الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بُعد

الدكتورة رندة بنت سلامة اليافي الدكتور محمد بن سعيد العمري

قسم إدارة الموارد البشرية

كلية إدارة الأعمال

جامعة الملك سعود

الملخص

هَدَفَت هذه الدراسة الميدانية التي أجريت على طلاب كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود وطالباته إلى تحديد اتجاهاتهم نحو مفهوم العمل عن بعد. ولتحقيق هذا الهدف وُزِّعَتْ (261) استبانة على طلاب الكلية وطالباتها و استُخْدِم عدد من الأساليب الإحصائية للإجابة عن أسئلة الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- أن درجة التأثير في اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال وطالباتها نحو العمل عن بُعد تكمن في أن العمل عن بُعد يساعد على زيادة إنتاجية ممارسيه.
- أمَّا بخصوص أهم العوامل المؤثرة في رضا ممارسي العمل عن بُعد فاستحوذ رضا الأهل في المقام الأول، تلاه رضا الرؤساء والزملاء على قدرة الفرد الإنتاجية في أثناء قيامه بعمله عن بُعد؛ وجاء في المرتبة الثالثة رضا الفرد عن نفسه لممارسته العمل عن بُعد.
- حصل تحقيق الأهداف من خلال ممارسة العمل عن بُعد على درجة تأثير عالية في بُعد التمكين في بيئة العمل.

- **اعتقد المشاركون في الدراسة أن التزامهم في العمل في الشركة التي سهلت لهم ممارسة العمل عن بُعد سيكون مرتفعاً مهما كان الأجر.**
- **ودلت النتائج على أن صعوبات ممارسة العمل تكمن في قلة فرص الترقية.**

كما بيّنت الدراسة أيضاً بعض المدلولات العملية التي يمكن أخذها في الحسبان عند وضع سياسة معينة للعمل عن بعد، وقدمت أيضاً بعض التوصيات الأكاديمية للبحوث المستقبلية.

المقدمة:

يلاحظ في المدة الأخيرة أن مفهوم العمل عن بُعد Teleworking أصبح ينمو باطراد في معظم الدول المتقدمة وعلى رأسها الولايات المتحدة، إذ وصل عدد الموظفين الأمريكيين الذين يمارسون العمل عن بُعد في عام 2006 إلى 45 مليون موظف، في حين أن عددهم بلغ في عام 2003 واحداً وأربعين مليون موظف (Gajendran & Harrison, 2007). وقد ساعد على ذلك التطورات الحاصلة في التكنولوجيا الرقمية التي مكّنت الشركات من توزيع أعمالها بين موظفيها المتموقعين في مراكز مختلفة. أسهمت هذه اللامركزية في تبسيط أفضل لمكان العمل وموقعه وتنظيمهما، وفي تخفيض التكاليف الكلية للشركة في توفير حيز مكاني للموظفين، وتعديل جدول الأعمال الزمني للموظف لتلبية احتياجاته المنزلية، والشخصية، ومطالبه الأسرية، وهذا يعني مزيداً من المرونة في إنجاز المهام، وتوفيراً لوقت الانتقال من المنزل إلى العمل وبالعكس، وتخفيضاً للتلوث البيئي، وحوادث السيارات، أضف إلى ما سبق أن العمل عن بُعد يتوافق مع متطلبات الأشخاص من ذوي المهارات التقنية العالية، الذين يكون عملهم مرتكزاً على الحاسب الشخصي (Manley, 2002).

وذكر (Penfold et.al., 2009) أن ما يقرب من مليون شخص يعملون في المنزل يوماً كاملاً على الأقل في الأسبوع، وأن هناك 14% من القوى العاملة قادرون على العمل من المنزل لبعض الوقت بدلاً من الانتقال إلى أماكن العمل، كما أن وجود زيادة كبيرة في وتيرة العمل من المنزل أسهمت في زيادة اعتماد الشركات على مفهوم العمل عن بُعد. وقد يعود ذلك إلى سهولة الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات وكيفية استخدامها، وإلى الأسباب الاجتماعية والنفسية التي تشبع الاحتياجات الفردية.

إذاً، هل أصبح العمل شيئاً يقوم به الموظف أكثر منه مكاناً يذهب إليه؟ لقد تغيّرت اقتصاديات الدول المتقدمة من اقتصاديات صناعية إلى اقتصاديات معلوماتية ليسهل بذلك ممارسة العمل عن بُعد مع توافر جهاز الحاسب الآلي، وشبكات الهاتف الجوال، والإنترنيت، والفاكس، وأدى كل ذلك إلى عدم ارتباط الموظف بما يعرف بالمكتب التقليدي ولا بساعات العمل العادية.

ستحاول هذه الدراسة تعرّف اتجاهات طالبات كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك سعود وطلابها نحو العمل عن بُعد، خصوصاً أنه من المتوقع للجيل الجديد أن يسهم بعد تخرجه في تحقيق التنمية الاقتصادية والإدارية في المملكة العربية السعودية. واعتمد البحث على المنهج المسحي التطبيقي في قياس متغيّراته، من خلال توزيع استبانة على الطلاب والطالبات، وقياس النتائج وتحليلها.

وتحقيقاً لهذه الأهداف، فإنَّ هذه الدراسة تنقسم إلى قسمين: القسم الأول، يستعرض الإطار النظري للعمل عن بعد، كما يستعرض بعض الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة سواء كانت عربية أم أجنبية.

أمَّا القسم الثاني، فيتضمن الدراسة الميدانية وإجراءاتها بدءاً بتجديد منهجية الدراسة واختيار العينة، ومروراً بتحليل نتائج الدراسة الميدانية، ثم استخلاص النتائج، وانتهاء بالتوصيات والدراسات المستقبلية المتعلقة بموضوع الدراسة.

مشكلة الدراسة:

يواجه العديد من رجال الأعمال مشكلات عدة داخل منظماتهم يعود معظمها إلى العنصر البشري، كارتفاع معدل الدوران، والغياب، وانخفاض الإنتاجية، وتراجع معدلات الرضا الوظيفي، وتذمر العاملين من القيود المفروضة عليهم في ساعات الدوام الرسمي، لذلك اقتراح بعض الباحثين أمثال (Collins & Moschler, 2009; Campbell & McDonald, 2008; Bailey & Kurland, 2002) العمل عن بُعد، ولكن المشكلة الأساسية في البحوث السابقة أنها ركزت على قياس ميّزات العمل عن بُعد وعيوبه، ولم تقس اتجاهات الطلاب/الطالبات، كما أنها كلها أجريت في دول أجنبية لا تتوافق عاداتها وتقاليدها مع المجتمع العربي عموماً والسعودي خصوصاً. ولما كانت معظم الاقتصاديات العالمية تنفتح على المفاهيم الإدارية المعاصرة وتتبناها فإنَّ مفهوم العمل عن بُعد قد لا يكون بعيداً جداً عن واقع الأعمال السعودي. إن المشكلة تكمن في أن خصوصية المرأة السعودية، على وجه الخصوص، والرجل على وجه العموم بوصفهما عنصرين أساسيين في المجتمع السعودي، وفي أي مجتمع آخر، واتجاههما نحو المرونة في اختيار زمان العمل ومكانه، يستحق البحث والدراسة؛ لذا فإنَّ رصد اتجاه هؤلاء الأفراد وتعرّفها حيال ممارسة العمل عن بُعد تعدُّ مشكلة تستحق الدراسة مع تقدم تقانة المعلومات والاتصالات. وانطلاقاً من ذلك تعمل هذه الدراسة على الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما المؤشرات التي تقيس اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال وطالباتها نحو العمل عن بُعد؟
2. ما المؤشرات التي تقيس مستويات رضا طلاب كلية إدارة الأعمال وطالباتها عن مزاولة العمل عن بُعد؟
3. ما المؤشرات التي تقيس درجة التمكين التي يشعر بها الطالب أو الطالبة في بيئة عمله عن بُعد؟
4. ما المؤشرات التي تقيس قدرة الطالب أو الطالبة على الالتزام بمتطلبات العمل عن بعد؟
5. ما المؤشرات التي تقيس صعوبات العمل عن بُعد التي تواجه طلاب وطالبات الكلية؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المؤشرات التي تقيس:

1. اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال وطالباتها نحو مفهوم العمل عن بُعد، لأن هؤلاء الطلاب والطالبات سيمثلون قوة العمل الجديدة في السوق، وهي قوة ينبغي ألاَّ يستهان بها.
2. كما أن هذا البحث سيساعد على تحديد أهم المؤشرات التي تدل على مستوى رضا الطلاب عن مزاولة العمل عن بُعد مقارنة بزميلاتهم الطالبات.
3. فضلاً عن تحديد قدرة الطالب أو الطالبة على التأثير في بيئة عمله الجديدة.
4. ناهيك عما سبق، ستعمل الدراسة على قياس قدرة الطالب/الطالبة على الالتزام بمتطلبات العمل عن بعد.
5. وأخيراً ستحدد الدارسة أهم الصعوبات التي يمكن أن يواجهها الطالب أو الطالبة في ممارسة العمل عن بُعد.

أهمية الدراسة:

تستند الدراسة الحالية في أهميتها إلى أربعة جوانب رئيسة هي:

1. أن هناك فائدة عظيمة للعمل عن بعد لعدة أطراف هي:

- الطالب/الطالبة: إذ يعدُّ الطالب أو الطالبة أول من يستفيد من هذه الدراسة لأنها تساعدهم على وضع إستراتيجية لآلية البحث عن عمل، والتخطيط على الصعيد المهني والشخصي، لتقليل تكاليف المواصلات، والمرونة في ساعات العمل بما يتوافق مع الاحتياجات الأسرية، وتحسين مستوى المعيشة الاقتصادي.
- رجال الأعمال: كذلك سيستفيد رجال الأعمال من هذه الدراسة لأنَّها ستساعدهم على وضع خطط تقلل من تكاليفهم الكلية، وتلبي متطلبات العمل، وتحسن الإنتاجية، وتزيد مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وتقلل من الوقت المستغرق في الانتقال من المنزل إلى العمل.
- الحكومة: ستستفيد الحكومة من هذه الدراسة في تقليل نسبة الازدحام والمحافظة على البيئة من التلوث المنبعث من السيارات ووسائل النقل العام. كما أن وجود بطالة في الاقتصاد قد يشجع

الحكومة على تبني مفهوم العمل عن بُعد، وتشجيع شركات الأعمال على تنفيذه، وذلك بوضع التشريعات وتقديم الإعانات.

- ما تفرضه العادات والتقاليد: ناهيك عما سبق، إن ما تفرضه العادات والتقاليد العربية عموماً والسعودية خصوصاً قد يجعل لهذا المفهوم استخدامات واسعة؛ خصوصاً أن التقدم التكنولوجي الذي تشهده المملكة، وانتشار الإنترنيت يعطي هذه الدراسة أهمية إضافية.

