



العمل عن بعد وأثره على أداء موظفي القطاع العام في سلطنة عمان



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

غدير بن حمود بن حميد الجنبيني

سلطنة عمان

البريد الإلكتروني: ghadeerhamood@gmail.com

نشر إلكترونياً بتاريخ: ٢٠٢١/١١/١٤

بأن العمل عن بعد أو في المنزل ليس أفضل لأنه يسمح لمزيد
من التشتت في المنزل².

وقد ظهرت العديد من المحاولات في سبيل دراسة
العمل عن بعد وأثره على الرضى الوظيفي للموظفين والأداء
الوظيفي^{3,4}. وقد أعرب الباحثون عن قلقهم من أن المديرين
والباحثين الحاليين في هذا المجال قد لا يتمكنون من الاعتماد
على الأدبيات للحصول على إرشادات حول كيفية تأثير
العمل عن بعد على الموظفين العاملين عن بعد. ومع ذلك ،
يدرس المزيد من الباحثين مؤخراً النتائج الإيجابية والسلبية
المحتملة للعمل عن بعد ، بسبب تغير ديناميكيات العمل عبر
العمل المتنقل⁵.

وعلى الرغم من الانتشار الواسع للعمل عن بعد في
الدول المتقدمة منذ سنوات إلا انه يعتبر في المنطقة العربية تجربة

* المقدمة

في الآونة الأخيرة شهد العمل عن بعد تطوراً
ملحوظاً وتحسناً في الجانب النظري والتطبيقي منه، أدى إلى
ظهور بعض النجاحات بسبب التكنولوجيا والعولمة حيث
تعمل التكنولوجيا الآن على تسهيل العمل في أي مكان في
العالم، طالما أن المرء متصل بالإنترنت¹
وعلى الرغم من ذلك، لا يزال هناك العديد من
التحديات التي تواجه العاملين في مجال العمل عن بعد، حيث
حظي أداء الموظفين الذين يعملون عن بعد باهتمام واسع بين
الباحثين، إذ أنه يجادل البعض أن العمل عن بعد أو العمل في
المنزل يسمح للموظفين بأن يكونوا أكثر إنتاجية بسبب
انخفاض مصادر التشتت في المكتب، بينما يجادل البعض الآخر

جهوزية السلطنة للعمل عن بعد من الناحية التكنولوجية ومعوقات بيئة العمل . وكذلك فإنه لا يوجد حسب اطلاعي دراسة عن العمل عن بعد وأثره على الموظفين بالقطاع العام في سلطنة عمان، الأمر الذي كان له تأثير على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي وكذلك مما يؤثر على الخدمة المقدمة من القطاع العام اتجاه المجتمع والسلطنة بشكل عام.

* أسئلة البحث

١- ما هي العوامل والأسباب المؤدية للعمل عن بعد في سلطنة عمان؟

٢- ما هي أبرز التحديات التي تواجه العمل عن بعد في القطاع العام في سلطنة عمان؟

٣- ما هو تأثير العمل عن بعد على أداء موظفي القطاع العام في سلطنة عمان؟

* أهداف البحث

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على العمل عن بعد وأثره على أداء موظفي القطاع العام في سلطنة عمان ، وسوف تركز هذه الدراسة على توضيح النقاط التالية :-

١- تحديد العوامل والأسباب التي تؤدي إلى العمل عن بعد في سلطنة عمان.

٢- الكشف عن أبرز التحديات التي تواجه العمل عن بعد في سلطنة عمان.

٣- بيان تأثير العمل عن بعد على أداء موظفي القطاع العام في سلطنة عمان.

٤- وضع التوصيات والإقتراحات للمساهمة في تحسين وتطوير العمل عن بعد والتغلب على التحديات التي تواجه العمل عن بعد في القطاع العام في سلطنة عمان.

مستحدثة وكذلك الحال في الخليج العربي وسلطنة عمان. على سبيل المثال في الآونة الأخيرة بعد الانتشار العالمي لفيروس كورونا الجديد COVID-19 وبسبب إبقاء معظم الناس في منازلهم، وذلك بعد إلغاء الكثير من الأعمال لتقليل خطر الإصابة بين الموظفين. دفع بعض مؤسسات العمل الحكومي والقطاع الخاص في سلطنة عمان للتشجيع أو الطلب من الموظفين العمل من المنزل لفترة غير محددة حتى يتم السيطرة على الوباء⁶.

الذي يريد الباحث التركيز عليه هو دراسة تأثير العمل عن بعد على أداء الموظفين في القطاع العام وبشكل خاص فيما يتعلق في سياق مجتمع سلطنة عمان، حيث إن هناك العديد من العوامل المؤدية للعمل عن بعد والتحديات على تؤثر على العمل عن بعد فيما يتعلق في المجتمع في سلطنة عمان.

