

أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي خلال جائحة كورونا "دراسة ميدانية على موظفي إدارة تعليم بيشة"

حامد عبد الهادي فارس الغامدي

إدارة التعليم بمحافظة بيشة

د. وائل بن شافي الشمري

قسم الادارة العامة - كلية الاقتصاد والادارة - جامعة الملك عبدالعزيز

المستخلص : هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة التعليم في مدينة بيشة، خلال جائحة كورونا (Covid-19) واستخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل "العمل عن بعد" بأبعاده معرفة الموظفين بالعمل عن بعد، توافر المتطلبات التقنية والمعلوماتية، والمحفزات والمبادرات الحكومية، وأثره على المتغير التابع "الأداء الوظيفي" للموظفين. وشمل مجتمع الدراسة جميع موظفي إدارة تعليم بيشة البالغ عددهم ١٢٥ موظفًا، وضممت الاستبانة - المكونة من ٢٢ فقرة عن متغيرات الدراسة- وفق مقياس "ليكرت" الخماسي، وأستخدم معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الصدق الداخلي، وأستخدم معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبانة.

وأُسفرت نتائج الدراسة عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) للعمل عن بعد - في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) - على الأداء الوظيفي للموظفين، وكذلك وجود تأثير من معرفة العاملين على الأداء الوظيفي للموظفين، وظهور تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) للعمل عن بعد لتوافر المتطلبات التقنية على الأداء الوظيفي للعاملين عن بعد، ووجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) للعمل عن بعد للمبادرات الحكومية للعمل عن بعد على الأداء الوظيفي للعاملين.

وأوصت الدراسة بضرورة التطوير المستمر ومواكبة التقدم الإلكتروني للعمل عن بعد. والحرص على تنظيم تدفقات العمل إلكترونيًا. ضرورة تحول منظمة العمل نحو الإدارة الإلكترونية. ضرورة الاستفادة من الكفاءات البشرية التي تميزت خلال تجربة العمل عن بعد. وتخصيص الدعم للمبدعين في إدارة العمل إلكترونيًا بالمنظمة. ضرورة توزيع المسؤوليات بحيث تزداد كفاءة الشبكات الإلكترونية. ضرورة التوسع في استخدام التواصل الإلكتروني. ضرورة تعميم تجربة العمل عن بعد في أكثر من مؤسسة تعليمية وإدارية و بناء قنوات تواصل إلكترونية. ضرورة التركيز على جاهزية الإدارات التعليمية من حيث الجاهزية الإدارية والجاهزية الإلكترونية واللوجستية لإدارة الأزمات. إجراء المزيد من الدراسات المشابهة لهذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد، جائحة كورونا، (Covid-19)، الأداء الوظيفي

المقدمة:

في ظل الظروف العالمية التي عاشها العالم بسبب انتشار جائحة كورونا، وتماشياً مع الإجراءات الاحترازية والتباعد الاجتماعي الذي فرضته الحكومات للحد من انتشار هذا الوباء، وتبني أسلوب العمل عن بعد كخيار استراتيجي فرضته الازمة ومعطياتها. كانت المملكة العربية السعودية من أوائل الدول التي اعتمدت الإجراءات الاحترازية والوقائية خلال الجائحة، وبذلت جهوداً محلية وعالمية لمواجهتها، ومن أهم القرارات التي اتخذتها المملكة انذاك: تقديم حلول لممارسة التعليم عن بعد، وتوفير تعليم جيد لجميع الفئات، من خلال دعم استمرار التعليم الإلكتروني (العنزي، ٢٠٢١).

وبذلت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية وموظفيها جهوداً متفانية لاستمرار تقديم الخدمات التعليمية - عن بعد- وسعت إدارات التعليم ومنسوبيها إلى بلوغ مستوى الإنجاز المرغوب في العمل لتحقيق الأهداف المناطة بها. ومن هذه الإدارات، إدارة تعليم بيشة. و انطلاقاً مما سبق سعت هذه الدراسة لمعرفة أثر تطبيق العمل عن بعد على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة تعليم بيشة خلال جائحة كورونا.

مشكلة الدراسة:

برزت مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسي الآتي:

ما تأثير تطبيق العمل عن بعد في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) على

الأداء الوظيفي لموظفي إدارة التعليم في بيشة؟

ومن هذا التساؤل الرئيسي تبرز ثلاثة أسئلة فرعية:

١. ما تأثير بُعد معرفة العاملين بالعمل عن بعد في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة تعليم بيشة؟

٢. ما تأثير بُعد توافر المتطلبات التقنية والمعلوماتية للعمل عن بعد في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة تعليم بيشة؟

٣. ما تأثير بُعد المحفزات والمبادرات الحكومية للعمل عن بعد في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة تعليم بيشة؟

أهمية الدراسة:

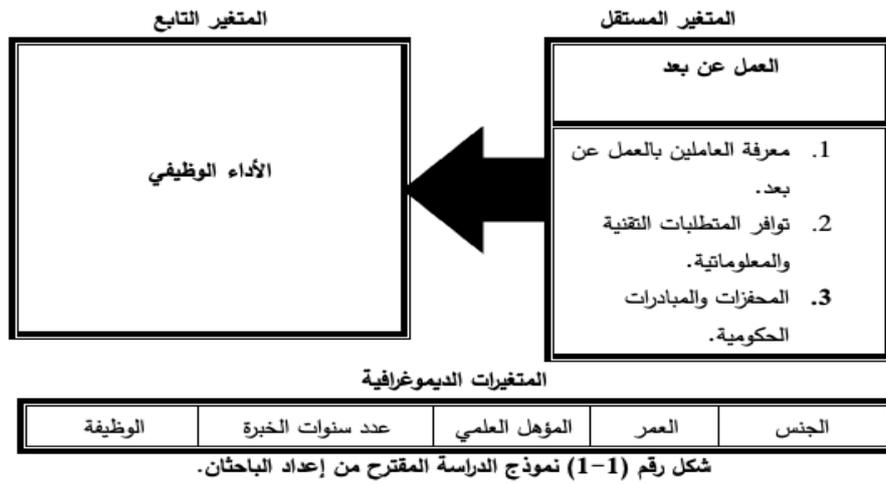
للدراصة أهمية علمية نظرية تبرز عن طريق أهمية الموضوع، الذي فرض نفسه عالمياً، وأيضاً تعيد الدراصة الجهات المعنية من إدارات التعليم والجهات الحكومية وغير الحكومية في تعزيز العمل عن بعد، وتعزز الإيجابيات المستخلصة من تجربة العمل عن بعد، وتقادي سلبياته ومحاولة إيجاد الحلول لها.

وللدراصة أهمية عملية تطبيقية تتمثل في الإجراءات الاحترازية للعمل عن بعد والذي يتم اتخاذها للحفاظ على سلامة وأمن الموظفين في حالات الطوارئ والأزمات، للمساعدة في تقليل المخاطر التي قد يتعرض لها الموظف أثناء التنقل، خاصة مع انتشار الأوبئة والاضطرابات وغيرها.

أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى توافر المتطلبات التقنية والمعلوماتية للعمل عن بعد في إدارة التعليم في مدينة بيشة في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة التعليم في مدينة بيشة.
- معرفة مستوى المحفزات والمبادرات الحكومية للعمل عن بعد في إدارة التعليم في مدينة بيشة في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة التعليم في مدينة بيشة.

- دراسة أثر تجربة العمل عن بعد خلال فترة جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة التعليم في مدينة بيشة.
- الوقوف على مستوى معرفة العاملين في إدارة التعليم في مدينة بيشة بالعمل عن بعد في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة التعليم في مدينة بيشة.



فرضيات الدراسة:

وينبثق من الفرضية الرئيسية هذه الفرضيات الفرعية التالية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) لمعرفة العاملين بالعمل عن بعد - في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) - على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة التعليم في مدينة بيشة.

الفرضية الرئيسية: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) للعمل عن بعد - في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) - على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة التعليم في مدينة بيشة؟

الموظفين في منظمة العمل. التعريف الإجرائي: تواجد أدوات العمل عن بعد اللازم توفرها لموظفي إدارة تعليم بيشة للقيام بالمهام الوظيفية المطلوبة على أكمل وجه.

٤. المحفزات والمبادرات الحكومية: عبارة عن الأنشطة والمشاركات والدورات الحكومية المعززة والمساندة للعمل عن بعد في منظمة العمل (الساكت، ٢٠١٤). التعريف الإجرائي: الأنشطة والمشاركات والدورات الحكومية الداعمة للعمل عن بعد والمقدمة لموظفي إدارة تعليم بيشة للقيام بالمهام الوظيفية المطلوبة على أكمل وجه.

٥. الأداء الوظيفي: هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات والوعي بالدور أو المهام المطلوبة، مما يشير بالتالي إلى درجة الإنجاز وإكمال المهام التي تشكل وظيفة الفرد (عكاشة، ٢٠٠٨). التعريف الإجرائي: تنفيذ الموظف في إدارة تعليم بيشة لمهامه ومسئولياته التي ترضها عليه المنظمة أو جهة عمله من خلال الإمكانيات المتاحة لإتمام المهام المطلوبة بالطريقة المثلى.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: جائحة كورونا:

فيروس كورونا المستجد (Covid-19) ينتمي لـ (الفيروسات التاجية) التي تسبب أمراضاً، مثل: نزلات البرد الشديدة، ومتلازمة الشرق الأوسط التنفسية (سارس)، ومتلازمة الجهاز التنفسي الحادة (ميرس)، وعندما يسعل الشخص المصاب أو ييزفر،

٢. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$ لتوافر المتطلبات التقنية والمعلوماتية للعمل عن بعد في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) - على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة التعليم في مدينة بيشة.

٣. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$ للمحفزات والمبادرات الحكومية للعمل عن بعد في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) - على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة التعليم في مدينة بيشة.