2. قلة الدراسات التي تناولت مفهوم العمل عن بعد في الوطن العربي إذ اتضح للباحثيْن من خلال مراجعة الدراسات السابقة أن هناك شحاً في الدراسات التي تحدثت عن هذا الموضوع سواء الدراسات التي أجريت باللغة العربية أو الإنجليزية.
3. ناهيك عن أن هذه الدراسة تعدُّ مهمة بالنسبة إلى الباحثيْن لأنها باكورة الدراسات في اللغة العربية التي سيستفيد منها كل مهتم في هذا المجال.
4. تكتسب هذه الدراسة أهميتها أيضاً من أنَّها الدراسة الوحيدة على مستوى الدول العربية – بحسب علم الباحثيْن – التي تناولت هذا الموضوع، لذا فإنه من المؤمل أن تعدَّ هذه الدراسة إضافة علمية جديدة إلى مكتباتنا العربية .

إلا أن تحقيق هذه الفوائد يتوقف بدرجة كبيرة على مدى قبول الطلاب/والطالبات للعمل عن بعد، ومن ثم فإنه من المهم تعرّف اتجاه طلاب/طالبات كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود نحو العمل عن بعد .

إذاً يمكن القول: إن هذا البحث يُعّد من البحوث الأولى في مضمار العمل عن بُعد في اللغة العربية نظراً إلى ندرة البحوث في هذا المجال

تعريف مصطلحات البحث:

العمل عن بُعد: هو إنجاز العمل من موقع بعيد عن مكان عمل الشركة باستخدام التكنولوجيا الرقمية الحديثة: الحاسب، الإنترنت، الهاتف المحمول، والفاكس، (الباحثان)

الاتجاهات: مجموعة من الأحكام المتعلقة بالأشياء، أو الأشخاص، أو الأحداث، (Robbins & Judge, 2009:109)

الرضا الوظيفي: شعور إيجابي يشعر به الفرد نحو وظيفته بعد القيام بتقييم شامل لخصائصها، (Robbins & Judge, 2009: 113).

التمكين: معتقدات الفرد في قدرته على التأثير في عمله، والجدارة المطلوبة للقيام به، (Robbins & Judge, 2009: 113).

الالتزام: المدى الذي يشعر فيه الفرد أنه يتوافق مع أهداف المنظمة، ويرغب في المحافظة على عضويته فيها، (Robbins & Judge, 2009: 113).

المستويات الدراسية: "الدالة على المرحلة الدراسية، وفقا للخطط الدراسية المعتمدة" (جامعة الملك سعود، 1431هـ).

المعدل التراكمي: "حاصل قسمة مجموع النقاط التي حصل عليها الطالب في جميع المقررات التي درسها منذ التحاقه بالجامعة على مجموع الوحدات المقررة لتلك المقررات" (جامعة الملك سعود، 1431هـ).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يستعرض هذا الجزء الإطار النظري وأهم الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم ممارسة العمل عن بُعد مع ربطها بمتغيّرات الدراسة.

العمل عن بعد:

مع التقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، زادت شعبية العمل عن بُعد في السنوات الأخيرة في الدول المتقدمة. وكان (Niles,1975) أول من استخدم مصطلح العمل عن بُعد Telecommuting ليشير إلى العمل بعيداً عن المكتب والتواصل مع العاملين فيه عبّر الاتصالات السلكية واللاسلكية أو عن طريق الحاسب الشخصي، (Fan, 2006). وغالباً ما يستخدم الباحثون مصطلحات: **Networking, Remot working, Working-at-a-distance, Flexible Working, Off-site Workers ,** Telecommuting, Teleworking, E-Work, Working from home, E-Commuting للدلالة على المعنى ذاته.

ويتطلب العمل عن بُعد (1) استخدام التكنولوجيا، (2) الاتصال بالمنظمة، (3) عدم التموقع في مكان معين، وهذا بدوره يأخذ عدة أشكال: العمل من المنزل، والعمل في مكاتب تعتمد في عملياتها على

القمر الصناعي (وهي مكاتب تقدمها مؤسسات صغيرة في مناطق سكنية قريبة من سكن الموظف عن بُعد، تسمح له بالتواصل مباشرة مع الإدارة المركزية للشركة)، وجود مراكز أعمال في المنطقة (وهي مراكز معلومات خاصة يمكن لعدة موظفين من شركات عدة أن يستخدموها)، والعمل المتحرك (وهنا يمكن للموظف أن يتواصل مع شركته أينما كان في فندق، أو مقهى أو خلافه).

ويرى (Verma, 2005) **أن ممارسي العمل عن بُعد ينقسمون إلى ثلاثة أنواع: النوع الأول ما يسمى بـ** C-Suites: **(كبار المديرين) وهم مديرو الشركات في الإدارات العليا، وقد لا يبرعون في استخدام التكنولوجيا المتطورة ولكنهم يستخدمونها من أجل التواصل مع الإدارات الأدنى لأن استخدامها يعدُّ ضرورة وليس خياراً. وقد يتطلب عملهم السفر، لذلك فهم بحاجة إلى الهواتف المحمولة، وغالباً ما تكون طائراتهم الخاصة مجهزة بأحدث المكاتب التي تستخدم التكنولوجيا الرقمية للبث المباشر مع طاقمهم على الأرض أو في مواقع مختلفة. أمَّا النوع الثاني فهو** Mobile managers: **وهم عبارة عن مديرين أو موظفين يتطلب 90% من عملهم (4 أيام في الأسبوع) الانتقال من مكان إلى آخر، كرجال البيع أو الاستشاريين، ويحتاج هؤلاء إلى حاسب محمول، ومهارات تقنية للتواصل مع مواقع عملهم، ومع زبائنهم. أمَّا النوع الأخير فهو ما يعرف بـ** Teleworkers: **وهم الأكثر شعبية، يقومون بأعمالهم من أماكن بعيدة عنها (المنزل مثلاً)، ويعتمدون على استخدام التقنية الحديثة، ويعرفون أحياناً باسم** Virtual worker **أو** Remote worker **أي الموظف الافتراضي، أو الموظف البعيد أو موظف العمل عن بُعد.**

إن ممارسة العمل عن بُعد تساعد الموظف على تحقيق التكامل بين العمل وظروف الأسرة، وتوزيع الأدوار بين أفراد الأسرة الواحدة (Raguram & Wiesenfeld, 2004). **فضلاً عن أن بإمكان الفرد الذي يمارس العمل عن بُعد التحكم بملابسه، والديكور، والإضاءة، والتهوية، وغيرها من ظروف العمل** (Elsbach, 2003). **كذلك يشجع مفهوم العمل في المنزل الموظفين على مواصلة العمل حتى بعد انتهاء ساعات العمل الرسمية** (Olson & Boswell, 2006)، **ويقدم مزيداً من المرونة لهم. كذلك يساعد العمل عن بُعد على تخفيض ساعات التنقل والاستفادة من الوقت بمزاولة نشاطات تعود على الفرد وأسرته بالنفع** (Gajendran & Harrison, 2007). **إن متوسط ما ينفقه الفرد في الانتقال بين منزله وعمله من وجهة نظر** (Collins & Moschler, 2009) **(28.8) دقيقة، بزيادة قدرها سبع دقائق خلال عشر سنوات مضت. ومن المتوقع أن يزداد هذا المعدل مع الزحف العمراني ليصبح (57.6) دقيقة في اليوم، وبالطبع قد يزداد هذا الوقت بحسب المسافة التي تفصل بين مكان العمل وإقامة الموظف. وذكر كل من** (McCloskey & Igbaria, 2003) **أن العمل عن بُعد قد يتناسب مع أولئك**

الأشخاص الذين يرغبون في أن يبتعدوا عن زملائهم الذين هم على خلاف معه، ولا يمكنهم القيام بالكثير لاحتواء الخلافات التي قد تأخذ طابعاً شخصياً في بعض الأحايين. ناهيك عما سبق، فإنَّ العمل عن بُعد قد أسهم في زيادة الإنتاجية، وقلل من معدل الدوران، والغياب والتأخير، (Collins & Moschler, 2009; Guy, 2008; Kirk & Belovics, 2006)، فضلاً عن أنه يحقق وفراً في الوقت، والمال، وتكاليف التعيين، والتدريب لدى الشركات التي طبقته. كذلك مكّن تلك المنظمات من الاستفادة من خدمات العمالة التي تقطن في أماكن بعيدة عن مكان الشركة، وتعجز عن الانتقال؛ أضف إلى ما سبق أن العمل عن بُعد يسهم في الاحتفاظ بالموظفين من ذوي الخبرة والمهارة الذين تغيّرت ظروفهم واضطروا إلى الاستقالة؛ كذلك استطاعت الشركات الاستفادة من الحيز المكاني بتشجيع الموظفين على اقتسام مكاتبهم مع أشخاص آخرين في أثناء عدم وجودهم في مكان العمل. ويضيف الباحثون أن العمل عن بُعد يساعد في التغلب على المخاوف البيئية، والتقليل من انبعاثات ثاني أوكسيد الكربون، ويسهم في توفير الطاقة، والحد من استخدام الورق، وتقليل النفايات على نحو أفضل. وأشار (Verma, 2005) إلى دراسة شملت **237** مديراً في **17** صناعة في أوروبا، وآسية، والولايات المتحدة الأمريكية أن العمل عن بُعد يسهم في تحقيق وفر في التكاليف بما يعادل **69**%، وزيادة في الإنتاجية بنسبة **64**%. وذكر (Arvola, 2006) أن العمل عن بُعد قد يكون الحل المثالي للتخفيف من "انتشار الانفلونزا عموماً و"انفلونزا الطيور" (حتى انفلونزا الخنازير، الباحثان) على وجه الخصوص؛ كذلك فإنَّ العمل عن بُعد يخفف من ضغط الدم، ويناسب الأشخاص الذين يعتادون على نمط حياة معين.

هذا من جهة، وتُسهم من جهة أخرى ممارسة العمل عن بُعد في تشجيع العزلة الاجتماعية، والركود الوظيفي، والصراعات الأسرية، لذلك ينبغي على الشركات تحديد آلية العمل عن بعد وكيفية توزيع العمل الفعال، كذلك تحديد آثار العمل عن بُعد وعواقبه، وكيفية معالجتها (Kurland & Cooper, 2002). وقد يعتقد بعض المديرين أن إمكانية السيطرة على مرؤوسين ستقل في حين يعتقد الموظف أنه سيفتقر للمعلومات المطلوبة؛ كذلك ستخفض عملية التواصل الاجتماعي مع الزملاء والتقاط الإشارات غير اللفظية التي يمكن أن تغني في بعض الأحيان عن اللغة الملفوظة، كما أن بعضهم قد يفوته المناقشات غير الرسمية نتيجة ابتعادهم عن أماكن عملهم. أضف إلى ما سبق، أنَّ العمل عن بُعد قد لا تتضح فيه الحدود الفاصلة بين العمل ذاته والحياة الأسرية للفرد. ويضيف (Guy, 2008) أن العمل عن بُعد يعزز من فقدان الانتماء للشركة، وبأن العاملين لم يعودوا يشعرون بأنهم جزء من فريق العمل أو حتى جزء من التنظيم. ناهيك عما سبق، فإنَّ استخدام الموظفين التقنية التي زودتهم بها الشركة قد لا تكون لأغراض العمل بل يمكن أن تستخدم في نشاطات كثيرة، وليس لمجرد العمل،

وربما ينتهي الأمر بإصابة أجهزة الحاسوب بالفيروسات. وذكر (Manley, 2002) أن المديرين التقليديين يعتقدون أن العمل عن بُعد قد يكون جيداً لمعنويات الموظفين، ولكن ليس لإنتاجيتهم؛ وأن البقاء في المنزل لن تساعد الموظف على التغلب على إغراء النوم لوقت متأخر، ومشاهدة التلفزيون، وأخذ قيلولة، أو وجبة خفيفة.