* مشكلة البحث

بعد انتشار فيروس كورونا COVID-19 بدأت الدول العربية كذلك الحال في سلطنة عمان ملزمة في العمل عن بعد للعديد من القطاعات الخاصة والعامة. حيث إنه يؤدي إلى استمرارية العمل وتوسيع نطاق الخدمة المقدمة من القطاع العام إلى الجمهور . هذا من جانب ومن جانب اخر، يؤدي العمل عن بعد على توفير فرص عمل على نطاق جغرافي واسع دون الحاجة الى السفر او التنقل الى مكان العمل وتقليل التكاليف والتجهيزات المكتبية.

ومن الملاحظ أن تجربة العمل عن بعد في سلطنة عمان تجربة مستحدثة بحاجة دراسة ومعرفة التحديات والاسباب المؤدية للعمل عن بعد في سلطنة عمان ومعرفة مدى

* منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلة البحث الرئيسية والفرعية ، سوف تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وللوصول للبيانات اللازمة سوف يتم توزيع إستبانة على موظفي القطاع العام في سلطنة عمان وكذلك إجراء مجموعة من المقابلات، وسوف تمثل عينة الدراسة عدة فئات منها المسؤولون الحكوميون في سلطنة عمان وموظفي القطاع العام وسوف يتم توزيع الاستبانة على الإدارات العليا والمتوسطة وكذلك الموظفين بشكل عام . كذلك سوف يتم استخدام برنامج SPSS لمعالجة البيانات عبر استخدام الاساليب الإحصائية مثل النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي ومعامل ألفا ومعامل الارتباط واختبار التباين الأحادي.

* نطاق البحث

إن هذا البحث سوف يعتمد نطاق وحدود تنحصر كالتالي :-
الحدود البشرية : الموظفين العاملين في القطاع العام في سلطنة عمان
الحدود الجغرافية : تنقسم سلطنة عمان إدارياً لإحدى عشر محافظة⁷، وسوف يتم اختيار 3 محافظات فقط بشكل عشوائي على أن يكون هناك محافظة في الشمال وكذلك محافظة في الوسط ومحافظة في الجنوب.
الحدود الزمنية: سوف تتم الدراسة على مدار السنوات القادمة (2020-2023) . وسوف يتم التركيز على تجربة العمل عن بعد في ظل إنتشار فايروس كورونا.

* أهمية البحث

تظهر أهمية هذه الدراسة في كلا الجانبين النظري والتطبيقي، وذلك على النحو التالي : -
١- المساهمة في سد الفجوة في ندرة الأبحاث المتعلقة عن العمل عن بعد في سياق سلطنة عمان.
٢- أهمية موضوع العمل عن بعد ذاته خاصة بعد تفشي فايروس كورونا COVID-19.
٣- تقديم فهم أعمق وأفضل للعمل عن بعد في سلطنة عمان .
٤- تشجيع الباحثين على إعادة صياغة ومراجعة الابحاث المتعلقة في العمل عن بعد من أجل التحسين والتطوير والتغلب على التحديات والمشاكل التي تواجهه العمل عن بعد.
٥- تحديد العوامل والاسباب التي تؤدي الى العمل عن بعد التي يمكن من خلالها تحسين وتطوير العملي في المستقبل، ذلك لان اساليب العمل عن بعد تتطلب اساليب مناسبة تكون مدروسة ومثبتة علميا .
٦- المساهمة في تحسين أداء الموظفين في القطاع العام في سلطنة عمان .

* المراجع

أولاً- المراجع العربية

العمل عن بعد: كيف نجحت تجربته في سلطنة عمان؟

<https://alhdth.om/?p=117263>

Governorates of Sultanate of Oman

نسخة محفوظة 7 فبراير 2014 على موقع واي باك مشين

- 92, 1524-1541.
doi:10.1037/0021-9010.92.6.1524
- Ferguson, M., Carlson, D., Boswell, W., Whitten, D., Butts, M. M., & Kamara, K. (2016). Tethered to work: A family systems approach linking mobile device use to turnover intentions. *Journal of Applied Psychology, 101*, 520-534
- Caramel, S. (2017, December). Communication technology and inclusion will shape the future of remote work. *Business News Daily*. Retrieved November 30, 2018 from <https://www.businessnewsdaily.com/8156-future-of-remote-work.html>
- Fonner, K. L., & Rohloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research, 38*, 336-361.
doi:10.1080/00909882.2010.513998
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 319-340.
doi:10.1002/job.369
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology,*