مصطلحات الدراسة:

١. العمل عن بُعد: طريقة للعمل نستخدم فيها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بحيث يتم تنفيذ العمل بعيداً عن مقر العمل الرئيسي مثل العمل من المنزل أو القطار أو السيارة أو حتى في الرحلات. (أبو جمعة، ٢٠٢١). التعريف الإجرائي: العمل الذي أنجز بمساعدة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ويتم خارج إدارة التعليم في بيشة.

٢. مستوى معرفة العاملين بالعمل عن بعد: مقدار المعرفة التي يملكها موظفو منظمة الأعمال عن العمل عن بعد وطريقته (عكاشة، ٢٠٠٨). التعريف الإجرائي: مقدار معرفة موظفي إدارة تعليم بيشة عن العمل عن بعد وطريقته الصحيحة اللازمة للقيام بالمهام الوظيفية المطلوبة على أكمل وجه.

٣. توافر المتطلبات التقنية والمعلوماتية: تواجد الأدوات اللازمة والضرورية للعمل عن بعد لدى

تفاقم الأزمة المالية التي أنتجها كورونا، واجه التعليم مشاكل مالية أدت إلى فجوة كبيرة في تمويل التعليم (العنزي، ٢٠٢١).

إن ظهور جائحة (Covid-19) كشف النقاب عن أوجه القصور الموجودة وكذلك نقص السياسات اللازمة لاستمرار التعليم في أوقات الأزمات، على سبيل المثال: إدارة النفقات وإدارة تمويل التعليم، وإدارة الطوارئ في قطاع التعليم، ومدى قدرة المؤسسات والأنظمة التعليمية على إغلاق وإعادة فتح المدارس في أوقات الأزمات، وتطبيق استراتيجيات التعلم عن بعد، ومدى توافر التكنولوجيا والبنية التحتية اللازمة لاستمرار العملية التعليمية وخاصة في القطاع العام، وتوافر المعلمين والعاملين في التعليم أثناء وبعد الأزمات (سيسرك، ٢٠٢٠).

ثانياً: العمل عن بعد:

نتج عن تكامل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مجالات واسعة للقيام ببعض الأعمال بدون ضرورة الحضور الفعلي للموظف أو المنفذ أو المدير أو صاحب العمل للإشراف على تنفيذ العمل. وهو ما يسمى بالعمل عن بعد، ويمكن القول أن الاتجاه العام في تعريف العمل عن بعد هو: العمل الذي يتم باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات وما ينتج عن ذلك من ممارسة العمل وسهولة التنفيذ دون الحاجة إلى التواجد الفعلي بين طرفي العمل (الزومان، وآخرون، ٢٠٠٤).

ويُعرَّف العمل عن بُعد أيضًا أنه: "وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات، بحيث يتم أداء العمل بعيدًا عن المقر الرئيسي كالعامل من

تنتشر قطرات من السائل الحامل للمرض وتلتصق بالأسطح المجاورة، وعندما يلمسها أحدهم تنتقل العدوى إليه. (هيئة الصحة العامة السعودية، ٢٠٢١).

وتم تسجيل أول ظهور لهذا المرض في "ووهان" عاصمة مقاطعة "هوبي" بالصين، في ٢٩ / ١٢ / ٢٠١٩م. ومن حينها انتشر الفيروس إلى ١١٩ دولة حول العالم، منها ٥٦ دولة إسلامية، وفي يوم ١١ / ٣ / ٢٠٢٠م، أعلنت منظمة الصحة العالمية أن فيروس (Covid-19) جائحة عالمية.

وقد فرضت غالبية الدول إجراءات احترازية تتعلق بالصحة العامة، مثل: الالتزام بقواعد الفصل الاجتماعي، وفرض الإغلاق الشامل، وإغلاق الحدود، وحظر التجول، حيث تسبب جائحة (Covid-19) في تعطيل الوضع الطبيعي، ولأن وباء (Covid-19) يعتبر كارثة إنسانية أدت لتغيرات وتحولات واضحة في المجتمعات (سيسرك، ٢٠٢٠).

قبل جائحة كورونا كان العالم يواجه تحديات كثيرة في التعليم، وتسبب جائحة كورونا في تفاقم هذه التحديات، وحدث أكبر انقطاع عن التعليم عالمياً، حيث الإغلاق الواسع النطاق للمؤسسات التعليمية من مدارس ومعاهد وأكاديميات وكليات وجامعات، فمنذ فبراير ٢٠٢٠م، اختارت ١٩٣ دولة إغلاق كل المؤسسات التعليمية محاولةً لإبطاء انتشار جائحة كورونا (سيسرك، ٢٠٢٠). وتأثر ما يقرب من ٩٩٪ من الطلاب حول العالم بهذا الانقطاع، ومع

اللائحي اضطررن لمساعدة أطفالهن وقت الصباح الباكر للذهاب إلى المدرسة (مركز الإنتاج الإعلامي جامعة الملك عبدالعزيز، ٢٠٠٧).

فوائد العمل عن بعد:

يؤكد كريس داير، الرئيس التنفيذي لشركة People G2، أن شركته عند اعتمادها لمفهوم العمل عن بُعد وفر لها صورة واضحة عن إنتاجية الموظف، ويقول: أستطيع معرفة ما إذا كان الموظفون والعاملون يعملون أم لا، لأنه لا توجد أي بيانات خاطئة لدي في هذا المجال، لأن طريقة العمل عن بعد توجه الضوء على من يختارون المسؤوليات السهلة التي لا تستهلك الوقت وليست صعبة كغيرها (كاثي، ٢٠١٥).

يساعد العمل عن بعد على خفض المصاريف التشغيلية الشهرية، مثل: الرواتب والإيجارات، ويؤكد على حرية اختيار مكان العمل، ويزيد الاستفادة من القدرات والمهارات المختلفة لكوادر متنوعة في جميع مدن المملكة، ويساعد الموظفين والعاملين على تحسين وتطوير إدارة حياتهم اليومية عن طريق تقليل وخفض ساعات تنقلهم لأداء العمل، ويرفع جودة العمل نظرًا لسهولة التعديل والمراجعة والرفض بأسهل وأقل تكلفة، ويوفر فرص عمل في المناطق النائية، ويشجع رائدي الأعمال على النمو.

وقد أصبح العمل عن بعد رائجًا في الولايات المتحدة الأمريكية والعديد من دول الاتحاد الأوروبي وكذلك في اليابان، وأثبتت التجربة نجاحه من حيث الإنتاج والتفاني في العمل، أصبح وقت أداء العمل مرنا وليس مرتبطًا بساعات شغل محددة، مما يوفر

المنزل، أو مكتب العمل، أو حتى في الرحلات" (أبو جمعة، ٢٠٢١).

نشأة وتطور العمل عن بعد:

نظام العمل عن بعد كان معروفًا ومستخدمًا فهو ليس نظامًا جديدًا ناشئًا في الوقت الحالي، بدأ العمل عن بعد بفكرة العمل المستقل للبائعين في عدد من المواقع البعيدة عن مقر الشركة، وقد تطورت في التسعينيات لتنتشر في كل مجالات العمل. وبدأت شركات الإعلان وشركات الطلبات البريدية يرسلون كتالوجات إلى الأشخاص، ويجمعون الطلبات، ثم يرسلون البضائع إلى من يطلبها (أبو جليدة، ٢٠١٣).

في كل يوم يمضي العمال والموظفون ساعات عديدة في طريقهم للعمل ونتيجة لازدحام الطريق في الكثير من المدن الكبرى بالولايات المتحدة الأمريكية، مثل: مدينة شيكاغو ومدينة إلينوي ومدينة كاليفورنيا ومدينة نيويورك ومدينة لوس أنجلوس؛ حدثت الكثير من المشاكل المرورية، مما دفعهم إلى إنشاء نظام "اتصال عن بعد" لممارسة الأعمال في الشركات الموجودة في تلك المدن.

وفي مجال الوظائف الرسمية، بدأت الفكرة تتطور ليدخل نظام "ساعات العمل المرنة"، مما سهل على الموظفين اختيار ساعات بدء العمل وساعة محددة لانتهاؤه؛ وبالتنسيق مع إدارة المنظمة تم تلافي الازدحام المروري. وكان العاملون بهذه الطريقة يتقاضون أجورهم حسب عدد ساعات عملهم في الأسبوع، ولا يتقاضون أجرًا شهريًا محددًا. وقد استفاد من نظام "ساعات العمل المرنة" الأمهات

الرقمية وزيادة فرص العمل عن بعد خاصة لأصحاب الكفاءات والخبرات في الأماكن البعيدة (أبو ماضي، ٢٠١٥).

أساليب العمل عن بعد:

١. الأسلوب الأول: العمل من خلال الحساب الإلكتروني لموقع منظمة العمل، ويتم إرسال العمل المنجز للمنظمة من خلال وسائل التواصل الإلكترونية، ثم التواصل لتتم التعديلات المطلوبة، والمتابعة تتم من قبل منظمة العمل عن طريق الحساب الإلكتروني.
٢. الأسلوب الثاني: يقوم العامل بإنتاج خدمة أو سلعة لتحقيق مكسب خاص به، ويتولى العامل بنفسه إدارة العمل من التخطيط والتسويق.

أنواع العمل عن بعد:

بناء على مكان العمل:

١. العمل من المنزل: ويقصد به الموظفون الذين يعملون في المنزل بشكل منتظم ويستخدمون وسائل الاتصال للتواصل مع المكتب الرئيسي، مثل: استخدام الهاتف أو الكمبيوتر الشخصي أو البريد الإلكتروني.
٢. المكتب الفرعي: في المكتب التابع، يعمل الموظفون خارج المنزل، في مكان عمل تقليدي ولكن في منطقة قريبة من سكن الموظفين.
٣. العمل المتنقل: يقوم الموظف بعمله في المنزل أو السيارة أو القطار أو أي أماكن أخرى، ويحاسب الموظف على ما يتم إنجازه، مثل: مديري التسويق، والباعة، ومستثمري البنوك.

