

العمل عن بعد

مرونة المكان والزمان



سنة الإصدار: 2019
وحدة الأبحاث والدراسات - شركة صلة تمكين العمل
طريق أنس بن مالك، حي الياسمين، المكتب الرئيسي
المملكة العربية السعودية
هاتف : 920007113
بريد إلكتروني : research@silah.com.sa

تشير البحوث الجديدة إلى أن الشركات التي تترك القرار لموظفيها بالعمل من أي مكان وفي أي وقت سواء كان في وقت متأخر من الليل أو من مدينة أخرى تزيد من إنتاجية موظفيها وتقلل من الدوران الوظيفي وتخفض التكاليف على المنشأة

يقول الباحث والأستاذ المساعد في وحدة إدارة التكنولوجيا والعمليات في كلية هارفارد للأعمال Prithwiraj Choudhury والباحثين معه أن نتائج العمل عن بعد في مكتب الولايات المتحدة الأمريكية لبراءات الاختراع والعمليات التجارية للموظفين المسموح لهم العمل من أي مكان كالعاملين في Akamai, NASA, Github كانت 4.4 أعلى في الإنتاجية من الموظفين العاملين من المنزل فقط

كما أثبتت البحوث السابقة أن العمل في المنزل يقدم للموظف مرونة في جدول العمل، وبالتالي العمل من أي مكان يقدم للموظف ميزة إضافية وهي المرونة في اختيار مكان العمل

يقول الباحث Choudhury في ورقته العلمية التي شارك في تأليفها - العيش والعمل من أي مكان: المرونة المكانية وأثرها على الإنتاجية في مكتب الولايات المتحدة الأمريكية لبراءات الاختراع والعمليات التجارية - مع طالب الدكتوراه Cirrus Foroughi وأستاذ الإدارة في جامعة نورث إيسترن Barbara Larson: بينما توفر التكنولوجيا طرق للوصول للموظفين ومتابعتهم إلا أن شركات كثيرة لم تسمح حتى اللحظة لموظفيها بالعمل من أي مكان. كما أن نتائج الدراسة تظهر التأثير الواضح على العاملين عن بعد حيث تمكنهم من الانتقال إلى مكان معيشة أقل تكلفة وتخفض المبالغ المدفوعة للتنقل كما أنه يمكنهم من التواجد بجانب عائلاتهم وأصدقائهم أكثر

ولقياس مدى تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين، بحث Choudhury عن محيط يمكنه من معرفة تغير الإنتاجية بين الموظفين العاملين عن بعد حيث قام باختيار موظفين لهم نفس الوظائف والمهام. من هنا يأتي دور مكتب الولايات المتحدة الأمريكية لبراءات الاختراع والعمليات التجارية الذي كان قد أنشأ برنامج تجريبي للعمل عن بعد رغبةً منه في زيادة الكفاءة عام 2012

حيث قام بنقل فاحصو براءات الاختراعات إلى نظام العمل عن بعد لمدة 24 شهر ما يعادل سنتين، ويتم فيه نقل الفاحصين الجدد كل شهر حسب الاتفاقيات. فيما يسبق هذا البرنامج التجريبي الذي أنشأه المكتب كان الفاحص يستطيع العمل من المنزل إذا كان منزله في دائرة محيطها 80 كيلو متر من المقر الرئيسي لمكتب الولايات المتحدة الأمريكية لبراءات الاختراع والعمليات التجارية في الإسكندرية أو فرجينيا مع ضرورة لتقديم تقارير أسبوعية للمكتب. فيما بعد شُحِح للعاملين بالانتقال إلى أماكن أبعد لكن الرحلة الأسبوعية للمكتب استمرت متطلب للعمل. بينما قدم البرنامج التجريبي فيما بعد التحكم الكامل بالعمل عن بعد من الموظف نفسه

قام الباحث وزملائه بالمقارنة بين إنتاجية 600 فاحص باختلاف ظروف عملهم كما هو موضح سابقاً، ليتبين فيما بعد أن العاملين عن بعد تزداد إنتاجيتهم كلما انتقلت الظروف في العمل إلى التحكم الكامل بالمكان والزمان من قبل الموظف نفسه

وازدادت الإنتاجية 4.4 للعاملين عن بعد حينما تغيرت القوانين من العمل في دائرة محيطها 80 كيلو متر إلى العمل من أي مكان باختيارهم وبناءً على متوسط نتائج الاختبار يقدر الباحثون أن زيادة الإنتاجية قد تضيف 1.3 مليار دولار على قيمة الاقتصاد الأمريكي كل عام