صعوبات ممارسة العمل عن بعد:

وفي دراسة أخرى للحضيف (1421هـ)، هدفت إلى التركيز على العمل عن بعد بوصفه بديلاً مناسباً للبيئة السعودية. ودُرِسَ من جانبين: الموظف وصاحب العمل. بالتحديد فإنَّ هذه الدراسة أجابت عن أسئلة مثل: إلى أي مدى يدرك أصحاب العمل عن بعد السعوديون بأن العمل عن بعد بديل عملي لإيجاد فرص العمل؟ ما المعوقات والصعوبات التي قد تؤثر في تطبيق العمل عن بعد بوصفه بديلاً لإيجاد مثل تلك الفرص في المملكة العربية السعودية؟ ما الترتيبات اللازمة لتطبيق العمل عن بعد بوصفه بديلاً مناسباً لخريجات الجامعات؛ وذلك باستغلال التكنولوجيا المتاحة. وقد توصلت الدراسة إلى الحاجة إلى نوعية وتثقيف المجتمع بفرص العمل عن بعد بوصفه بديلاً مناسباً للمرأة السعودية. كذلك هناك شبه إجماع بين المديرين الذين شملتهم تلك الدراسة على قبول العمل عن بعد بوصفه بديلاً مناسباً لتوظيف المرأة السعودية. ولكنَّ هناك تخوفاً من أن العمل عن بعد يزيد انعزالية المرأة السعودية، خصوصاً أن المرأة السعودية تجد أن الذهاب للعمل فرصة للاحتكاك بالمجتمع وتغيير الجو المنزلي.

تناولت الدراسات السابقة أبعاد الدراسة كلاً على حدة، كذلك استعرضت ميّزات العمل عن بُعد وعيوبه، ولكن أياً منها لم يحاول أن يدرس هذه الأبعاد مجتمعة؛ لذلك فإنَّ ما يميّز هذه الدراسة أنها تناولت أهم المؤشرات التي تؤثر في اتجاهات، ورضا، والتزام، وتمكين ممارسي العمل عن بُعد مع تحديد لأهم الصعوبات التي يحتمل مواجهتها في أثناء الممارسة.

المتغيّرات الشخصية وعلاقتها ببمارسة العمل عن بعد:

في دراسة أجراها (David et.al., 2001) على 730 طالباً وطالبة من كلية إدارة الأعمال في 250 جامعة أمريكية، تبيّن لهم أن السمات الشخصية لموظفي العمل عن بُعد كانت: الاستقلالية، والصدق، والاعتمادية، والثقة، والحيلة، والأخلاق؛ إذ كانت السمات الثلاث الأولى الأكثر أهمية. وأشارت

تحليلاتهم إلى أن أرباب العمل ينبغي أن يتوقعوا أن موظفي العمل عن بُعد ستكون لديهم القدرة على حشد الموارد كلّها لدرء المشكلات، والولاء، والأخلاق، والمرونة، والميل إلى استخدام التكنولوجيا.

أمَّا (Arvola, 2006) فدلت نتائج دراسته التي أجريت على **260** أستاذاً جامعياً يمارس معظمهم العمل عن بُعد، على عدم وجود فروقات معنوية بين النساء والرجال في معدل ممارستهم للعمل عن بُعد، وإن وجد فرق ضئيل في كمية الوقت المبذول في العمل عن بُعد لصالح الرجال، وأن الجيل الأصغر هم أكثر ميلاً للعمل عن بُعد من الجيل الأكبر في العمر، وأن أصحاب الخبرة لم يحتاجوا إلى دعم من زملائهم لممارسة العمل عن بُعد، كذلك لم توجد فروق معنوية بحسب العمر في ممارسة العمل عن بُعد. كذلك أوضحت البيانات أن الوقت المناسب لممارسة العمل عن بُعد يراوح ما بين يوم إلى يومين، وأن العمل عن بُعد يؤثر إيجاباً في صحة الأساتذة.

الرضا عن ممارسة العمل عن بُعد:

هدفت دراسة (Kanuka et.al., 2008) إلى التوصل إلى فهم لكيفية توفير فرص تعلم أفضل، بغية تحسين الممارسات التعليمية لأولئك الأكاديميين الذين يزداد عددهم باطراد، في الاعتماد على التواصل عن بُعد مع الطلاب على الإنترنت من مكاتبهم البعيدة عن مواقع أعمالهم. ومن خلال مراجعتهم للأدبيات السابقة تبيّن لهم أن بعض الجامعات تفضل استخدام العمل عن بُعد مع أعضاء هيئة التدريس المتميزين عوضاً عن قبول استقالتهم من أعمالهم، كذلك وجد الباحثون أن الرضا الوظيفي قد ازداد في صفوف مزاولي العمل عن بُعد. ودلت نتائج دراستهم التي أجريت على **609** مدرسين جامعيين من الذين مارسوا العمل عن بُعد أنهم اهتموا اهتماماً بالغاً بنوعية أعمالهم، وأنهم يفضلون الاستمرار في استغلال فرص التعلم المستمر، ويرغبون في أن يتواصلوا مع زملائهم، وكانوا أفضل أداءً، وأكثر رضاً.

تمكين الموظفين:

ذكر (Bailey & Kurland, 2002) أن العمل عن بعد يقوم به أي شخص يعمل بدوام جزئي أو بدوام كامل (يعمل من المنزل)، ولكن لابدَّ للمنظمة من تمكين الموظف (على الأقل بالنسبة إلى بعضهم) بكيفية إنجاز عمله، وإعطائه الوسائل الضرورية لإنجاز العمل مما يشجعه على استخدام حكمه الذاتي على طريقة تسيير العمل. وأشارت (Pratt, 1999) إلى أن العمل عن بُعد يتناسب مع المنظمات التي لا حدود لها Boundaryless Organizations والتي يشار إليها بالمنظمات الافتراضية Virtual التي

تتطلب هيكلية مرنة لإنجاز أعمالها الممتدة في بقاع مختلفة، ويمكن إنجاز مهامها في السيارة، أو الطائرة، أو في المنزل، وبناء عليه فإنَّ تلك المنظمات غالباً ما تقوم على فرق العمل الافتراضية Virtual teams التي تستخدم التكنولوجيا الحديثة التي قد لا تلتقي وجهاً لوجه، وإنما عبّر البريد الالكتروني والإنترنت، وتدير ذاتها؛ وتفيد الباحثة أنَّ هذا الابتعاد الجغرافي سيضعف القيم والمعتقدات المشتركة بين الموظفين؛ كذلك العلاقات الاجتماعية واللقاءات العابرة في أروقة المنظمة.

ويشترط (Penfold et.al, 2009) على المنظمات التي تستخدم العمل عن بُعد أن توفر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وهذا يشمل تأمين المعدات والبرامج التكنولوجية للموظف من جهة، كما أن الباحثين عن الموظف يشترطون توافر سمة الانضباط الذاتي بوصفها سمة من السمات الشخصية حتى يمكن للعمل عن بُعد أن ينجح من جهة أخرى.

إنه لمن الواضح أن هناك بعض الوظائف لا تتوافق مع مفهوم العمل عن بُعد، في حين أن هناك وظائفَ أخرى تتوافق معه، خصوصاً تلك التي تتطلب استخدام جهاز الحاسب الشخصي والعمل من المنزل، (كنظم المعلومات، والعقارات وغيرها)، (Guy, 2008). ويناسب العمل عن بُعد النساء أكثر من الرجال، لأنهن يرين منفعة أسرية أكثر في مزاولة العمل عن بُعد بدلاً من البقاء عاطلات عنه؛ كذلك قد يتوافق العمل عن بُعد مع أصحاب الاحتياجات الخاصة الذين تمنعهم إعاقتهم من التنقل بين أماكن مختلفة. وأوضح (Hill, et.al., 2003) أن الأزواج دون أطفال كانوا أكثر اهتماماً بالعمل عن بُعد من الأزواج الذين لديهم طفل أو اثنان. وبناء عليه يقترح (Oppenheim, 2008) قبل تطبيق مبدأ العمل عن بُعد داخل الشركة طرح عدة قضايا، أولها، هل يتوافر لدى الشركة إمكانية تقديم الدعم التكنولوجي للموظف الراغب في مزاولة العمل عن بُعد؛ ثانيها، إذا كان عبء العمل يتطلب القيام به من المنزل؛ ثالثها، إذا كان لدى الشخص حيز مكاني في المنزل ليزاول عمله على أكمل وجه، وأخيراً إذا كان الموظف يرغب في توفير وقت الانتقال من مكان إلى آخر، وأسرته ستسانده في بقائه في المنزل. ويتابع الباحث في طرحه لمتطلبات العمل عن بُعد الأساسية؛ منها ما له علاقة بتوافر المكتب، والكرسي المريح، والهاتف (الذي ينبغي أن يكون بأرقام مختلفة عن أرقام المنزل)، وخزائن، وإضاءة، ومكابس كهربائية، وبطاريات، وحبر للطابعة، وورق للطباعة، والأمن والسلامة، وحفظ الملفات في غير موقع منها على أقراص ممغنطة، وأخرى على الحاسب وخلافه، وكان لـ (Williams, 2009) وجهة نظر أخرى، في أن العمل عن بُعد يساعد ربيْ الأسرة اللذين حصل أحدهما على فرصة عمل مغرية، ولم يحصل الآخر على الفرصة نفسها، فيكون الحل بفرصة العمل عن بُعد التي يمكن أن تسهم في التعاضد الأسري.