للعاملين فرصة إدارة حياتهم الاجتماعية دون مقاطعة عملهم.

متطلبات العمل عن بعد:

استخدام الأنظمة الإلكترونية والتقنيات الذكية لمتابعة أداء المهام خلال وقت العمل، وضرورة توفير الأنظمة التقنية المتعلقة بأمن المعلومات الإلكترونية، وتوفير خيارات العمل عن بعد ضمن أنظمة الموارد البشرية في القطاع العام، ولا بد من تأهيل الموظفين للقيام بعملهم عن بعد.

صعوبات تنفيذ العمل عن بعد:

تتمثل في تحديات تنفيذ المهام وخدمات العمل، مثل: عدم وضوح المطلوب، لا تحدد معايير تقييم المهام، وجود المشكلات التقنية والتكنولوجية، مثل: توفر الأجهزة اللازمة من أجهزة كمبيوتر أو موبايلات ذكية أو أجهزة لوحية وخدمة الإنترنت، وتحديات نجدها في مكان العمل عن بعد، مثل: تخصيص مكان للعمل بعيداً عن الضوضاء، وكذلك تحديات التواصل بين الموظفين، خاصة الوقت المناسب لكل الموظفين وتوفير خدمة التواصل بينهم.

العمل عن بعد والاقتصاد الرقمي:

تتمثل أحد الأهداف الرئيسية للحكومات في توفير فرص وطرق جديدة من خلال الفوائد الإنتاجية للتكنولوجيا الحديثة، ويحرص الاقتصاد الرقمي على دعم الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية وتمكينها بواسطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتخصيص استثمارات ضخمة لتحسين البنية التحتية الرقمية، مما سيشجع الشركات على اغتنام الفرص

بناء على نوع العقد:**• تطوير نظام العمل عن بعد دون الإخلال بالتوازن**

- بين العمل والحياة الشخصية للموظفين.
- تأهيل العاملين لأداء وظائف تتطلب العمل عن بعد (السن، ٢٠٢١).

أثبتت العمل عن بعد فاعليته في الظروف الخاصة و ضمان استمرارية الأعمال، لذلك فقد حددت وزارة الموارد البشرية بعض الإجراءات التي تضبط وتنظم العمل عن بعد (وزارة الموارد البشرية، ٢٠٢٢)، فأوجبت أن يكون لدى جهة العمل نظامًا تقنيًا تتوفر فيه كحدٍ أدنى المواصفات الآتية:

- يُمكن جهة العمل من إدارة إنتاجية العامل عن بعد والإشراف على المهام المسندة إليه.
- يمنح العامل عن بعد الصلاحيات التي تمكنه من تأدية مهام عمله.

ويجب أن تحدد جهة العمل إدارة أسلوب العمل عن بعد لمنسوبيها من حيث تحديد ساعات العمل، سواءً كانت محددةً بوقتٍ معين، أو مرنة خلال اليوم، أو الأسبوع، أو الشهر، على أن تحدد آليات متابعة أعمالها وإدارة إنتاجية العامل.

يجب على الموظف استخدام الأجهزة المخصصة له من قبل صاحب العمل في أداء عمله، أو الأجهزة الشخصية التي تطبق عليها ضوابط الأمن السيبراني لجهة العمل، والاحتفاظ بالأدوات والأجهزة - الموجودة في عهده - والاهتمام بها.

• **بدوام كامل:** تمكن الموظفين من العمل بدوام كامل بعيدًا عن مكان العمل، وهناك اتصال دائم بين المكتب والموظف من خلال ربط الموظفين بخادم مركزي بالمكتب الرئيسي وهو ما يسمى بمركز العمل التكتيكي.

• **بدوام جزئي:** يقضي الموظف جزءًا من الوقت بطريقة رتيبة ووفقًا لجدول زمني محدد، وقد يعمل اليوم أو أكثر كل أسبوع، لعدة أيام في الشهر، أو على فترات متناوبة مثل عدة أيام كل بضعة أسابيع. هذا النوع من العمل يؤدي حتمًا إلى وفرة مساحة العمل المكتبية. حيث يمكن تداول العمل أو مشاركته.

• **العمل حسب الطلب:** هو العمل على أساس غير منتظم، ويشمل هذا العمل البديل شخصًا بسبب ظروف طبية أو العمل في مشاريع خاصة مؤقتة. هذا النوع من العمل مفيد ويلعب دورًا مهمًا في حالات الطوارئ (أبوماضي، 2015).

عوامل نجاح نظام العمل عن بُعد:

يتطلب نجاح نظام العمل عن بعد توافر عدة عوامل لعل أهمها:

- استخدام الأنظمة الإلكترونية لمتابعة وتوثيق أداء المهام.
- التحول الرقمي في تقديم كافة الخدمات.
- توفير الأنظمة الفنية المتعلقة بالأمن السيبراني.
- توافر خيارات العمل المرنة داخل أنظمة الموارد البشرية.

ثالثاً: الأداء الوظيفي:

مفهوم الأداء الوظيفي:

لغة: مصدر الفعل أدى ويقال: أدى الشيء، أي: أوصله، أدى الأمانة، وأدى الشيء الذي قام به (ابن منظور، ١٩٩٣).

اصطلاحاً: الأثر الصافي لمجهودات الفرد وتبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المسؤوليات والذي يشير إلى مقدار تحقيق وإتمام المهام التي تكون وظيفة الفرد (عكاشة، ٢٠٠٨).

غالبًا ما يكون هناك ارتباك وتداخل بين الأداء والجهد، يشير الجهد إلى الطاقة التي يتم إنفاقها، بينما يتم قياس الأداء على أساس النتائج التي يحققها الفرد، وتعرفه "راوية حسن" بأنها تشير إلى درجة الإنجاز وإكمال المهام التي تشكل وظيفة الفرد، وتعكس كيف أن يحقق الفرد أو يلبي متطلبات الوظيفة، أو هو تنفيذ الموظف لواجباته ومسؤولياته الموكلة إليه من قبل المنظمة أو الكيان المرتبط بوظيفته (عكاشة، ٢٠٠٨).

اقتصرت رؤية الأداء فقط على الوقت الذي يستغرقه الأفراد والمعدات لتحديد معدلات الأداء، ولكن هذه النظرة تطورت بسرعة وفقاً لتطورات البيئة، والآن تواجه المؤسسات تحديات جديدة تفرض عليها مقارنة الأداء و الإنجازات التي يحققونها مع ما يصل إلى مؤسسات أخرى، تطورت الفكرة بتأثير التنافس العالمي والرغبة في الوصول إلى أفضل مستويات الأداء (فرحي، ٢٠١٧).

عناصر الأداء الوظيفي:

١. معرفة متطلبات الوظيفة: وهذا يشمل المعرفة العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة حول الوظيفة.
٢. نوعية العمل: وهي مدى ما يدركه الفرد عن عمله وما يمتلكه من رغبة ومهارة وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ المهام دون أخطاء.
٣. كمية العمل المنجز: مقدار العمل الذي ينجزه الموظف في ظل الظروف العادية للعمل، ومراعاة مقدار سرعة الإنجاز.
٤. المثابرة والثوق: تتمثل في الجدية والتفاني وقدرة الموظف الكبيرة على تحمل مسئولية ومهام العمل وإنجاز الأعمال في الوقت المحدد لها (عكاشة، ٢٠٠٨).

توجد عناصر أخرى للأداء الوظيفي نذكر منها:

١. الالتزام الوظيفي: هو الرابطة الوظيفية التي تربط الموظف بالمنظمة التي يعمل بها، ويظهر هذا الالتزام في الالتزام العاطفي، والالتزام معياري، والالتزام بالاستمرارية.
٢. الولاء الوظيفي: هو درجة توافق العاملين مع مؤسستهم وارتباطهم بها، ورغبتهم في بذل أقصى جهد لصالحها، ورغبتهم القوية في الاستمرار مع المنظمة.
٣. الانضباط الوظيفي: هو سلوك الموظفين في المنظمة بطريقة تراعي قواعد ومعايير السلوك المحددة في المنظمة (الساكت، ٢٠١٤).

محددات الأداء الوظيفي:

١. **الجهد:** وهو نتيجة حصول العامل على الدعم (الحوافز) للطاقة الجسدية والعقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته، فكلما كثف الفرد جهده، زادت درجة دافعيته لأداء العمل.
٢. **القدرات:** تعني الخصائص الشخصية المستخدمة في الأداء الوظيفي، بحيث لا تتغير ولا تتبدل خلال فترة زمنية قصيرة.
٣. **إدراك الدور أو المهمة:** هو الاتجاه الذي يعتقد الفرد فيه أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله (فرحي، ٢٠١٧).

طرق قياس أداء الموظفين:

هناك طرق متعددة لقياس أداء الموظفين، ومن أهمها:

١. **طريقة التدرج البياني:** أي يتم قياس أداء الموظف بناءً على معايير محددة، مثل: كمية الأداء وجودة الأداء والمظهر والدرجات على أساس (١-٥) أو (١-٣).
٢. **طريقة الترتيب:** يقوم المدير بإعداد قائمة بأسماء موظفيه ثم ترتيبهم تصاعدياً أو تنازلياً حسب الأفضل منهم.
٣. **طريقة الوقائع الحرجة:** يقوم المدير بتسجيل الوقائع والأحداث التي تحدث أثناء عمل الموظف سواء كانت جيدة أو سيئة في ملف الموظف تمهيداً لإصدار حكم على أداء الموظف خلال التقييم الدوري، والهدف منها استبعاد إمكانية التقييم لأسباب شخصية.