هذا بالإضافة إلى أن كثير من الفاحصون يستفيدون مادياً من مرتباتهم العالية حينما ينتقلون من العاصمة والمدن الرئيسية إلى مناطق منخفضة التكلفة المعيشية مما يزيد دخلهم بشكل واضح، كما أن الموظفين في بداية حياتهم المهنية أو منتصفها يميلون إلى اختيار مناطق معيشية حسب الوظيفة المستقبلية بينما الموظفين ذوي فترات العمل الطويلة يميلون إلى اختيار مناطق تصلح للتقاعد مثل فلوريدا

هناك سمات أساسية للأشخاص الذين يريدون أن يعملوا عن بعد وهذه السمات مرتبطة بشكل مباشر في ارتفاع الإنتاجية أيضاً

أكد الباحثون أن طبيعة عمل الفاحصين تحتاج إلى القليل من التنسيق بين زملاء العمل على أسس يومية حيث يقوم الفاحصون بأداء عملهم بشكل منفصل لكنهم يتقيدون بقانون "أفضل طريقة لممارسة فحص براءات الاختراع" وهي من منهج العمل الذي أطلق عليه أحد البحوث "الترابط المجتمعي" حيث أن Choudhury يؤكد أن نتائج البحث لا تنطبق سوى على الشركات التي توظف مثل هذا النوع من العمل

على النقيض من طريقة عمل "الترابط المجتمعي" هي طريقة "الترابط المتبادل" التي تتطلب التفاعل المستمر بين الموظفين في الشركة وطريقة "الترابط المتسلسل" التي تتطلب سلسلة من المهام يؤديها موظفين مختلفين

ويعتبر الباحث أن العمل عن بعد هو نجاح للشركة والموظف على حدٍ سواء، حيث يستطيع الموظف التنقل واختيار المكان الذي يريد مما يقلل عليه المصاريف المعيشية بحد كبير كما تحصل الشركة على أداء انتاجي أعلى وتقليل التكلفة التشغيلية على المنشأة

يكمل الباحث Choudhury بقوله إن الموظفين ذوي الوظائف المحدودة التنسيق يمكنهم الانتقال إلى العمل عن بعد. مع ذلك يمكن لسياسة العمل عن بعد أن تزيد من تكاليف الشركة إذا كانت بيئة العمل تتطلب العصف الذهني والمشاريع القائمة على التفاعل المباشر بين الموظفين، مضيئاً أن هناك حاجة لمزيداً من البحوث لفهم تأثير العمل عن بعد في بيئات العمل التعاونية.

فيما تقوم الشركات بتبني سياسة العمل عن بعد هناك شركات تراجعت عن فكرة العمل عن بعد والسماح لموظفيها بالعمل بعيداً عن مقر الشركة مثل شركة ياهو حيث صرحت أن الموظفين بحاجة للتواصل فيما بينهم وأن التفاعل العفوي بينهم له أهمية عالية إضافةً إلى عدد من الأسباب الأخرى التي منعت حتى الموظفين ذوي المهارة والخبرة من العمل عن بعد

أما رأي الباحث عن هذه الخطوة فإنه يقول أن هناك أسباب أعمق وأكبر لتراجعهم عن فكرة العمل عن بعد. يقول الباحث Choudhury أن الثقة والخوف من تهرب الموظفين والافتقار إلى أبحاث في هذا المجال هي السبب وراء تراجع الشركات عن سياسة العمل عن بعد. كما أن إمكانية إجراء بحوث جديدة عن العمل عن بعد وسياساته ومنح الموظفين المعرفة اللازمة بالعمل عن بعد وتمكينهم من اختيار مواقعهم لا سيما العاملين بصورة فردية سيضفي فائدة على الموظفين والشركة والبيئة أيضاً

كما يتنبأ الباحث أن العاملين ينجذبون إلى المكان الذي يريدون أن يعيشوا فيه وليس المكان الذي يجب عليهم أن يعيشوا فيه، حيث أن التكنولوجيا الرقمية كان وعدّها الأكبر هو السماح للناس بالابتعاد عن التجمعات السكانية وأما بالنسبة للشركات فهناك تقنيات تمكنهم من تطبيق وتوسيع سياسة العمل عن بعد

صلة هي شركة سعودية رائدة تقدم مجموعة واسعة من الحلول والمنتجات والخدمات المبتكرة والعالية الجودة لتعزيز كفاءة المنشآت وإدارة وتنظيم العمل عن بعد، مراقبة الإنتاجية والتدريب الإلكتروني



تقدم صلة خدماتها لعملائها من المؤسسات في القطاعين العام والخاص في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية من خلال فروعها في الرياض، الدمام، جدة، القصيم والمدينة المنورة