إن العمل عن بُعد لا يمكن له أن يتحقق دون تلقي الدعم من الحكومة من خلال سن التشريعات القانونية التي تحمي حقوق الموظفين الذين يزاولون العمل عن بُعد، كذلك لا يمكن الاستغناء عن الدعم الذي تقدمه الإدارة العليا لمثل أولئك الموظفين في أثناء صياغة الإستراتيجيات التنظيمية وتحديد الميّزات التنافسية، وذلك بحض المديرين في الإدارات الوسطى والمباشرة وباقي الموظفين الموجودين في مكان العمل على تقديم المساندة المطلوبة لزملائهم الذين يمارسون العمل عن بُعد (Pratt, 1999; Siha, 2006). وفي هذا السياق أجرى (Nelson & Kahraman, 2005) دراسة شملت 98 منظمة متعددة الجنسيات ومحلية، ودلت النتائج على أن العمل عن بُعد يتأثر بطبيعة المهام، والهيكل التنظيمي، ومشكلات المواصلات التي يعاني منها الموظفون؛ وأكد الباحثان أن صناع القرار قد أولوا اهتماماً كبيراً في المدة الأخيرة لمفهوم العمل عن بُعد لما له من أبعاد عديدة في المجتمع والاقتصاد والسياسة.

أمَّا دراسة (Campbell & McDonald 2008) فكان الهدف منها وضع نموذج يستخدم في العمل عن بُعد، وهو نموذج اعتمد بدوره على ثلاثة عناصر هيكلية أساسية متداخلة تقع كلها داخل المنظمة لممارسة العمل عن بُعد: مستوى الدافعية لتبني "العمل عن بُعد"؛ النشاطات والإجراءات التي يتبعها شاغلو وظائف العمل عن بُعد؛ والمخرجات والنتائج النهائية التي ينبغي الحصول عليها. في حين بنى (Campbell & Heales, 2008) نموذجهما لممارسة العمل عن بُعد على: (1) العوامل التنظيمية: وتتكون من المنافسة، وتوافر الموظفين المهرة، وتحمل الشركة لمسؤولياتها الاجتماعية، فضلاً عن ضرورة وجود إستراتيجية تنظيمية؛ (2) العوامل الخارجية الكامنة في الصناعة التي تعمل فيها المؤسسة: كمستويات المنافسة، والتهديدات والفرص الموجودة، ومتطلبات العملاء؛ (3) تفضيلات الموظفين: تحديد المرحلة العمرية الوظيفية للموظف، وثقافة الموظف، وخبرته، ورؤيته؛ (4) الآثار التنظيمية: زيادة الإنتاجية، وتخفيض التكاليف، والمرونة؛ (5) الآثار الاجتماعية: البيئة، وتأثير المجتمع، وأخلاقيات العمل. أمَّا النتائج الفردية من العمل عن بُعد فقد حددها الباحثان بناء على الأدبيات السابقة من خلال التوفير في وقت الانتقال بين المنزل والمكتب، المرونة في تحديد مواعيد العمل، والقدرة على التعاون مع الآخرين، والوقت المستغرق لإنجاز العمل، وتقليل عدد الانقطاعات التي تحدث في أثناء العمل، والعلاقة مع الزملاء، والتعامل مع ضغوط العمل، وتخصيص وقت للأسرة والأصدقاء، وتخفيف عبء العمل. ودلت نتائج بحثهما الذي أجري على 600 شخص يزاولون مهنة المحاسبة ويمارسون العمل عن بُعد أن تطبيق هذا المفهوم يعتمد على مستوى المهنية التي يشعر بها الفرد، وضغوط العمل، والثقة بالنفس، وأثر الزملاء في العمل، وتعقيد المهام. أمَّا الإطار النظري للعمل عن بُعد لدى (Mamdoohi et.al., 2006) فكان يعتمد على ملاءمة العمل عن بُعد للوظيفة،

ولصاحب العمل، وللموظف. وأجرى الباحثون دراستهم على 245 موظفاً يعملون في سبع شركات، فبيّنت النتائج أن 40% من أفراد العينة مارسوا العمل عن بُعد، وأن هذا النوع من الأعمال يناسب الأعمال التي تحتاج إلى فرق عمل، وتعتمد في إنجازها على الحاسب الشخصي.

التزام الموظفين بممارسة العمل عن بُعد:

وبيّن كل من (Kanuka et.al., 2008) أن درجة الالتزام والولاء للمنظمة تنخفض في صفوف ممارسي العمل عن بُعد، أمَّا درجة الانعزال فقد شعر بها كل من المدرسين والطلاب في أثناء ممارسة كل من الطرفين للعمل عن بُعد، هذا الشعور الذي يمكن له أن يضمحل عندما يكون هناك تعاضد بين الطرفين (الطالب والمدرس).

قد لا يوجد دواء شامل لمواجهة التحديات التي يواجهها العمل عن بُعد، يصلح للاستخدام في المنظمات كلّها، ولكن يمكن للشركات تقديم المزيد من الدعم بالاتفاق مع شركة الاتصالات، أو التواصل المستمر مع الموظفين عبّر الشبكة العكبوتية الداخلية للشركة بإرسال رسائل فورية على الهاتف المحمول للموظفين، أو عقد اجتماعات عبّر الإنترنت، كذلك لابدَّ من توافر المعلومات الضرورية للموظفين كافةً أينما كانوا، ناهيك عن تشجيع الموظفين على الانخراط بمجريات الأعمال، وتزويدهم بالتدريب المناسب، وتوضيح القواعد والأنظمة، (Shepherd, 2009)

أمَّا في المجال الأكاديمي فهناك بعض الدراسات حول العمل عن بُعد تفيد بأن العمل عن بُعد قد يكون أكثر تطبيقاً في الجامعات التي تقدم بعض البرامج والشهادات عن بُعد مستخدمة الشبكة العنكبوتية؛ وبالطبع للقيام بمثل هذه الخطوة ينبغي أن تتحقق فعالية التعلم، والتكلفة، وارتياح الطالب لفكرة التعلم عن بُعد، كذلك دعم الأسرة والقدرة على التمويل. وقد أوضحت الدراسات أن العوامل الداخلية تؤثر في إقدام الطلاب على التعلم عن بُعد بوصفها شخصية الطالب، والأداء الأكاديمي، والقدرة على التعلم الذاتي، وأنماط الاتصال (Irani et al., 2003).

إذاً يمكن القول اعتماداً على ما سبق: إن الدراسات السابقة جميعها أجمعت على أن الجمع بين التكنولوجيا المتقدمة وتصاعد الضغوط التنافسية سوف يحث العديد من الشركات العربية عموماً والسعودية خصوصاً، على توظيف طرائق جديدة لتحسين عملياتها، وتخفيض تكاليفها، ليصبح العمل عن بُعد أحد الخيارات الإستراتيجية أمام الشركات والموظفين، والعاطلين عن عمل والباحثين عنه. لذلك سيصبح التغيير أمراً لا مفر منه أمام الأطراف كافةً (المنظمة، والموظف، والحكومة) بدافع مواصلة التقدم وتطوير المهارات، والقدرات، وإعطاء فرص للعمل الافتراضي ليثبت مكانته في

صفوف القوى العاملة. ولكن ما يميّز هذه الدراسة من غيرها من الدراسات السابقة أنها ستوضح أهم المؤشرات التي تقيس اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك سعود وطالباتها نحو العمل عن بُعد، فضلاً عن قياس مدى رضا الطلاب عن مزاولة العمل عن بُعد مقارنة بزميلاتهم؛ وتحديد متطلبات الالتزام بالعمل عن بُعد؛ وتعرّف الصعوبات التي يمكن أن يواجهها من يرغب في ممارسة العمل عن بعد.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على أسلوبين أساسيين من أساليب البحث العلمي لتحقيق أهدافها وهما:

الجانب النظري: استخدم فيه المنهج المكتبي لتغطية هذا الجانب؛ وذلك من خلال مراجعة المصادر الثانوية المتمثلة في الكتب والأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وذلك باللغتين العربية والانجليزية.

الجانب الميداني: اعتمد فيه المنهج المسحي الذي يعدُّ مناسباً لطبيعة مثل هذه الدراسات بوصفها دراسات تهتم بتقصي الآراء ومعرفة الاتجاهات، وذلك بهدف تشخيص مشكلة الدراسة وتحليلها باستخدام استبانة وزعت على عينة من طلاب وطالبات كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يشمل مجتمع الدراسة طلاب كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود وطالباتها جميعاً المسجلين في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1431/1430هـ، وقد تمكن الباحثان من الوصول إلى أفراد العينة من خلال وحدة شؤون الطلاب / الطالبات بالكلية، فحصلا على قوائم الشعب للمقررات الدراسية جميعها، وأعطي لكل شعبة رقم خاص بها، وعن طريق جدول الأرقام العشوائية اختيرت الشعب، وأفراد العينة؛ وبهذا تكون الشعب جميعها قد حصلت على فرص متساوية للدخول ضمن عينة الدراسة. وأُرسلت استمارات إلى القاعات الدراسية، واستعان البحثان بأعضاء هيئة التدريس في توزيع الاستبانات وتجميعها، وبلغ عدد الاستبانات التي وزعت على أفراد العينة 400 استبانة، وبلغ عدد الاستبانات العائدة (286) استبانة؛ منها (129) استبانة للذكور، و(157) استبانة للإناث، وتمثل ما نسبته (71%) من إجمالي العدد الموزع، واستبعدت (25) استبانة لعدم الصلاحية؛ وبذلك أصبح ما تم إدخاله وتحليله (261) استبانة تمثل (65%) من إجمالي الاستبانات الموزعة.

أداة الدراسة:

توصل الباحثان من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة إلى عدد من الأبعاد للعمل عن بعد وهي: الاتجاهات النفسية نحو العمل عن بعد، والرضا عن ممارسة العمل عن بعد، والتمكين بمزاولة العمل عن بعد، والالتزام به، والصعوبات المصاحبة للعمل عن بعد) ويحتوي كل بعد على عدد من الأسئلة، وهي متناسبة -إلى حد كبير- مع أهداف الدراسة الحالية. وقد احتوت الاستبانة على ثلاثة أقسام رئيسة على النحو الآتي:

القسم الأول: يحتوي مقدمة من الباحثين تبيّن الهدف من الدراسة ودعوة الطلاب / والطالبات إلى الإجابة عن أسئلة الاستبانة مع التأكيد لهم بأن بالمعلومات التي سيقدمونها ستبقى طي الكتمان وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

القسم الثاني: يحتوي مجموعة من أسئلة البيانات الشخصية للطلاب / للطالبات وهي القسم، والجنس، والمستوى الدراسي، والمعدل التراكمي، ودخل الأسرة الواحد.

القسم الثالث: يحتوي على خمسة أبعاد وكل بعد يتضمن عدداً من الأسئلة موزعة على النحو الآتي:

البعد الأول: الاتجاهات النفسية نحو العمل عن بعد ويتضمن (13) سؤالاً.
البعد الثاني : الرضا عن ممارسة العمل عن بعد ويتضمن (7) أسئلة.
البعد الثالث : التمكين بمزاولة العمل عن بعد ويتضمن (4) أسئلة.
البعد الرابع: الالتزام به ويتضمن (4) أسئلة.
البعد الخامس: الصعوبات المصاحبة للعمل عن بعد ويتضمن (4) أسئلة.