٤. طريقة قائمة الاختبار: تعتمد على قائمة

مرجعية بأسئلة وعبارات حول أداء العامل، حيث يجيب المدير على تلك الأسئلة، ثم يعطي مدير الموارد البشرية أوزاناً لتلك الإجابات دون علم المقيم وفقاً لأهمية ووزن كل عبارة أو سؤال.

٥. طريقة التقييم المكتوب: يقوم المدير أو

المشرف بتسجيل تقرير تفصيلي عن العامل يصف فيه نقاط قوته وضعفه، بالإضافة إلى مهاراته التي يمكن تطويرها في المستقبل، ومدى إمكانية التقدم الوظيفي والترقية لذلك العامل.

٦. طريقة التدرج البياني السلوكي: والهدف من

هذه الطريقة هو التغلب على المشكلات التي ميزت طريقة التدرج بافتراض نفس الأوزان لجميع الخصائص رغم اختلاف أهمية بعضها عن الأخرى وإخضاع معاييرها للجدل واحتمال التحيز، تعتمد هذه الطريقة على العامل السلوكي في التقييم والوقائع الحرجة للعاملين.

طريقة الإدارة بالأهداف: تعتمد على مجموعة من

الافتراضات الأساسية، هي أن موظفي المنظمة يميلون لمعرفة وفهم الجوانب المتوقعة منهم للقيام بها، ويريدون أن يشاركوا في عملية صنع القرار التي تؤثر على حياتهم ومستقبلهم، ويريدون أيضاً معرفة مستويات أدائهم باستمرار، وملاحظة أن الطريقة تحدث قبل عرض الأداء، بينما الطرق الأخرى تعتمد على التقييم بعد الأداء. (فرحي، ٢٠١٧)

الدراسات السابقة

دراسة (أبو جمعة، التل، ٢٠٢١) هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفه أثر العمل عن بعد بأبعاده (ساعات العمل، تراكم الاعمال، اتخاذ القرارات عن بعد) على الأداء الوظيفي لموظفي المركز الوطني لحقوق الانسان في الأردن. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في المركز الوطني لحقوق الإنسان - الأردن، وتمثلت عينة الدراسة من الموظفين التنفيذيين في المركز والبالغ عددهم (٣٠) موظفًا تنفيذيًا. وخلصت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للعمل عن بعد وهو أحد العناصر الأساسية لجودة الحياة العملية على أداء العاملين حيث الأبعاد المختارة لهذه الدراسة، في "المركز الوطني لحقوق الإنسان" بالأردن. وأوصت الدراسة: بضرورة وجود استراتيجية وخطة طوارئ لتجهيز العمل في "المركز الوطني لحقوق الإنسان" لتزويده بالتقنيات المطلوبة وشبكات الاتصال لزيادة الاستجابة، وكن مستعدًا للتوجه للعمل عن بُعد في حالات خاصة تجعل المركز صامدًا أمام المواجهات الحالية والمستقبلية.

دراسة (آسية، ٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة في العمل عن بعد والمتمثلة في (خصائص المدير، خصائص محيط العمل، خصائص مهام العمل، خصائص العامل، الدعم الإداري، ومعوقات العمل عن بعد) ودور هذه العوامل في تعزيز الأداء الوظيفي في الجامعة

الجزائرية. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الظاهرة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة حيث تم تصميم وتوزيع استبانة على (٧٠) موظفًا من موظفي الجامعات الجزائرية الأكاديميين والإداريين. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت في أنه من بين كل العوامل التي تمت دراستها، وجدت فقط علاقة ذات دلالة إحصائية لخصائص المدير وخصائص محيط العمل على الأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية. وأوصت الدراسة أنه يجب على الجامعات تبني نظام العمل عن بعد وتطبيقه ودعم برامج التحول الرقمي لضمان استمرار العمل في ظل الظروف المستقبلية. وكذلك أوصت الدراسة بضرورة الدراسة المتعمقة في تأثير العمل عن بعد بأبعاده التكنولوجية والثقافية عند تطبيق برامج التحول الرقمي فيها.

دراسة (جعور، ٢٠٢١) هدف هذه الدراسة إلى التعرف على نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بعد. واستخدم المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة وأداة الاستبانة لجمع البيانات الأولية. تكون مجتمع الدراسة من (٣٦٥) موظفًا من موظفي شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة. تم توزيع عدد (١٨٧) استبانة على عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية وتم استرداد (١٨٠) استبانة. اخضعت للتحليل باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. وأسفرت الدراسة عن نتائج تتمثل بوجود علاقة

فيروس كورونا المستجد (Covid-19) موجود على الأداء المؤسسي.

وأوصت الدراسة بضرورة العمل على نشر الوعي بالعمل عن بعد من خلال توفير الأدلة والنشرات الارشادية ومن خلال عقد ورش العمل والندوات والمحاضرات التي تساهم في تعزيز المعرفة بالعمل عن بعد لدى موظفي الدائرة. وأوصت الدراسة أيضًا بضرورة تسخير الإمكانيات والدعم اللوجستي لتوفير المتطلبات التقنية للعمل عن بعد لمواجهة الظروف الاستثنائية للجائحة بما يساهم في تطوير الأداء المؤسسي للمؤسسات بشكل عام و"دائرة البلدية" خاصة.

دراسة (الأقرع، ٢٠٢٠) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية. وقد استخدم المنهج التحليلي في دراسة الظاهرة واستخدمت الاستبانة كأداة في الدراسة. تكون مجتمع الدراسة من عدد (٣٥٠) مفردة يمثلون مجموع العاملين في المؤسسات الحكومية في المحافظة. تم اختيار عدد (١٩٠) مفردة تمثل عينة الدراسة جمعت بطريقة عشوائية. وأوصت الدراسة بأهمية تبني الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية بشكل تدريجي لرفع مستويات الأداء وتعزيز كفاءة العمل. وأوصت الدراسة كذلك بضرورة تحديث الأنظمة الإدارية بما يتوافق مع تطبيق الإدارة الإلكترونية.

دراسة (الزعبي، ٢٠١٧) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية على

إيجابية بين نظم المعلومات الإدارية وتعزيز الإبداع الإداري. وأوصت الدراسة أن يتبنى المسؤولون في المنظمة أساليب عمل إبداعية لدعم وتعزيز أداء الموظفين بالمنظمة.

دراسة (جودت، ٢٠٢١) هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر العمل بأبعاده عن بعد على الأداء المؤسسي. ولتحقيق أهداف الدراسة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت أداة الاستبانة في جمع البيانات. وتكون مجتمع الدراسة من (٦٨٣) موظفًا وكانت عينة الدراسة (١٣٠) موظفًا في دائرة البلدية في إمارة "عجمان". كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمعدل معرفة الموظفين في العمل عن بعد في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) موجود على الأداء المؤسسي . ولا وجود للتأثير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمعدل توافر المتطلبات التقنية في "العمل عن بعد" في دائرة البلدية في إمارة "عجمان" في ظل فيروس كورونا المستجد (Covid-19) موجود على الأداء المؤسسي، وكذلك يوجد تأثير نلاحظه عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمعدل الدعم اللوجيستي في "العمل عن بعد" موجود في دائرة البلدية في إمارة "عجمان" في ظل فيروس كورونا المستجد (Covid-19) موجود على الأداء المؤسسي، وأكدت أيضًا وجود تأثير عند معدل دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمبادرات الحكومية "للعمل عن بعد" في دائرة البلدية في إمارة "عجمان" في ظل

قطاع غزة بدرجة متوسطة. وأوصت الدراسة المؤسسات والمنظمات بضرورة عقد الدورات التدريبية وورش العمل لتطوير العمل عن بعد، وأوصت بالضرورة المشددة لإيجاد مشاريع للشباب عبر العمل عن بعد، واعتماد المواد الدراسية الداعمة للعمل عن بعد، ونشر ثقافة "العمل عن بعد" عبر الجهات ذات العلاقة.

دراسة (بن عواطة، ٢٠١٤) وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الثقافة التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى أثرها على الأداء الوظيفي للعاملين فيها. وبلغ مجتمع الدراسة (١٥٣) عاملاً من العاملين في مؤسسة قديرة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي في المنظمة قيد الدراسة. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بموضوع الثقافة التنظيمية الإيجابية، عن طريق التطوير المستمر لعناصر ثقافة المنظمة. إنشاء قسم للتطوير الإداري والتنموي في المنظمة لتطوير ثقافة تنظيمية إيجابية تشارك بفاعلية في صنع أهداف المنظمة مع الموظفين. ضرورة زيادة الاهتمام والعناية بالقيم الأساسية، العمل على تحسين طرق أداء الوظائف، الاهتمام بتطوير التعلم التنظيمي للموظفين.

دراسة (الساكت، ٢٠١٤) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي. وتكون مجتمع الدراسة من مجموعة الاتصالات الأردنية وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (٣٥١) مفردة واسترد منها (٣٤٠)

تطوير ورفع كفاءة أداء العاملين في مديرية التربية والتعليم في لواء الرمثا. وتم تصميم استبانة كأداة للدراسة. وتم توزيع عدد (٤٥) استبانة واسترجع منها (٤٠) استبانة. واخضعت للتحليل باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. وقدمت الدراسة عدة نتائج منها: عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير ورفع كفاءة أداء العاملين في مديرية التربية والتعليم في لواء رمثا تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المستوى العلمي، سنوات الخبرة، مكان العمل، المستوى الوظيفي) من وجهة نظر المبحوثين. وخلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أهمها: ضرورة مواكبة التطوير في كل ما هو حديث في مجال نظم المعلومات الإدارية، و ضرورة تمكين الموظفين في المنظمة من استخدام تكنولوجيا المعلومات من خلال توفير الأدوات والتدريب المناسبين للوصول إلى مستوى أعلى من الكفاءة والفاعلية في العمل مما يفضي إلى رفع مستوى الرضا من العاملين عن أنفسهم وعن المنظمة.

