26 إلى 35 سنة	
	من 36 إلى 45 سنة	
	46 سنة فأكثر	
	ما قبل الجامعي	المؤهل العلمي
	بكالوريوس	
	ماجستير	
	دكتوراه	
	من 4 سنة فأقل	الخبرة
	من 4 إلى 10 سنوات	
	من 10 إلى 15 سنة	
	أكثر من 15 سنة	
	مدير إدارة	المسمى التنظيمي
	رئيس قسم	
	إداري / موظف	

القسم الثاني :

البيانات المتعلقة بمحوري الدراسة

المحور الاول :					
العبارات التي تقيس المحور الأول المتعلق بـ (العمل عن بُعد)					
مستوى الآراء					العبارة
لا اوافق مطلقا	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق بشدة	
1 - العمل عن بُعد بشكل كلي					
					1 يقوم أطراف العمل بتكرار التواصل خارج أوقات العمل الرسمي.
					2 أشعر بالقلق المتعلق بالأمان الوظيفي والمالي والخوف من فقدان الوظيفة أو الإقتراع من الراتب أو تأخيره .
					3 تزداد حالات التصادم والخلاف مع الرؤساء والزملاء في العمل بسبب انعدام التواصل الشخصي نتيجة التواصل عن بعد.
					4 تتبنى إدارة الكلية سياسة تجديد أساليب أداء العمل مما يسهم في تعزيز مبدأ العمل عن بعد
					5 تسمح إدارة الكلية بمشاركة الأفكار والمعارف الجديدة بين الموظفين بطرق

					متنوعة.
2 - العمل عن بُعد بشكل جزئي					
					6 يتم إلزام العاملين بدوام رسمي مقيد بساعات وأيام عمل وأيام عطل أسبوعية محددة وثابتة.
					7 تواجهني العديد من المشكلات نتيجة عدم توجيهي من خلال مشرف مباشر في العمل
					8 يساعدني العمل عن بعد على تطوير مهاراتي وقدراتي
					9 يسهم العمل عن بعد في تخفيف حدة ضغوط العمل التي تنشأ في المكتب الطبيعي.
					1 0 علاقتي بعلمي وعائلي بحالة ائزان نتيجة العمل عن بعد
3 - العمل عن بُعد عند الطلب					
					1 يتم إلزام الموظفين بالعمل لعدد ساعات محدد دون التقيد بمواعيد الدوام الرسمي
					1 يمكن استخدام البرامج وقواعد البيانات المتعلقة بالشركة أثناء العمل عن بعد.
					1 يمكن لأي شخص استخدام نظام العمل عن بعد دون صعوبات.
					1 يسهم العمل عن بعد في التخفيف من أزمة

					البطالة.	4
					يتابع الرؤساء مرؤوسيهـم في تنفيذ المهام بما يتلاءم مع قوانين العمل.	1 5
<p>المحور الثاني: العبارات التي تقيس المحور الثاني المتعلق بـ (إنتاجية العاملين)</p>						
مستوى الآراء					العـبـارة	
لا اوافق مطلقاً	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق بشدة		
1 - جودة المنتج						
					أحرص على بذل الجهد بهدف إخراج العمل على أكمل وجه.	1
					يُيدي موظفـو الكلية الرّغبة في تقديم المساعدة لمن يطلبها.	2
					القائمون على العمل الإداري بالكلية مهنيون ومدربون لتقديم الخدمة في اقصر وقت وبأقل جهد ممكن .	3
					يرتفع مستوى الدقة في تقديم الخدمات بالكلية نتيجة المتابعة والتدقيق عن بعد.	4
					يتابع موظفو الكلية الإجراءات الخاصة	5

					بالمُعاملين منذ طلب الخدمة وحتى نهايتها.
2- حجم الإنتاج					
					6 توفر الكلية التجهيزات الإنتاجية المتقدمة.
					7 يزداد معدل إنجازي للعمل في حالة العمل عن بُعد.
					8 يتحسن مستوى إنجاز الأعمال الإبداعية في حالة العمل عن بُعد.
					9 تضع الكلية خطة لمستويات الإنتاجية المطلوب الوصول إليها.
					1 0 يزداد معدل إستجابتي لمتطلبات الرؤساء في العمل وتطبيقها وتسليمها في حالة العمل عن بُعد.