وقد استخدم الباحثان في هذه القسم مقياس ليكرت ذا الخمس درجات وكانت تلك الدرجات كما يأتي:

(رقم 5): أوافق بشدة (رقم 4): أوافق (رقم 3):حيادي (رقم 2):لا أوافق (رقم 1):لا أوافق بشدة

اختبار صدق الأداة وثباتها:

أولاً: صدق الأداة:

ثم التحقق من صدق الاستبانة وفقاً لقواعد البحث العلمي وذلك بعرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين بكلية إدارة الأعمال ومن ثم تطبيقها على عينة عشوائية تجريبية حجمها (30)

طالبا وطالبة من كلية إدارة الأعمال وقد أعيدت صياغة فقرات بالاستبانة في ضوء الملاحظات التي أبدوها ومدى ملاءمتها وقياسها لأهداف الدراسة .

ثانياً : ثبات الأداة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال اختبار معامل الثبات باستخدام طريقة الاتساق الداخلي وهي طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، إذ كانت قيمة معاملات الثبات لكل بعد من أبعاد مفهوم العمل عن بعد وللمقياس الكلي للفقرات كلّها موضحة في الجدول رقم (1) .

جدول رقم (1) عامل الثبات لأبعاد مفهوم العمل عن بعد

البعد	عدد الفقرات	معامل الثبات
الاتجاهات النفسية نحو العمل عن بعد	13	0,80
الرضا عن ممارسة العمل عن بعد	7	0,85
التمكين بمزاولة العمل عن بعد	4	0,75
الالتزام به	4	0,70
الصعوبات المصاحبة للعمل عن بعد	4	0,66
معامل القياس الكلي		082

ومن هذا الجدول يتضح أن نتيجة الاختبار (0,82) هي نسبة أعلى من الحد الأدنى المقبول، وهو (60 %) وعليه يمكن القول: إن أداة جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة صادقة وثابتة.

قصور الدراسة وحدودها:

تركز الدراسة على مفهوم العمل عن بعد لدى طلاب كلية إدارة الأعمال وطالباتها بجامعة الملك سعود بالرياض مما يعني أن:

1. هناك قلة في المراجع العربية التي تناولت هذا الموضوع بالدراسة الميدانية المتخصصة.
2. هذه الدراسة لم تشتمل على أفراد مجتمع الدراسة جميعهم بل اقتصرت على عينه منهم.
3. هذه الدراسة لم تتناول المتغيّرات جميعها التي يمكن أن تؤثر في مستوى العمل عن بعد بل اقتصرت على بعض المتغيّرات التي يتوقع أن تؤثر في العمل عن بعد، وقد حُـدِّدَتْ في ضوء مراجعة نتائج الدراسات السابقة.

4. اعتمدت هذه الدراسة على جمع البيانات بتوزيع استبانة على المشاركين والمشاركات من طلاب وطالبات جامعيين، وقد يعدُّ ذلك أحد الأخطاء المنهجية في جمع المعلومات لأن بعض المشاركين، وبسبب رغبتهم في الرفع من قدر أنفسهم، أو حتى شعورهم بعدم الاطمئنان من المحتمل أن يكونوا قد عدلوا في إجاباتهم لتتماشى مع ما يعدُّون أنه ينبغي أن يكون صحيحاً وليس ما هو قائم؛ ناهيك عن أن العينة المسحوبة من كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك سعود لا تمثل الطلاب الجامعيين كافةً في الجامعة أو في المملكة العربية السعودية، ومن ثمَّ لا يمكن التعميم على شرائح المجتمع الطلابي كافةً.

ولكون هذه الدراسة استكشافية فقد فحصت الفرق في العمل عن بعد في بعض المتغيّرات الديموغرافية لتفسح مجال اختيار المتغيّرات الأخرى للدراسات المستقبلية .

قياس متغيّرات الدراسة:

تشتمل متغيّرات الدراسة الحالية على ما يأتي:

أولاً: العوامل الديموغرافية: وتشتمل على: القسم، والجنس، والمستوى الدراسي، والمعدل التراكمي، ودخل الأسرة الواحد.

وقد قيست هذه العوامل بسؤال محدد لكل عامل من هذه العوامل وذي إجابة مغلقة.

ثانياً : مفهوم العمل عن بعد: قيس باستخدام أسئلة متعددة اختيرت من الدراسات السابقة، ويتكون القياس من خمسة أبعاد، وكل بعد يتضمن عدداً من الأسئلة ويطلب من الطالب/الطالبة أن يبدى رأيه في مدى موافقته أو عدم موافقته، وذلك باستخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج من (5) نقاط، إذ يشير الرقم (1) إلى عدم الموافقة إطلاقا في حين يشير الرقم (5) إلى الموافقة بدرجة كبيرة .

وكانت المتغيّرات الكامنة في هذه الدراسة هي: الاتجاهات النفسية للطلاب نحو العمل عن بُعد، والرضا عنه، ودرجة التمكين في بيئة العمل، والالتزام بمتطلبات العمل عن بُعد، وصعوباته.

عرض البيانات وتحليلها:

ستُعرض في هذا الجزء بيانات عينة الدراسة، وأهم التحاليل الإحصائية المستخدمة في مقارنة متغيّرات الدراسة وفقاً لأسئلة الدراسة. مع العلم بأن مصدر هذه الجداول والأشكال جاء نتيجة للتحاليل الإحصائية التي أجراها الباحثان على متغيّرات هذه الدراسة الكامنة والمعبّرة.

خصائص عينة الدراسة:

يوضح الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة البالغة (261) فردا بحسب الجنس، إذ كان عدد الذكور المشاركين في الدراسة (116) فرداً بنسبة (44.4%) أقل من عدد الإناث (145) بنسبة (55.6%).

الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة بحسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	116	%44.4
أنثى	145	%55.6
المجموع	261	%100

يبيّن الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة بحسب المستوى التعليمي، إذ شكّل الطلاب والطالبات المشاركون في الدراسة في المستوى الثامن النسبة الكبرى (38.3%)، يليه المشاركون من المستوى الرابع بنسبة (30.7%)، وشكل المشاركون من المستوى الخامس والثالث أقل نسبة (4.6%، و 5,4%) على التوالي.

الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة بحسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة
الثالث	14	%5.4
الرابع	80	%30.7
الخامس	12	%4.6
السادس	24	%9.2
السابع	31	%11.9
الثامن	100	%38.3
المجموع	261	%100

دلت البيانات على أن الفئة الأعلى مشاركة وفقاً للمعدل التراكمي كانت للطلاب والطالبات الحاصلين على معدل تراكمي يراوح بين (3 إلى أقل من 4 بنسبة 45.2%)، تلتها فئة المعدل التراكمي الذي يراوح بين (2 إلى أقل من 3 بنسبة 27.2%)، ثم الفئة الحاصلة على معدل يراوح بين (4 إلى 5 بنسبة 24.9%)، كما يوضح الجدول رقم (3).

الجدول رقم (3) توزيع أفراد العينة بحسب المعدل التراكمي

المعدل التراكمي	العدد	النسبة
أقل من 2	7	%2.7
2 إلى أقل من 3	71	%27.2
3 إلى أقل من 4	118	%45.2
4 إلى 5	65	%24.9
المجموع	261	%100

وصل عدد أفراد العينة إلى (186) فرداً للفئة التي يزيد دخلها على (10000 ريال) بنسبة (71.3%)، تلتها الفئة التي راوح دخلها ما بين (5000 إلى أقل من 10000) بنسبة (20.7%)، وكان عدد المشاركين الذين يقل دخلهم عن (5000) عشرين فرداً، كما هو مبيّن في الجدول رقم (4).

الجدول رقم (4) توزيع أفراد العينة بحسب دخل الأسرة

دخل الأسرة	العدد	النسبة
أقل من 5000	20	%7.7
من 5000 إلى أقل من 10000	54	%20.7
أكثر من 10000	186	%71.3
المجموع	261	%100

التحليل والنتائج الإحصائية:

استخدم الباحثان نموذج التحليل العاملي التوكيدي :

(George A. Marcoulides and Irini Moustaki, 2003)

وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة الخمسة. وقبل استخدام هذا النموذج سيجري الحديث أولاً عن مؤشرات جودة المطابقة لهذا النموذج:

1- النسبة بين قيم x^2 ودرجات الحرية df: The relative chi-square

وهي عبارة عن قيمة CMIN (Chi-square statistic comparing the tested model and the model)independence model with the saturated **مقسومة على درجات الحرية.**

وإذا كانت هذه النسبة أقل من 5 دلّت على قبول النموذج، ولكن إذا كانت أقل من 2 دلّت على أن النموذج مطابق تماماً للبيانات.

2- مؤشر حسن المطابقة: Goodness of Fit Index (GFI)

يقيس هذا المؤشر مقدار التباين في المصفوفة المحللة، عن طريق النموذج موضوع الدراسة وهو بذلك يناظر مربع معامل الارتباط المتعدد في تحليل الانحدار المتعدد أو معامل التحديد R^2، وتراوح قيمته بين (0 ، 1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة، وكلما كانت هذه القيمة أكبر من 0.9 دلّ ذلك على جودة النموذج، وإذا كانت قيمته 1 دلّ ذلك على التطابق التام بين النموذج المقترح والنموذج المفترض.

3- مؤشر المطابقة المعياري: *Normed*

Fit Index (NFI)

وتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0 ، 1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة.

4- مؤشر المطابقة المقارن: Comparative Fit Index (CFI)

وتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0 ، 1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة.

5- مؤشر توكر لويس: Tucker-Lewis Index (TLI)

وتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0 ، 1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة.

6- مؤشر المطابقة المتزايد: Incremental Fit Index (IFI)

وتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0 ، 1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة.

7- مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي:

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

وهو من أهم مؤشرات جودة المطابقة وإذا ساوت قيمته 0.05 فأقل دلّ ذلك على أن النموذج يطابق تماماً البيانات، وإذا كانت القيمة محصورة بين 0.05 ، 0.08 دلّ ذلك على أن النموذج يطابق بدرجة كبيرة بيانات العينة، أمَّا إذا زادت قيمته على 0.08 فيُرفَضُ النموذج. *(James L. and Others,*

2002& George A. Marcoulides and Irini Moustaki,*2002)* **وسوف يعتمد بشكل أساسي في هذا البحث على هذا المؤشر، كمعيار لقبول النموذج المفترض من العينة أو رفضه.**

تحليل النموذج: استُعينَ ببرنامج (*AMOS*) *Analysis of Moment Structures* لتقدير النموذج المقترح، وإجراء اختبارات جودة المطابقة بهدف تخفيض أو تقليص عدد المؤشرات المعبّرة عن المتغيّرات الكامنة المتعلقة باتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود وطالباتها نحو العمل عن بعد، كما يتبيّن على النحو الآتي:

متغيّرات الدراسة

أولاً: المتغيّرات الكامنة

الرمز	المتغيّرات أو العوامل الكامنة	عدد المؤشرات المعبّرة
F1	الاتجاهات النفسية للطلاب نحو العمل عن بعد	13
F2	الرضا عن ممارسة العمل عن بعد	7
F3	التمكين في بيئة العمل	4
F4	الالتزام بمتطلبات العمل عن بعد	4
F5	صعوبات العمل عن بعد	4

إذْ إن:

العوامل من F1 **وحتى** F5 **متغيّرات كامنة تعبّر عن اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود وطالباتها نحو العمل عن بعد.**

ثانياً: المؤشرات المعبّرة عن المتغيّرات الكامنة:

الرمز	المؤشر
q1	أعتقد أنه لدي القدرة على ممارسة العمل عن بُعد
q 2	أعتقد أن العمل عن بُعد سيساعدني في تخفيض وقت الانتقال من المنزل إلى مكان عملي
q 32	يرفض بعض المديرين ممارسة موظفيهم للعمل عن بعد لأنهم لا يستطيعون السيطرة عليهم

إذْ إنَّ لكل متغيّر من المتغيّرات الكامنة عدداً من المؤشرات تعبّر عنه (راجع ملحق الدراسة).

وفيما يأتي نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج AMOS :

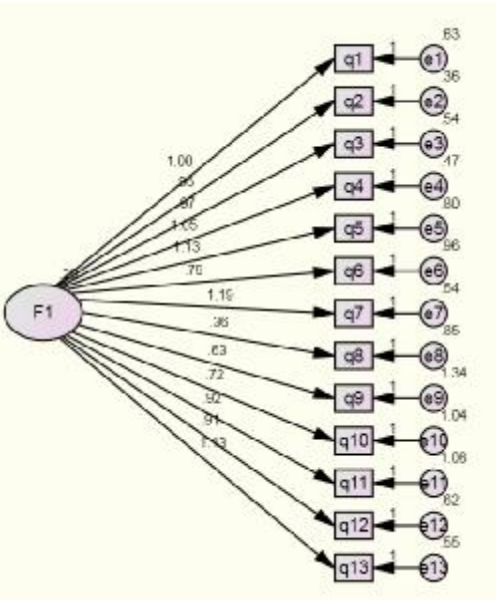
قياس درجة تأثير أو تشبع الاتجاهات النفسية للطلاب نحو العمل عن بعدF1 **بالمؤشرات المرتبطة به:**

النموذج المقترح:

من مخرجات برنامج *AMOS* الشكل البياني لنموذج التحليل العاملي التوكيدي الذي يوضّح العلاقة بين الاتجاهات النفسية للطلاب نحو العمل عن بعد، كمتغيّر كامن والمؤشرات المعبّرة عنه، كما يتضح من الشكل الآتي:

شكل رقم (1)

التحليل العاملي التوكيدي لمؤشرات الاتجاهات النفسية للطلاب للعمل عن بعد



يوضح الشكل السابق درجة تأثر أو تشبع الاتجاهات النفسية للطلاب نحو العمل عن بعد F1 بكل مؤشر من المؤشرات المعبّرة عنه من q1 وحتى q13، إذْ تعبّر كل قيمة من القيم الموجودة على كل سهم من الأسهم المتجهة من المتغيّر الكامن *F1* إلى كل مؤشر من المؤشرات عن درجة تشبع المتغيّر الكامن بهذا المؤشر، وللمقارنة بين هذه المؤشرات من حيث درجة الإشباع للمتغيّر الكامن نعتمد على الأوزان الانحدارية المعيارية التي تسمى بمعاملات الصدق أو التشبع على المتغيّر الكامن، كما يتضح من الجدول الآتي:

جدول رقم (5) درجات التشبع للاتجاهات النفسية للطلاب نحو العمل عن بعد بمؤشراته

			Estimate
q1	<---	F1	.5632
q2	<---	F1	.6564
q3	<---	F1	.5821
q4	<---	F1	.6389
q5	<---	F1	.5639
q6	<---	F1	.4010
q7	<---	F1	.6606
q8	<---	F1	.2081
q9	<---	F1	.2813
q10	<---	F1	.3561
q11	<---	F1	.4335
q12	<---	F1	.5282
q13	<---	F1	.6391

يتضح من الجدول السابق أن أكثر المتغيّرات إشباعاً للاتجاهات النفسية للطلاب نحو العمل عن بعد المؤشر q7 **(يساعد العمل عن بُعد في زيادة قدرتي الإنتاجية)، إذْ بلغت الدرجة المعيارية للإشباع 0.6606، كما يتضح أن أقل المؤشرات إشباعاً هو** q8**، إذْ بلغت الدرجة المعيارية للإشباع 0.2081، أمَّا باقي المؤشرات فتراوح الدرجات المعيارية للإشباع بين هاتين القيمتين.**

جودة مطابقة النموذج للبيانات:

من مخرجات التحليل الإحصائي مؤشرات جودة مطابقة النموذج المقترح للبيانات مع النموذج المفترض، كما يأتي:

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	26	293.1325	65	.0000	4.5097
Saturated model	91	.0000	0		
Independence model	13	936.6031	78	.0000	12.0077

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.1039	.8282	.7595	.5916
Saturated model	.0000	1.0000		
Independence model	.2586	.5014	.4182	.4297

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.6870	.6244	.7383	.6812	.7343
Saturated model	1.0000		1.0000		1.0000
Independence model	.0000	.0000	.0000	.0000	.0000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.1162	.1028	.1299	.0000
Independence model	.2058	.1941	.2177	.0000

وفيما يأتي جدول رقم (6) لتلخيص نتائج المؤشرات السابقة

جدول رقم (6) مؤشرات جودة مطابقة النموذج المقترح للاتجاهات النفسية للطلاب نحو العمل عن بعد

CMIN/DF	GFI	NFI	CFI	TLI	IFI	RMSEA
4.5097	**0.8282**	**0.6870**	**0.7343**	**0.6812**	**0.7383**	**0.1162**

يتضح من الجدول السابق أن:

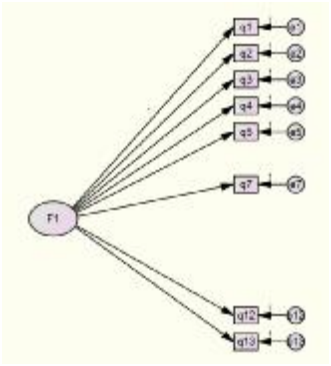
- **المؤشر** *RMSEA* **تتعدى قيمته 0.08**
- **معظم المؤشرات تقل قيمتها عن 0.90**

لذلك فإنه من الممكن رفض ذلك النموذج لانخفاض جودة المطابقة لبيانات العينة، إلا أنَّه قبل عمليـــة الرفض قمنا باستبعاد المؤشرات ذات درجات التشبع أقل من 0.5 على المتغيّر الكامن، أي اســـتُبعِدَت المؤشرات q6,q8,q9,q10,q11 **من النموذج، ثم أُعيدَ التحليل مرة أخرى، وكانت النتائج على النحـــو الآتي:**

النموذج المقترح بعد استبعاد المؤشرات غير المشبعة للمتغيّر الكامن:

شكل رقم (2)

التحليل العاملي التوكيدي لمؤشرات الاتجاهات النفسية للطلاب نحو العمل عن بعد



يتضح من الشكل السابق أن المتغيّر الكامن F1 أصبح له8 مؤشرات معبّرة عنه بعد استبعاد المؤشرات ضعيفة التشبع من التحليل.

والجدول الآتي يوضح درجات التشبع المعيارية للمتغيّر F1 بعد استبعاد المؤشرات ضعيفة التشبع من التحليل:

جدول رقم (7) درجات التشبع للاتجاهات النفسية للطلاب والطالبات نحو العمل عن بعد بعد استبعاد المؤشرات ضعيفة التشبع من التحليل

			Estimate
q1	<---	F1	.6141
q2	<---	F1	.7055
q3	<---	F1	.5938
q4	<---	F1	.6416
q5	<---	F1	.5557
q7	<---	F1	.6467
q12	<---	F1	.4568
q13	<---	F1	.6289

يتضح من الجدول السابق أن المتغيّر الكامن F1 أكثر تشبعاً من المؤشر q2 إذْ بلغت درجة التشبع 0.7055، وأقل تشبعاً من المؤشرq12 إذْ بلغت درجة التشبع 0.4568

وفيما يأتي جدول رقم (8) لتلخيص نتائج المطابقة بعد استبعاد المؤشرات ضعيفة التشبع من التحليل

جدول رقم (8) مؤشرات جودة مطابقة النموذج المقترح للاتجاهات النفسية للطلاب والطالبات نحو العمل عن بعد بعد استبعاد المؤشرات ضعيفة التشبع من التحليل

CMIN/DF	GFI	NFI	CFI	TLI	IFI	RMSEA
2.2873	**0.9539**	**0.9190**	**0.9520**	**0.9329**	**0.9528**	**0.0704**

يتضح من الجدول السابق أن:

- نسبة قيمة *Chi-square* إلى درجات الحرية أكبر من 2 وأقل من 5 مما يدلُّ على أن النموذج المقترح يطابق بدرجة كبيرة النموذج المفترض لبيانات العينة.
- المؤشر *RMSEA* بلغت قيمته **0.07**، مما يدلُّ على أن النموذج مقبول.
- قيم باقي المؤشرات الأخرى تدلُّ على جودة النموذج ومطابقته تماماً للبيانات.

ومن التحليل السابق، نستنتج أنه يمكن تقليص عدد المؤشرات المعبّرة عن الاتجاهات النفسية للطلاب نحو العمل عن بعد، إلى ثمانية مؤشرات وهي:

q1 أعتقد أنَّ لدي القدرة على ممارسة العمل عن بُعد.

q2 أعتقد أن العمل عن بُعد سيساعدني على تخفيض وقت الانتقال من المنزل إلى مكان عملي.

q3 يساعد العمل عن بُعد على القيام بالواجبات الأسرية.

q4 تمكنني ممارسة العمل عن بُعد من جدولة مواعيد عملي بحسب أولوياتي.

q5 يخفض العمل عن بُعد درجة الانقطاعات التي تحدث في أماكن العمل

يساعد العمل عن بُعد على زيادة قدرتي الإنتاجية.

q7 إن مزاولة العمل عن بُعد يتوافق طرداً مع زيادة عدد الأطفال في المنزل.

إن مزاولة العمل عن بُعد يناسب العازب مع والدين كبار في السن.

وهذه هي المؤشرات الأكثر تأثيراً أو إشباعاً في الاتجاهات النفسية للطلاب نحو العمل عن بعد التي يمكن الاسترشاد بها عند الرغبة في معرفة اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود وطالباتها نحو العمل عن بعد، فيما يتعلق الاتجاهات النفسية للطلاب نحو العمل عن بعد.