دراسة (أبو ماضي، ٢٠١٥) هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الإحصائي في تحليل بيانات مجتمع الدراسة المكون من (١١٥) موظفًا يعملون في (٢٤) شركة في قطاع غزة. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى المعرفة بالعمل عن بعد كان ضعيفاً، وكان معدل الثقة بين أطراف "العمل عن بعد" نجده متوسطاً، أما مستوى خبرة "العمل عن بعد" كان في

وتكوين علاقات اجتماعية، ومراعاة ظروف المعلمين

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والتي تناولت متغيري الدراسة "العمل عن بعد" و"الأداء الوظيفي"، بشكل مباشر وغير مباشر والبالغ عددها عشر دراسات عربية، أُجريت بين عامي (٢٠١٤م- ٢٠٢١م) فقد استفادت الدراسة من هذه الدراسات في تناول الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، وفي اختيار المنهج المناسب للدراسة، وكيفية بناء أداة الدراسة متمثلة في الاستبيان واختيار أبعادها وصياغة عباراتها، وفي تحليل وتفسير النتائج.

مع مراعاة اختلاف بيئة الدراسة ومجتمع الدراسة، واختلاف الظروف التي يتم إجراء الدراسة الحالية فيها، فقد اتفقت معظم نتائج الدراسات على أهمية العمل عن بُعد كأسلوب مهم يمكن استخدامه في بعض الحالات ووفقاً لبعض الظروف التي تحتم استخدامه.

وما أضافته هذه الدراسة يتمثل في ربط العمل عن بعد بالأداء الوظيفي وقياس أثر تطبيقه لا سيما في ظل تفشي فيروس كورونا المستجد (Covid-19) والظروف الاستثنائية التي جعلت من العمل عن بعد ضرورة وأسلوب عمل لا بديل عنه في بعض الدوائر والهيئات والمؤسسات.

كما تميزت هذه الدراسة باستخدام أداة دراسة أعدها الباحثان بناء على الاطلاع على الدراسات السابقة، كما تميزت بتطبيقها على موظفي إدارة التعليم في بيشة بالمملكة العربية السعودية.

استبانة خضعت للتحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS). وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha = 0.05$) لضغوط العمل في أبعاده المختلفة على الأداء الوظيفي موجود في مجموعة "الاتصالات الأردنية". وأوصت الدراسة بضرورة العمل توضيح المسؤوليات والمهام الوظيفية للموظفين عن طريق تزويدهم بالمسؤوليات التي يجب إنجازها. وكذلك ضرورة العمل على تدريب وتطوير موظفي شركة "الاتصالات الأردنية" على إدارة الوقت. وأيضاً ضرورة الاهتمام والعناية بتقوية أوامر التماسك بين العاملين عبر عقد لقاءات متكررة لتأثيرها الجيد على أداء العاملين.

دراسة (الحسين، ٢٠١٤) هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن صفات المشرف التربوي الفعال من وجهة نظر المعلمين. وتم اختيار عينة العشوائية مكونة من ١٢٥ معلماً ومعلمة تابعين لمدارس مختلفة لمديرية التربية لولاية المسيلة. وخلصت الدراسة إلى: أنه لا بد من خصائص يجب توفرها في المشرف التربوي لتحقيق الفعالية في أدائه، يمكن توزيع هذه الخصائص على عدد ثلاثة مجالات: المجال العلمي، وخصائصه: التدريب الجامعي والخبرة الواسعة في التعليم الابتدائي والمعرفة الجيدة بطرق التدريس. والمجال الشخصي، وأهم خصائصه: الإخلاص والجدية في العمل، والقدرة العالية على تحمل المسؤولية، والتمتع بدرجة عالية من النزاهة. أما المجال الثالث متعلق بالجانب العلائقي، وتتمثل خصائصه في: احترام الآخر،

منهجية وإجراءات الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لمناسبته لموضوع الدراسة ولكونه أكثر مناهج البحث شيوعاً عند تناول الظواهر والممارسات المطبقة دون تدخل من الباحث. وتعتمد الدراسة على نوعين من البيانات:

مصادر ثانوية: الكتب والمراجع والدوريات المتخصصة من مقالات العلمية والأبحاث ذات العلاقة بالموضوع.

مصادر أولية: لمعالجة الإطار العملي للدراسة، متمثلة في استخدام الاستبانة كأداة رئيسية للبحث وقد صُممت خصيصاً لهذه الدراسة، حيث تم جمع البيانات وتحليلها من عينة البحث عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS، وذلك للإجابة على تساؤلات الدراسة الرئيسية والفرعية واستخلاص النتائج عن طريق الاختبارات الإحصائية.

مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين بإدارة تعليم بيشة البالغ عددهم 125 موظفًا، وتم اختيار عينة الدراسة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة وبالاعتماد على معادلة UMA (Sekaran)، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٩٥ ودرجة خطأ ٥% وحسب المعادلة فإن حجم العينة المقبول إحصائيًا يجب أن لا يقل من ٢٩ مفردة لتمثل العينة مجتمع الدراسة بشكل صحيح.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

أداة الدراسة.

تم تصميم استبانة الليكترونية والعمل على إعدادها بعد مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة، وبالإستفادة من دراستي (الساكت، ٢٠١٤ م) و (جليدة، ٢٠١٨ م)، على النحو التالي:

١. تحديد المحاور الرئيسية للاستبانة.
 ٢. صياغة فقرات الاستبانة لكل محور من محاور الاستبانة.
 ٣. عرض الاستبانة على سعادة الدكتور المشرف لتحديد مناسبتها لجمع البيانات.
 ٤. إعداد الاستبانة بشكل أولي بناء على ما يراه المشرف.
 ٥. توزيع الاستبانة على عدد من المحكمين من أساتذة الجامعات والمختصين في مجال الدراسة.
 ٦. جمع الاستبانة من المحكمين وتعديلها بناء على ملاحظات وإرشادات المحكمين.
 ٧. إعداد الاستبانة في صورتها النهائية وتوزيعها على عينة الدراسة.
- وتكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين وهما:
١. المعلومات الديمغرافية. وهي: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المركز الوظيفي).
 ٢. محاور الدراسة: وتتكون من (٢٢) فقرة موزعة على ٤ محاور رئيسية، وهي كالآتي:
- المحور الأول:** مستوى معرفة العاملين بالعمل عن بعد، ويتكون من (٤) فقرات.

صدق أداة الدراسة:

قام الباحثان باختبار الصدق الظاهري للدراسة والتعرف على الأسئلة المرتبطة ببعضها، للتأكد من اتساق إجاباتها لتحقيق أهدافها وتجنب عن تساؤلاتها المطلوبة، فقد تم عرض الاستبانة على محكمين متخصصين، وتم الأخذ باقتراحاتهم وتوصياتهم. أما للتحقق من الصدق الداخلي للاستبانة تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد أو المحور المنتمية إليه.

المحور الثاني: توافر المتطلبات التقنية والمعلوماتية للعمل عن بعد، ويتكون من (٦) فقرات.

المحور الثالث: المحفزات والمبادرات الحكومية، ويتكون من (٦) فقرات.

المحور الرابع: الأداء الوظيفي، ويتكون من (٦) فقرات.

تصحيح أداة الدراسة:

تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي للإجابة على فقرات القسم الثاني من الدراسة. وتكونت الإجابات من 5 درجات حيث الدرجة 5 تعني أوافق بشدة، والدرجة 1 تعني لا أوافق بشدة.

جدول رقم (١): معاملات الارتباط لكل عبارة من عبارات المحور بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

فقرات المحور	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	فقرات المحور	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
المحور الأول: مستوى معرفة الموظفين بالعمل عن بعد			المحور الثالث: المحفزات والمبادرات الحكومية		
1	.686**	.000	1	.891**	.000
2	.639**	.000	2	.864**	.000
3	.693**	.000	3	.756**	.000
4	.753**	.000	4	.848**	.000
المحور الثاني: توافر المتطلبات التقنية والمعلوماتية للعمل عن بعد			5	.840**	.000
			6	.893**	.000
المحور الرابع: الأداء الوظيفي					
1	.440**	.000	1	.949**	.000
2	.858**	.000	2	.941**	.000
3	.871**	.000	3	.928**	.000
4	.882**	.000	4	.897**	.000
5	.752**	.000	5	.781**	.000
6	.683**	.000	6	.844**	.000

ثبات أداة الاستبانة:
لقياس مدى ثبات أداة (الاستبانة) تم استخدام
(معادلة ألفا كرونباخ) للتأكد من ثبات أداة الدراسة
والجدول رقم (٢) يوضح معاملات ثبات الأداة.

ومما سبق نلاحظ معاملات صدق الفقرات ومحاور
الدراسة، حيث أن جميع محاور وفقرات الدراسة
كانت تتسم بالصدق ، وكانت جميع المعاملات ذات
دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبناء
عليه يتم الاعتماد على بيانات هذه الدراسة وتحليلها
وأيضًا تعميم نتائجها على المجتمع.

جدول رقم (٢) قيم معاملات الثبات لكل محور من محاور الاستبانة

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
المحور الأول: مستوى معرفة الموظفين بالعمل عن بعد	4	.626
المحور الثاني: توافر المتطلبات التقنية والمعلوماتية للعمل عن بعد	6	.848
المحور الثالث: المحفزات والمبادرات الحكومية	6	.927
المحور الرابع: الأداء الوظيفي	6	.947
الأداة ككل	22	.952

الدراسة من حيث: التركيبة العلمية والعمرية
والاجتماعية وغير ذلك، وفيما يلي توضيح ذلك:
١. توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

يتضح أن نسبة عينة الدراسة من الذكور ٥٢,٥%
من عينة الدراسة، بينما تمثل الإناث ٤٧,٥% من
عينة الدراسة، وهذا يعني أن النسبة متقاربة بين
الذكور والإناث.

يتضح من الجدول (٢) أن قيم معامل الثبات
لجميع محاور الاستبانة مرتفعة مما دل على أن
الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

خصائص عينة الدراسة:

الجزء الأول من الاستبيان تضمن البيانات العامة
عن المبحوثين، وعن طريق التكرارات الإحصائية قد
استطاعت الدراسة تحديد وتعيين خصائص عينة
الدراسة، للتمكن من التعرف على صفات مجتمع

جدول رقم (٣) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	نسبة مئوية
نكر	31	52.5
أنثى	28	47.5
المجموع	59	100.0

٢. توزيع أفراد العينة حسب العمر: مستجيباً أي ما نسبته ٧٤,٦% من عينة الدراسة، يتضح أن معظم عينة الدراسة من الكبار ٤٣-٣٧ سنة ٢٢ مستجيباً، وكذلك أكبر من ٤٣ سنة ٢٢ مستجيباً، بلغ عددهم مجتمعين ٤٤

جدول رقم (٤) توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	نسبة مئوية
19-24 سنة	2	3.4
25-30 سنة	4	6.8
31-36 سنة	9	15.3
37-43 سنة	22	37.3
أكبر من 43 سنة	22	37.3
المجموع	59	100.0

٣. توزيع أفراد العينة حسب المؤهل التعليمي: أن الغالبية هم من ذوي المؤهلات العلمية الجامعية "البكالوريوس". يتضح أن معظم عينة الدراسة من الدرجة الجامعية البكالوريوس، بلغ عددهم ٤٠ مستجيباً أي ما نسبته ٦٧,٨% من عينة الدراسة، وهذا يعني

جدول رقم (٥) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل التعليمي

المؤهل التعليمي	التكرار	نسبة مئوية
الشهادة الثانوية	5	8.5
الدرجة الجامعية الدبلوم	7	11.9
الدرجة الجامعية البكالوريوس	40	67.8
الدراسات العليا	7	11.9
المجموع	59	100.0

٤. توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة: الدراسة، يليهم أصحاب الخبرة ٢٣ سنة فأكثر بلغ عددهم ١٦ مستجيباً أي ما نسبته ٢٧,١% من عينة الدراسة ، وهذا يعني أن الغالبية هم من ذوي الخبرة الوظيفية المتقدمة. يتضح أن معظم عينة الدراسة من ذوي الخبرة التي تتراوح ما بين ١١-١٦ سنة خبرة، بلغ عددهم ٢٢ مستجيباً أي ما نسبته ٣٧,٣% من عينة

جدول رقم (٦) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	نسبة مئوية
أقل من 5 سنوات	2	3.4
5 - 10 سنة	10	16.9
11 - 16 سنة	22	37.3
17 - 22 سنة	9	15.3
23 سنة فأكثر	16	27.1
المجموع	59	100.0

٥. توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي: عدد هم ٣٠ مستجيباً أي ما نسبته ٥٠,٨ % من عينة الدراسة. يتضح أن معظم عينة الدراسة من أصحاب المراكز الوظيفية في قسم الشؤون التعليمية، وبلغ

جدول رقم (٧) توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي

المركز الوظيفي	التكرار	نسبة مئوية
الشؤون الإدارية والمالية.	7	11.9
الشؤون المدرسية.	7	11.9
الشؤون التعليمية.	30	50.8
المكاتب الإدارية.	15	11.9
المجموع	59	11.9

ثانياً: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحاور الدراسية باستخدام برنامج SPSS: اعتمدت الدراسة أسلوب ليكرت الخماسي، وقد شمل خمس إجابات: (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)، وقامت الدراسة بتحليل المحور كاملاً وحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل محور باستخدام برنامج الإحصاء SPSS.

غير موافق - غير موافق بشدة)، وقامت الدراسة بتحليل المحور كاملاً وحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل محور باستخدام برنامج الإحصاء SPSS.

المحور الأول:

جدول رقم (٨) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة حول فقرات المحور الأول

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات المحور الأول
1	.65319	4.5085	تتيح تقنيات العمل عن بعد تخطى الحواجز الزمانية والمكانية بين أفراد المؤسسة مما يسهل مشاركة المعلومات.
2	.63273	4.3390	العمل عن بعد يهدف لتجسير الفجوة بين أصحاب الأعمال والباحثين عنها، الذين تحول عدة عوائق بينهم وبين حصولهم على فرص العمل المناسب.
3	.80581	4.2712	لابد من امتلاك مهارة الكتابة السريعة على الكيبورد ومهارات التعامل مع برامج مايكروسوفت أوفيس ومهارات أخرى مثل التعامل مع الأدوات والبرامج التقنية بغرض التواصل عن بعد.
4	.85028	3.9661	أمتك المعرفة الكافية بالعمل على أجهزة الحاسب والتعامل مع البرامج المختلفة.
	.50916	4.2712	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام للمحور الأول ككل

المحور الثاني:

جدول رقم (٩) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة حول فقرات المحور الثاني

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات المحور الثاني
1	.71960	4.3898	يوجد لدي بريد إلكتروني شخصي أجد استخدامه والتعامل معه.
2	.70979	4.3390	أحرص أن يتوفر لدي المعدات اللازمة والإنترنت عالي السرعة مع عرض نطاق ترددي كاف للعمل في المنزل.
3	.78300	4.2034	أكون جاهزاً للعمل عن بعد ويمكن ربط الاتصال بي خلال ساعات العمل الأساسية أثناء قيامي بالعمل من المنزل.
4	.84476	3.8983	يتوفر لدى إدارة تعليم بيشة إمكانية وصول موظفي العمل عن بعد إلى السجلات التي يحتاجونها عبر الإنترنت.
5	1.09031	3.8136	تسعى إدارة تعليم بيشة إلى رقمنة سجلاتها من أجل دعم إمكانية عمل الموظفين بعيداً عن مكتبهم الرئيسي أو مقر عملهم.
6	1.17817	3.6949	تسعى إدارة تعليم بيشة لتوفير برمجيات التطبيقات التي يحتاجها الموظفون، وربط سلكي أو السلكي عالي السرعة بالشبكة العنكبوتية. ويمكن أن تشمل التجهيزات الإضافية طابعة و/أو ماسحة، وسماعة رأس، وميكروفون.
	.68272	4.0565	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام للمحور الثاني ككل

المحور الثالث:

جدول رقم (١٠) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة حول فقرات المحور الثالث

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات المحور الثالث
1	.87400	4.1695	للمبادرات الحكومية تأثير فعال وإيجابي يدعم أدائي الوظيفي في إدارة تعليم بيشة.
2	.88695	4.1525	تشيد إدارة تعليم بيشة بإنجازات الموظفين عن بعد خلال جائحة كورونا.
3	.92501	4.1525	تحرص إدارة تعليم بيشة على توجيه رسائل توعوية لمنسوبيها خلال جائحة كورونا.
4	.86018	4.1356	تتنوع المبادرات الحكومية الداعمة للعمل عن بعد في إدارة تعليم بيشة خلال جائحة كورونا.
5	.94129	4.1017	الدورات التدريبية المقامة عن بعد تلبى احتياجات ومتطلبات موظفي إدارة تعليم بيشة خلال جائحة كورونا.
6	.88629	3.7966	قمت بالاطلاع على مبادرات حكومية لدعم العمل عن بعد في إدارة تعليم بيشة.
	.78046	4.0678	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام للمحور الثالث ككل

المحور الرابع:

جدول رقم (١١) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة حول فقرات المحور الرابع

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات المحور الرابع
1	.85951	4.0508	تركز إدارة تعليم بيشة على مخرجات العمليات التشغيلية لقياس جودة العمل المنجز من قبل العاملين.
2	.81840	4.0508	تحدد إدارة تعليم بيشة جداول زمنية وتوقيتات محددة لإنجاز مهام العاملين.
3	.91771	4.0508	يتوفر في إدارة تعليم بيشة وصف وظيفي مكتوب يحدد بوضوح واجبات كل وظيفة ومسؤولياتها.
4	.80870	4.0339	تحرص إدارة تعليم بيشة إلى إلزام موظفيها باللوائح والإجراءات المعتمدة.
5	.84476	3.8983	تقوم إدارة تعليم بيشة بالمقارنات المعيارية بين مستوى الأداء والقدرات المتوفرة لموظفيها.
6	.90618	3.8475	تستخدم إدارة تعليم بيشة مقاييس أداء لتزويد العاملين بالتغذية الراجعة من كمية الأداء المنجز.
	.76493	3.9887	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام للمحور الرابع ككل

فيروس كورونا المستجد (Covid-19) لعام ١٤٤٢هـ.

نتائج الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$ للعمل عن بعد - في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) - على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة التعليم في مدينة بيشة.

يتبين من الجدول الإحصاءات الوصفية لجميع محاور الدراسة أن المتوسط الحسابي لمحاور الدراسة المتغيرات المستقلة والمتغير التابع تراوحت بين (٤,٢٧١٢ - ٤,٠٥٦٥ - ٤,٠٦٧٨ - ٣,٩٨٨٧) مما يدل على وجود موافقة إلى موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة البحث على محاور ومتغيرات البحث، أي يعني بأن هنالك توافق بين المبحوثين على دور العمل عن بعد في التأثير على الأداء الوظيفي في إدارة تعليم بيشة خلال جائحة

بعد ملاحظة ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل بأبعاده ومقداره (مستوى معرفة العاملين ٠,٤٤٣ . توافر المتطلبات التقنية ٠,٧٠٥ - توافر المحفزات والمبادرات الحكومية ٠,٨٣٤) وبين المتغير التابع (الأداء الوظيفي) نجد أثر ذو دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$ للعمل عن بعد - في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) - على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة تعليم بيشة.