وبالمثل قام الباحثان بإعداد التحليل الإحصائي السابق نفسه لباقي المتغيّرات الكامنة، وكانت نتائج مؤشرات جودة المطابقة للنماذج، كما يأتي:

جدول رقم (9) مؤشرات جودة المطابقة للنماذج

المتغيّر الكامن	CMIN/DF	GFI	NFI	CFI	TLI	IFI	RMSEA
F2	**2.6522**	**0.9704**	**0.9419**	**0.9624**	**0.9374**	**0.9630**	**0.0797**
F3	**2.7280**	**0.9820**	**0.9725**	**0.9820**	**0.9460**	**0.9824**	**0.0815**
F4	**1.6161**	**0.9938**	**0.9684**	**0.9872**	**0.9616**	**0.9877**	**0.0487**
F 5	**3.6697**	**0.9861**	**0.9345**	**0.9496**	**0.8489**	**0.9515**	**0.1013**

يتضح من الجدول السابق أن:

- نموذج المتغيّر الكامن F4 مطابق تماماً لبيانات العينة.

- نماذج المتغيّرات الكامنة لكل من F2,F3 تطابق بدرجة كبيرة بيانات العينة

- نموذج المتغيّر الكامن F5 غير مطابق لبيانات العينة، ومن ثمَّ رُفِضَ هذا النموذج، أي إنَّ مؤشرات هذا النموذج غير معبّرة عنه أو غير مشبعة له.

ومن ثمَّ يمكن تحديد المؤشرات المعبّرة عن كل متغيّر من المتغيّرات الكامنة السابقة التي تستخدم في معرفة اتجاهات الطلاب والطالبات نحو العمل عن بعد في كل منها، وكذلك تحديد درجة التشبع على هذه المتغيّرات، على النحو الآتي:

جدول رقم (10) درجات التشبع لكل متغيّر من المتغيّرات الكامنة

الرمز	المتغيّرات الكامنة ومؤشراتها	درجة الإشباع
F2	**الرضا عن ممارسة العمل عن بعد**	
q16	**سأكون راضياً عن نفسي إذا مارست العمل عن بُعد**	.6051
q17	**إن قدرتي الإنتاجية في أثناء ممارستي للعمل عن بُعد ستكون مرضيةً لرؤسائي وزملائي في العمل**	.6791
q18	**يساعد العمل عن بُعد على تنمية ذاتي**	.5758
q19	**إن مزاولتي العمل عن بُعد سيرضي أفراد أسرتي**	.5876
q21	**أنا راض عن جامعتي لأنها أعدتني الإعداد المناسب لمزاولة العمل عن بعد**	.5845
q22	**أعتقد أن أهلي سيرضون عن ممارستي العمل عن بُعد**	.7517
F3	**التمكين في بيئة العمل**	
q23	**أعتقد أن لدي المهارة لمزاولة العمل عن بُعد**	.6754
q24	**أعتقد أنه يمكنني أن أصل إلى تحقيق أهدافي وأهداف شركتي من خلال مزاولتي للعمل عن بُعد**	.7897
q25	**أعتقد أنه يمكنني أن أُحسن استخدام موارد الشركة بأقل تكلفة ممكنة وفي الوقت ذاته أحقّق أكبر عائد ممكن من خلال مزاولة العمل عن بُعد**	.6324

الرمز	المتغيّرات الكامنة ومؤشراتها	درجة الإشباع
q26	سأطالب الشركة التي سأعمل لديها في المستقبل بإعطائي السلطات الكافية للقيام بعملي عن بُعد	.2985
F4	الالتزام بمتطلبات العمل عن بعد	
q27	سأكون ملتزماً بقيم المنظمة التي سأعمل لديها وأهدافها	.4873
q28	أعتقد أنني سأبقى أعمل لدى المنظمة التي ساعدتني على ممارسة العمل عن بُعد مهما كان الأجر	.9669
q29	أنا مضطر للعمل لدى الشركة التي وظفتني في وظيفة تساعدني على مزاولة العمل عن بُعد لأنني أُعدُّ أن البحث عن عمل آخر أمرٌ غير أخلاقي	.3541
q30	سيكون لدي الالتزام والوفاء للشركة التي أعمل لديها	.0689
F5	صعوبات العمل عن بعد	
q31	سيبعدني العمل عن بعد عن زملائي في العمل	.4643
q32	ستقل أمامي فرص الترقية لممارستي العمل عن بعدم	.6951
q33	ستزيد المشكلات بيني وبين أفراد أسرتي لبقائي في المنزل أعمل مع ابتعادي عن تحمل المسؤولية الأسرية	.3452
q34	يرفض بعض المديرين ممارسة موظفيهم للعمل عن بعد لأنهم لا يستطيعون السيطرة عليهم	.5930

يوضّح الجدول السابق المؤشرات المؤثرة في المتغيّرات الكامنة فضلاً عن درجة إشباع كل متغيّر التي يمكن استخدامها في معرفة اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود وطالباتها نحو العمل عن بعد.

مناقشة النتائج:

هَدَفَ هذا البحث إلى تحديد المؤشرات التي تقيس اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال وطالباتها نحو مفهوم العمل عن بُعد، والعمل على تحديد أهم المؤشرات التي تقيس مستوى رضاهم عن مزاولته؛ فضلاً عن تحديد قدرتهم على التأثير في بيئة عملهم الجديدة، وقياس مدى التزامهم بمتطلبات العمل، ومهاراتهم في مواجهة صعوبات العمل عن بُعد. ونظراً إلى حداثة الموضوع اكتُفِيَ بأسئلة الدراسة.

فكان السؤال الأول: ما المؤشرات التي تقيس اتجاهات Attitudes طلاب كلية إدارة الأعمال وطالباتها للعمل عن بُعد؟ دلت النتائج على أن أكثر المتغيّرات تأثيراً في اتجاهات الطلاب والطالبات نحو العمل عن بُعد سيسهم في زيادة القدرات الإنتاجية لممارسيه. إذ بلغت الدرجة المعيارية 0.6606. كما أن اعتقاد أفراد العينة هل العمل سيسهم عن بُعد في تخفيض وقت الانتقال من المنزل إلى مكان العمل جاء في المرتبة الثانية، ويعزى ذلك إلى أن تخصص الطالب أو الطالبة في كلية إدارة الأعمال

يساعدهما على مزاولة العمل عن بُعد بسهولة أكثر من غيرهما، خصوصاً من يعتمد في إنجازه على الحاسب، والتكنولوجيا الإلكترونية الحديثة؛ وهذا يتوافق مع ما ذكره كل من (Guy, 2008; and Verma, 2005) من أن تخصص الفرد يساعده على استخدام التكنولوجيا المنزلية (أي الحاسب) أكثر من غيره من الأشخاص. كما يمكن تبرير ذلك بأن الطلاب والطالبات المتخصصين في إدارة الأعمال قد يكونون على قدر عالٍ من الجهوزية لدخول سوق العمل وممارسة العمل عن بُعد من نظرائهم في كليات أخرى خصوصاً وأن كلية إدارة الأعمال تشهد تغييرات جذرية في إعداد الطالب والطالبة وتدريبهما لانتقاء الأعمال المناسبة لهم.

تناول السؤال الثاني المؤشرات التي تقيس مستويات رضا Satisfaction طلاب الكلية وطالباتها عن مزاولة العمل عن بُعد. وضحت البيانات أن رضا الأهل ودعمهم ممارس العمل عن بُعد كان له أثر كبير في ممارسته ذلك النوع من الأعمال، إذ بلغت درجة الإشباع 0.7517. تلتها رضا الرؤساء والزملاء عن قدرات الفرد الإنتاجية في أثناء ممارسته للعمل عن بُعد إذ بلغت درجة إشباع 0.6791. باعتقاد أفراد العينة أنهم سيكون الفرد منهم راضياً عن نفسه إذا مارس العمل عن بُعد إذ بلغت درجة الإشباع 0.6051. ويعزى ذلك إلى أن الطلاب والطالبات أكثر رضا عن ممارسة الأعمال من منازلهم بسبب الظروف الاجتماعية والشخصية التي تتطلبها البيئة السعودية، ومن المعلوم أن هناك تخصصات في كلية إدارة الأعمال تساعد شاغل الوظيفة على إنجاز أعماله من منزله، ولربما يجعل هذا منه إنساناً راضياً عن عمله؛ وهذا ما أكدته دراسة (Kanuka et.al., 2008) من أن الأشخاص المتميّزين، أكثر رضا من غيرهم في ممارسة العمل عن بُعد.

دار السؤال الثالث حول مؤشرات التمكين Empowerement التي يشعر بها الطالب أو الطالبة في بيئة عمله عن بُعد. فأشارت النتائج إلى أن الطالب والطالبة في كلية إدارة الأعمال يمكن أن يصل إلى أهدافه وأهداف شركته من خلال مزاولته العمل عن بُعد إذ بلغت درجة الإشباع 0.7897. كذلك وضّحت البيانات أن لدى أفراد العينة المهارة لمزاولة العمل عن بُعد فكانت درجة الإشباع 0.6754؛ تليها كفاءة الفرد في استخدام موارد الشركة عند درجة إشباع تعادل 0.6324. إذاً يمكن القول: إن الطلاب والطالبات في كلية إدارة الأعمال يضعون طموحاتهم ضمن أهداف قابلة للتحقيق نتيجة الدارسات التي قاموا بها بوصفها متطلبات مقررات درسوها، وهذا يجعل منهم أشخاصاً أكثر قدرة على إنجاز الأعمال التي سيمارسونها. من المنطقي القول: إن بيئة المملكة العربية السعودية وما تشهدها من تغييرات تولد شعوراً لدى الفرد بقدرته على ممارسة العمل عن بُعد، كما أن الطلاب والطالبات في بعض الأقسام يختلفون في قدراتهم وكفاءتهم لممارسة العمل عن بُعد، وقد يعود ذلك

إلى درجة إعدادهم في ذلك القسم على دخول سوق العمل. وهذا ينسجم مع ما ذكره (Campbell & Heales, 2008) من أن نجاح مفهوم العمل عن بُعد يعتمد على مستوى المهنية التي يعتقد بها الفرد، وعلى أنه قادر على مزاولة تلك الأعمال.

وتمحور السؤال الرابع في تعرّف المؤشرات التي تدلُّ على الالتزام Commitment بمتطلبات العمل عن بعد. تبيّن من التحليل الإحصائي أن لدى أفراد العينة اعتقاداً باحتمال استمرار عملهم في المنظمات التي ساعدتهم على ممارسة العمل عن بُعد بغض النظر عن الأجر الذي سيحصلون عليه عند درجة الإشباع 0.9669. وهذا يتعارض مع ما وضّحته دراسة (Kanuka et.al., 2008) من أن التزام مزاولي العمل عن بُعد تجاه منظماتهم تنخفض مقارنة بزملائهم الذين يمارسون أعمالهم داخل الشركة. وهذا ما يؤكد أن للممارسة العمل عن بُعد سلبيات منها درجة الالتزام به عندما يعمل الفرد من منزله دون رقيب، آخذين في الحسبان طبيعة المجتمع الذي لم يعتد فيه الموظف على ممارسة العمل بحرية دون رقابة مباشرة من المدير، أو المشرف.

وأخيراً كان السؤال الخامس يدور حول مؤشرات صعوبات ممارسة العمل عن بُعد. اتضح أقل درجة إشباع كانت لزيادة المشكلات بين الفرد وأسرته من جراء بقائه في منزله مزاولاً العمل عن بُعد إذ بلغت درجة الإشباع 0.3542. ومن الصعوبات التي يمكن أن يواجهها أفراد العينة للعمل عن بُعد اعتقادهم أن فرص الترقية ستقل إذ كانت درجة الإشباع تعادل 0.6951. وأشار (Shepherd, 2009) مما يشير إلى أن الصعوبات التي يواجهها القائم بالعمل عن بُعد تختلف في درجة صعوبتها طبقاً للظروف المحيطة بالفرد، ولطبيعة العمل الذي يقوم به، ومتطلباته؛ ناهيك عن أن الفرد الذي يمارس العمل عن بُعد لا يفكر في الترقيات لأن جلَّ اهتمامه منصب على إيجاد عمل يلائم ظروفه ويحقق له الدخل المناسب. وعلى كل فإنَّ هذا النوع من الوظائف يمكن أن يطلق عليها "الوظائف الموقفية" لكونها تختلف من موقف إلى آخر، ومن شخص إلى شخص، لتضمحل من ثمَّ إمكانية وجود علاج نافع للحالات والمواقف كلّها.

آفاق الدراسة المستقبلية:

وضّحت النتائج أن درجة التأثير في اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال وطالباتها نحو العمل عن بُعد تكمن في أن العمل عن بُعد يساعد على زيادة إنتاجية ممارسيه، كما أنه يسهم في تخفيض وقت الانتقال بين العمل والمنزل. أمَّا بخصوص أهم العوامل المؤثرة في رضا ممارسي العمل عن بُعد فاستحوذ رضا الأهل المقام الأول، تلاه رضا الرؤساء والزملاء على قدرة الفرد الإنتاجية في أثناء

قيامه بعمله عن بُعد؛ وجاء في المرتبة الثالثة رضا الفرد عن نفسه لممارسته العمل عن بُعد. ويعتقد أفراد العينة أن بإمكانهم تحقيق أهدافهم إذا ما مارسوا العمل عن بُعد، وأن لديهم المهارة لتحقيق ذلك. وعن مدى التزامهم في العمل في الشركة التي سهلت لهم ممارسة العمل عن بُعد: يعتقد أفراد العينة أنهم سيبقون في المنظمة ذاتها مهما كان الأجر. وعن صعوبات ممارسة العمل عن بُعد دلت النتائج أن قلة فرص الترقية كانت أكبر مشكلة يمكن أن تواجههم في حين شكلت المشكلات التي يمكن أن تحدث مع أفراد العائلة الدرجة الأقل صعوبة.

التوصيات:

وبناء على النتائج السابقة فإنَّ توصيات هذه الدراسة تنقسم إلى جزءين:

أولهما على نطاق المنظمات: إذ ينبغي تطبيق هذه الدراسة على شركات تستخدم سياسة العمل عن بُعد مع موظفيها، ومقارنة اتجاهات المديرين في الإدارات العليا نحو التغيّرات في سياسات الأعمال بالموظفين الذين يزاولون العمل عن بُعد.

ثانيهما موجه إلى الباحثين المستقبليين: ليقوموا بدراسة مقارنة لاتجاهات، ورضا، والتزام، وتمكين الطلاب والطالبات في جامعات عربية مختلفة للعمل عن بُعد لمعرفة هل طلاب تلك الدول أكثر أو أقل استعداداً من طلاب كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك سعود في ممارسة العمل عن بُعد؟.

ومن التوصيات الأخرى التي يمكن تقديمها:

ثالثاً. إدخال متغيّرات إضافية كتحديد أثر شخصية الموظف لممارسته العمل عن بُعد، وقياس مستوى الدافعية لديه. وقد يكون من المستحسن تعرّف الأسباب الأساسية التي تدفع الشركات إلى اللجوء إلى سياسات العمل عن بُعد في الوطن العربي عموماً وفي المملكة العربية السعودية خصوصاً، وتحديد هل تعدُّ الحالة الاقتصادية للبلد الدافع الأساسي للجوء الشركات إلى العمل عن بُعد؟.

أخيراً. ينبغي على المهتمين في هذا الموضوع الحديث طرح عدة أسئلة منها ما يدور حول هل لدى الشركات وموظفيها المعرفة، والمهارة، والقدرة على ممارسة العمل عن بُعد؟ وما دور المجتمع في دعم استراتيجيات العمل الجديدة؟ وهل لدى الأفراد الاستعداد والمواظبة على ممارسة العمل عن بُعد؟

المراجع

أولا: المراجع العربية:

- **الحضيف، سليمان. العمل عن بعد كأسلوب بديل لإيجاد فرص وظيفية للخريجات السعوديات. مجلة جامعة الملك سعود، المجلد (13)، العدد (2)، (2001) ص ص 17-47.**
- **جامعة الملك سعود. (1431هـ). لائحة الدراسة والاختبارات للمرحلة الجامعة والقواعد التنفيذية المعتمدة.**

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Arvola, R. (2006). Telework as a Solution for Senior Workforce. Working Papers in Economics, *School of Economics and Business Administration, Tallinn University of Technology*. Vol. 19, pp. 35-49.
- Bailey, DE, & Kurland, NB. (2002). A Review of Telework Research: Findings, New Directions and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 23, pp 383-400.
- Campbell, C., & Heales, J. (2008). Factor Analysis of Individual Outcomes for Teleworkers. *19th Australasian Conference on Information Systems Individual Outcomes for Teleworkers.* 3-5 December.
- Campbell, J, & McDonald, C. (2008). Defining a Conceptual Framework for Telework and an Agenda for Research in Accounting and Finance. *International Journal of Business Information Systems.* Vol. 4, No. 4: pp. 387-402.
- Collins J.H., & Moshcler, J. (2009). The Benefits and Limitations of Telecommuting. Defense Acquisition Review Journal. April, PP 55-66.
- David, E., & Griffin, F. (2001). Personality Traits of White-Collar Telecommuters: Perceptions of Graduating Business Students. *Journal of Education for Business.* Vol. 76, No. 5, pp 257-261.
- Elsbach, KD. (2003). Relating Physical Environment to Self-Categorizations: Identity Threat and Affirmation in a Non-Territorial Office Space. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 48, pp 654-622.
- Fan Ng, C. (2006). Academics Telecommuting in Open and Distance Education Universities: Issues, Challenges, and Opportunities. *International Review of Research in Open and Distance Learning.* Vol. 7, No. 2, ISSN: 1492-3831.
- Gajendran, RS., Harrison, DA. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology.* Vol. 92, No. 6, pp 1524-1541.

§ Guy, M. (2008). A Desk Too Far?: The Case for Remote Working. *Ariadne (online).* No. 56, July.

§ Hill, EJ., Feris, M., & Martinson, V. (2003). Does It Matter Where You Work? A Comparison of How Three Work Venues (Traditional Office, Virtual Office, and Home Office) Influence Aspects of Work and Personal/Family Life. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 63, No. 2, pp 220-241.

§ Irani, T., Telg, R., Scherler, C., & Harrington, M. (2003). Personality Type and Its Relationship to Distance Education Students' Course perceptions and Performance. *The Quarterly Review of Distance Education.* Vol. 4, No. 4, pp 445-453.

§ Kanuka, H., Judgev, K., & Heller, R. (2008). The Rise of The Teleworker: False Promises and Responsive Solutions. *The International Journal of Higher Education.* Vol. 56, No. 2, pp 149-165.

§ Kirk, J., & Belovics, R. (2006). Making E-Working Work. *Journal of Employment Counseling.* Vol. 43, No. 1, pp 39-46.

§ Kurland, NB, & Cooper, CD. (2002). Manager Control and Employee Isolation in telecommuting environments. *Journal of High Technology Management Research.* Vol. 13, pp 107-126.

§ Manley, W. (2002). Telework, or Watching Television? *American Libraries*. Vol. 33, No. 4, pp 124.

§ McCloskey, DW., & Igbaria, M. (2003). Does Out of Sight Mean Out of Mind? An empirical Investigation of the Career Advancement Prospects of Telecommuters. *Information Resources Management Journal.* Vol. 16, No. 2, pp 19-34.

§ Mamdoohi, AR., Kermanshah, M., & Poorzahedy, H. (2006). Telecommuting Suitability Modeling: An Approach Based on The Concept of Abstract Job. *Transportation.* Vol. 33, No. 4, pp 329-346.

§ Nelson, ON., & Karaman, C. (2005). Tele

§ working Adoption Decision-making Processes: Multinational and Malaysian Firms Comparison. *Journal of Enterprise Information Management.* Vol. 18, No. 2, pp 150-168.

§ Niles, J.M. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. *Transactions on Communications.* Vol. 10, pp 1142-1147

§ Olson-Buchanan, JB., & Boswell, WR. (2006). Blurring Boundaries: Correlates of Integration and Segmentation Between Work and Nonwork. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 68, pp 432-445.

§ Oppenheim, R. (2008) An Office in Every Home? *Searcher*. Vol. 16, No. 5, pp 30-63

- Penfold, C., Webster, S., Neil, H., Ranns, H., & Graham, J. (2009). Understanding the Needs, Attitudes, and Behaviors of Teleworkers. *Journal of Business Ethics*. Vol. 41, pp 385-396.
- Pratt, J. (1999). Psychological Well-Being in Telework. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 4, No. 4, pp 368-381.
- Raghuram, S., & Wiesenfeld, B. (2004). Work-nonwork Conflict and Job Stress among Virtual Workers. *Human Resource Management*. Vol. 43, pp 259-277.
- Raguram & Wiesenfeld (2004). Stress and Work-Family Conflict Among Virtual Workers. Human Resource Management. Vol. 43, PP 259-277.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). Organizational Behavior**,** 13ed**.** Pearson Education, Inc, NY.
- Shepherd, LC. (2009). Economic Downturn Will Spur Upswing In Telework. *Employee Benefit News.* 23, March.
- Siha, SM, & Monore, RW. (2006). Telecommuting's Past and Future: A Literature Review and Research Agenda. *Business Process Management Journal*. Vol. 12, No. 4, pp 455-482.
- Verma, N. (2005). Making The Most of Virtual Working. *World at Work Journal*. Vol. 2, pp 15-23.
- William, JA. (2009). Employment For Spouses Gets Harder to Find. *Chronicle of Higher Education*. Vol. 55, No. 26, PP 1-4.

تاريخ ورود البحث إلى مجلة جامعة دمشق 2011/11/15