جدول رقم (١٢) ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل بأبعاده والمتغير التابع

المحور الرابع	المحور الثالث	المحور الثاني	المحور الأول		
.443**	.435**	.509**	1	معامل ارتباط بيرسون	المحور الأول
.000	.001	.000		الدلالة	
59	59	59	59	الاستجابات الصحيحة	
.705**	.806**	1	.509**	معامل ارتباط بيرسون	المحور الثاني
.000	.000		.000	الدلالة	
59	59	59	59	الاستجابات الصحيحة	
.834**	1	.806**	.435**	معامل ارتباط بيرسون	المحور الثالث
.000		.000	.001	الدلالة	
59	59	59	59	الاستجابات الصحيحة	
1	.834**	.705**	.443**	معامل ارتباط بيرسون	المحور الرابع
	.000	.000	.000	الدلالة	
59	59	59	59	الاستجابات الصحيحة	

وتنبثق من الفرضية الرئيسية هذه الفرضيات الفرعية التالية:
الفرضية الفرعية الأولى:
تم التأكد أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$ لمعرفة العاملين في إدارة التعليم في مدينة بيشة بالعمل عن بعد - في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) - على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة تعليم بيشة. حيث كان معدل التغير R Square وصل ٠,١٩٧ أما معدل ANOVA وصل ١٣,٩٤٢ وهي درجة عالية حيث يوجد تأثير فعلي أما اختبار t يساوي ٣,٧٣٤ وهو دال إحصائياً.

جدول رقم (١٢) ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل بأبعاده والمتغير التابع

جدول رقم (١٣) ملخص نتائج الانحدار المتعدد للمحور الأول

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط بيرسون	معامل التحديد	قيمة أنوفا	دلالة أنوفا	بيتا الغير معيارية	قيمة t	دلالة t	معامل تضخم التباين
الأداء الوظيفي	المحور الأول	.443 ^a	.197	13.942	.000 ^b	.666	3.734	.000	1.000

إدارة تعليم بيشة. حيث كان معدل التغيير Square R وصل ٠,٤٩٧ أما معدل ANOVA وصل ٥٦,٢١٣ وهي درجة عالية حيث يوجد تأثير فعلي أما اختبار t يساوي ٧,٤٩٨ وهو دال إحصائياً.

الفرضية الفرعية الثانية: تم التأكد من وجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر المتطلبات التقنية والمعلوماتية للعمل عن بعد - في إدارة التعليم في مدينة بيشة في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد (19-Covid) - على الأداء الوظيفي لموظفي

جدول رقم (١٤) ملخص نتائج الانحدار المتعدد للمحور الثاني

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط بيرسون	معامل التحديد	قيمة أنوفا	دلالة أنوفا	بيتا الغير معيارية	قيمة t	دلالة t	معامل تضخم التباين
الأداء الوظيفي	المحور الثاني	.705 ^a	.497	56.213	.000 ^b	.789	7.498	.000	1.000

على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة تعليم بيشة. حيث كان معدل التغيير R Square وصل ٠,٦٩٦ أما معدل ANOVA وصل ١٣٠,٢٤٣ وهي درجة عالية حيث يوجد تأثير فعلي أما اختبار t يساوي ١١,٤١٢ وهو دال إحصائياً.

الفرضية الفرعية الثالثة: تم التأكد أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) للمحفزات والمبادرات الحكومية للعمل عن بعد - في إدارة التعليم في مدينة بيشة في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) -

جدول رقم (١٥) ملخص نتائج الانحدار المتعدد للمحور الثالث

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط بيرسون	معامل التحديد	قيمة أنوفا	دلالة أنوفا	بيتا الغير معيارية	قيمة t	دلالة t	معامل تضخم التباين
الأداء الوظيفي	المحور الثالث	.834 ^a	.696	130.243	.000 ^b	.817	11.412	.000	1.000

مناقشة النتائج والاستنتاجات والتوصيات

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس.

وبالنظر إلى حجم التأثير المتعلق بكل محور من محاور العمل عن بعد على الأداء الوظيفي، نجد أن قيمة ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل بمحاورة الثلاثة (٠,٤٤٣ - ٠,٧٠٥ - ٠,٨٣٤) قيم دالة على ارتباط قوي بالأداء الوظيفي الذي ظهر تأثره بهذه المحاور، وبهذا يتبين أن الأداء الوظيفي عملية معقدة تتداخل فيها عوامل (معرفة العمل عن بعد - توافر المتطلبات التقنية- توافر المحفزات والدعم) وهي عوامل مؤثرة على العمل عن بعد خاصة وقت الأزمات.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول.

يتضح أن هناك تأثير لمعرفة العاملين بالعمل عن بعد في الأداء الوظيفي، حيث معدل التغيير R (ANOVA = Square) (٠,١٩٧) أما معدل ANOVA (١٣,٩٤٢) وهي درجة عالية حيث يوجد تأثير فعلي أما اختبار ($t = ٣,٧٣٤$) وهو دال إحصائياً وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٠، وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية الفرعية الأولى، ويرى الباحثان أن النتيجة تؤكد أهمية تأثير التوجهات المستمرة نحو تعزيز قدرات ومعارف العاملين في مجال العمل عن بعد من خلال الاستفادة من المشاركة في برامج تدريبية لتعزيز معارف العمل عن بعد لدى الموظفين، وبالتالي فقد ظهر تأثيره على الأداء الوظيفي، وقد كان هذا الأثر إيجابياً ودال إحصائياً.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني.

هناك تأثير لتوافر المتطلبات التقنية للعمل عن بعد في الأداء الوظيفي، حيث معدل التغيير (ANOVA = R Square) (٠,٤٩٧) أما معدل ANOVA (٥٦,٢١٣) وهي درجة عالية حيث يوجد تأثير فعلي أما اختبار ($t = ٧,٤٩٨$) وهو دال إحصائياً وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٠، وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية، ويرى الباحثان أن النتيجة توضح أهمية توفير المتطلبات والأجهزة والتقنيات في العمل عن بعد خلال الأزمات، وبالتالي فقد ظهر تأثيره على الأداء الوظيفي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث.

هناك تأثير للمحفزات الحكومية والمبادرات للعمل عن بعد في الأداء الوظيفي خلال الجائحة، حيث نجد معدل التغيير (ANOVA = R Square) (٠,٦٩٦) أما معدل ANOVA (١٣٠,٢٤٣) وهي درجة عالية حيث يوجد تأثير فعلي أما اختبار ($t = ١١,٤١٢$) وهو دال إحصائياً وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٠، وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية الفرعية الثالثة، ويرى الباحثان أن النتيجة توضح أهمية المبادرات والمحفزات والدعم الحكومي وإثبات أن الدعم اللوجستي المقدم خلال هذه الجائحة كان له تأثير فعال في التصدي لهذه الجائحة، وبالتالي فقد ظهر تأثيره على الأداء الوظيفي.

ملخص نتائج الدراسة:

عن بعد بناء على الاحتياجات الفعلية لأعضاء فرق العمل ويتم ذلك بإنشاء لجنة تتواصل مع العاملين وتقيس قدراتهم وجاهزيتهم ومدى قيامهم بمسؤولياتهم وتحديد المتطلبات التدريبية وكذلك إقامة ورش العمل التي توظف أحدث البرامج التدريبية ويتم تحت تنفيذ ورعاية المختصين في قسم الموارد البشرية بالتنسيق مع المختصين في قسم التخطيط والتطوير.

- الحرص على تنظيم العمل وتنظيم تدفقات العمل إلكترونياً بين أعضاء فريق العمل بصورة أكثر فاعلية عن طريق التواصل الإلكتروني المستمر من خلال برامج التواصل عبر الفيديو والمنصات الإلكترونية للتدريب عن بعد حيث تدفق ثابت للمعلومات ومشاركة الملاحظات والتوجيهات ويتم تنفيذ ذلك من خلال قسم التخطيط والتطوير وقسم تقنية المعلومات.
- توجه وتحول منظمة العمل نحو الإدارة الإلكترونية كونها ضماناً لاستمرار العمل عن بعد وقت الأزمات تعزز الكفاءة الإدارية للعمل وتزيد مستوى الأداء الوظيفي للمنظمة ويتم ذلك من خلال خطة تحول متدرجة في التوسع الإلكتروني لمنظمة العمل وتوفير الاحتياجات التقنية والبنية التحتية الإلكترونية الداعمة للتحول الإلكتروني لسير العمل في المنظمة وينفذ ذلك تحت متابعة ورعاية الإدارة العليا لمنظمة العمل وقسم التقنيات بمنظمة العمل.

- الاستفادة من الكفاءات البشرية التي تميزت خلال تجربة العمل عن بعد عن طريق معرفة

١. كان هناك تأثير من محور معرفة العاملين في إدارة التعليم في مدينة بيشة على الأداء الوظيفي لمنسوبيها خلال مواجهة جائحة كورونا (Covid-19)، لكنه مازال يحتاج لمزيد الاهتمام والعناية حيث ان المعرفة التكنولوجية بالعمل عن بعد تتطور باستمرار ولا بد من ملاحقة التقدم العالمي السريع في هذا الميدان.

٢. ظهور تأثير إيجابي طردي لمحور توافر المتطلبات التقنية والمعلوماتية للعمل عن بعد في إدارة التعليم في مدينة بيشة على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة تعليم بيشة خلال جائحة كورونا (Covid-19)، وكان المساهم الفعال في مواجهة الجائحة.

٣. التأثير الإيجابي للمحفزات والمبادرات الحكومية والدعم اللوجستي للعمل عن بعد في إدارة التعليم في مدينة بيشة خلال مواجهة كورونا المستجد (Covid-19) على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة تعليم بيشة، مما يؤكد سرعة تلبية الحكومة السعودية الرشيدة في دعم العملية التعليمية للنهوض بوطننا الغالي وجعل العملية التعليمية والصحية من أولى أولويات المملكة.

أهم توصيات الدراسة وآليات تنفيذها:

- ضرورة التطوير المستمر ومواكبة التقدم الإلكتروني للعمل عن بعد لضمان العمل وقت الأزمات ويتم عن طريق اللقاءات التدريبية المباشرة وغير المباشرة خاصة التدريبات الصيفية على أحدث التقنيات الإلكترونية للعمل

بعد وتكون الجهة المنفذة لهذا الأمر متمثلة في الإدارة العليا.

- التركيز على جاهزية الإدارات التعليمية من حيث الجاهزية الإدارية والجاهزية الإلكترونية واللوجستية لإدارة الأزمات بفاعلية وكفاءة ويتم عن طريق تشكيل لجنة ذات اختصاص تحدد مستوى جاهزية منظمة العمل إدارياً وإلكترونياً ولوجستياً من حيث الموجود ومقدار النقص ومدى الاحتياج وتحديد مؤشرات الجاهزية ومتابعتها من خلال المختصين بقسم تقنية المعلومات بمنظمة العمل.
- إجراء المزيد من الدراسات المشابهة لهذه الدراسة للإفادة من هذه التجربة الناجحة عن طريق إجراء تعديلات على متغيرات الدراسة سواء المتغير المستقل أو المتغير التابع أو مجتمع الدراسة.

الاحتياجات الوظيفية واختيار أفضل العاملين المناسبين لها من ذوي الخبرة والكفاءة وتأهيلهم على المتطلبات الوظيفية للمهام الموكلة لهم ويتم تحت تنفيذ المختصين من قسم شؤون الموظفين.

- تخصيص الدعم للمبدعين في إدارة العمل إلكترونياً بالمنظمة من خلال توفير متطلباتهم التقنية ووضع الحوافز المادية والمعنوية لهم ويتم ذلك تحت متابعة المختصين في قسم التخطيط والتطوير والإدارة العليا بالمنظمة.
- توزيع المسؤوليات على العاملين في العمل عن بعد بحيث تزداد كفاءة الشبكات الإلكترونية ويتم إنجاز العمل في الوقت المطلوب عن طريق إقامة جداول عمل يومية تراعى فيها المسؤوليات ووقت إنجازها ويتم هذا الإجراء تحت متابعة الإدارة العليا.
- التوسع في استخدام التواصل الإلكتروني وجعله ضمن المتطلبات الوظيفية والمهارات الأساسية للعمل في المنظمة ويكون تحت تنفيذ ومتابعة المختصين بقسم تقنية المعلومات وقسم الموارد البشرية.
- تعميم تجربة العمل عن بعد في أكثر من منظمة تعليمية وإدارية للإفادة منها مستقبلاً لتوفير الوقت والجهد والمال عن طريق بناء قنوات تواصل إلكترونية مستمرة بين العاملين في العمل عن بعد والإدارة العليا بالمؤسسات الأخرى من خلال البرامج الإلكترونية للتواصل بالفيديو وإنشاء مجموعات خاصة بالعمل عن

قائمة المراجع :

المراجع العربية :

- سعيد سمير أبو جليلة (٢٠١٨م)، أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية، رسالة ماجستير، الأردن(٢٠١٨م).
- السن، عادل عبد العزيز. (٢٠٢١م). الجوانب الاقتصادية للوظائف التعاقدية والعمل عن بعد في ضوء قوانين الخدمة المدنية العربية. المجلة العربية للإدارة، مج ٤١، عدد ٢. الصفحات ١٤٣-١٦٨.
- سيسرك، الآثار الاجتماعية والاقتصادية لجائحة (Covid-19)، في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي الآفاق والتحديات. عبيد بن نداء رحيل العنزي، استراتيجية القيادة التربوية في ظل جائحت كورونا (19-COVID) في المملكة العربية السعودية، جامعة الحدود الشمالية- كلية التربية والآداب/ عرعر - قسم السياسات التربوية، جامعة أسبوط كلية التربية كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم، إدارة البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)، المجد السابع والثلاثون - العدد الخامس - مايو ٢٠٢١م.
- عكاشة، أسعد أحمد محمد. (٢٠٠٨م). أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي. غزة: كلية التجارة، إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية.
- فرحي، ابتسام. (٢٠١٧م). التمكين الإداري وتأثيره على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. أم البواقي - الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي - أم البواقي.
- مجموعة البنك الدولي، حماية الإنسان والاقتصاد: استجابات متكاملة على صعيد السياسات لجهود مكافحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19)، ٢٠٢٠م.
- المركز الوطني للوقاية من الأمراض ومكافحتها، الدليل الإرشادي الوقائي الخاص بفيروس كورونا الجديد (COVID-19) داخل أماكن العمل، هيئة الصحة العامة السعودية، ص ١.
- المؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب (المعلوماتية في خدمة ضيوف الرحمن) ، العمل عن بعد عالميا ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، عبدالعزيز الزومان ، محمد العقيلي ، عبدالعزيز السلامة، ماجد الرسيني، جامعة الملك عبدالعزيز ، المدينة المنورة (صفر ١٤٢٥ هـ / أبريل ٢٠٠٤م).
- وزارة الموارد البشرية المملكة العربية السعودية، الدليل الاسترشادي المؤقت للعمل عن بعد في القطاع الخاص.
- وقاية. (بلا تاريخ). الدليل الإرشادي. المركز الوطني للوقاية من الأمراض ومكافحتها.
- ابن منظور، جمال الدين. (١٤١٤هـ). لسان العرب، تحقيق: لليازجي وجماعة من اللغويين. بيروت- لبنان: دار صادر.
- أبو جمعة، محمود حسين. (٢٠٢١م). أثر العمل عن بعد كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام "بناء على الرضا الوظيفي" في المركز الوطني لحقوق الإنسان. الأردن، مجلة رماح للبحوث والدراسات، العدد ٥٧، آب ٢٠٢١م، الصفحات ٢٠٧-٢٣١.
- الإصدار الثاني عشر، العمل عن بعد، نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي جامعة الملك عبد العزيز، ١٤٢٨هـ.
- أصرف، حامد جودت. (يناير، ٢٠٢١م). تقييم أثر العمل عن بعد في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد (Covid-19) على الأداء المؤسسي بالتطبيق على دائرة البلدية والتخطيط في إمارة عجمان. مجلة الفكر الشرطي، كلية المدينة الجامعية بعجمان - قسم إدارة الموارد البشرية، المجلد ٣٠، العدد ١١٦، الصفحات ١٩-٥٧.
- بن أحمد، أسية. (٢٠٢١م). عوامل نجاح وفشل العمل عن بعد في الجامعة الجزائرية وأثرها على الأداء الوظيفي. مجلة الدلتا للعلوم والتكنولوجيا، المجلد ٤، العدد ١، ابريل ٢٠٢١م.
- جعور، آية خالد. (٢٠٢١م). نظم المعلومات الإدارية ودرها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بعد - قطاع غزة، مجلة جامعة الأزهر - غزة، سلسلة العلوم الانسانية المجلد ٢٣، العدد ٢ ديسمبر ٢٠٢١م.
- جو رتشيك كاثي، ٢٠١٥م، العمل عن بعد يحظى باهتمام متزايد " جمعية إدارة الموارد البشرية SHRM.
- الدولية، منظمة العمل. (٢٠٢٠م). العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد - ١٩ وما بعدها دليل عملي. دمشق: ترجمة: بسام أبو الذهب، مراجعة المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية.
- الزعيبي، محمد عيسى. (٢٠١٧م). أثر نظم المعلومات الإدارية على تطوير ورفع كفاءة أداء العاملين في مديرية التربية والتعليم في لواء الرمثا. المجلة العالمية للتسويق الإسلامي، المجلد ٦، العدد ٣، سبتمبر ٢٠١٧م.
- الساكت، لبنى زياد خالد. (٢٠١٤م). أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على مجموعة الاتصالات الأردنية. عمان- الأردن: رسالة ماجستير، كلية الأعمال، قسم الإدارة، جامعة عمان العربية.

The impact of Remote Working on Job Performance During the Covid 19 Pandemic: A Field Study on the Employees of Education Administration in Bisha Governorate.

Hamed Abdulhadi Al Ghamdi

hamedalfares@gmail.com

Dr.Wail Shafi Alshammari

wsalshammari@kau.edu.sa

Abstract: This study aimed to assess the impact of remote work in light of the Covid-19 pandemic on the job performance of the employees of the Education Department in the city of Bisha. It also focused on the light of the independent variable "remote work", and its impact on the dependent variable "job performance" for workers.

The descriptive-analytical approach was used to suit this type of study. The study population included all 125 employees of the Bisha Education Department. The questionnaire - consisting of 22 items on the study variables - was designed according to the five-point Likert scale, and the Pearson correlation coefficient was used to verify internal honesty. Cronbach's alpha coefficient was used to ensure the stability of the resolution.

The outcome resulted in a statistically significant effect at ($\alpha \leq 0.05$) for remote work on workers' job performance, as well as the presence of an effect from the knowledge of workers on the job performance. It also increased the emergence of a positive impact of government initiatives for remote work on the job performance of workers. The presence of the technical requirements on the job performance of remote workers,

The study recommended the necessity of continuous development and keeping pace with the electronic progress of remote work. Ensuring the organization of work flows electronically. The necessity of shifting the work organization towards electronic management. The necessity of benefiting from the human competencies that were distinguished during the remote work experience. And allocating support to innovators in managing the work electronically in the organization. The necessity of distributing responsibilities so that the efficiency of electronic networks increases. The need to expand the use of electronic communication. The necessity of disseminating the remote work experience in more than one educational and administrative institution and building electronic communication channels. The need to focus on the readiness of educational administrations in terms of administrative readiness, electronic readiness and logistical readiness for crisis management. Conducting more studies similar to this study.

Key Words: Remote working , Covid 19 Pandemic , Job Performance.