

تطبيق نظام العمل عن بعد – الأهمية والمقومات

خالد الهاملي

طالب دكتوراه في جامعة محمد الخامس بالرباط كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مركز دراسات الدكتوراه: القانون والاقتصاد

يعد نظام العمل عن بعد أحد أدوات الحكومات في تحقيق استمرارية أعمالها، فنظام العمل عن بعد كان أحد النظم التي ساعدت الحكومات على التخطيط لتحقيق استمرارية أعمالها في الحالات الطارئة التي أثرت على أنشطتها ومهمها في تقديم خدماتها وتحقيق أهدافها. حيث أتاح هذا النظام لتلك المؤسسات والجهات الحكومية القدرة على تنفيذ المهام المناطة بأقسامها التشغيلية عبر توفير قنوات بديلة تتيح للعاملين فيها من إتمام مهامهم من خلالها، وهذا ما جعل تلك الجهات قادرة على الاستمرار في تقديم خدماتها، لا سيما الخدمات الحيوية التي تتطلب متابعة حثيثة من قبل العاملين عبر استخدام نظم التشغيل الخاصة بهم من مكان بعيد عن المكان الفعلي للمؤسسة أو الجهة. ولقد برز مفهوم نظام العمل عن بعد من خلال الأهمية التي يفرضها السعي إلى الاستمرارية في تقديم الخدمات أو المنتجات بسبب أي موقف من شأنه أن يعطل الإجراءات العادية للمنظمة لتقديم خدماتها أو منتجاتها. وقد سعت العديد من المنظمات إلى تحقيق هذا الهدف من خلال تخصيص جزء من استراتيجيتها لضمان عمل إدارة استمرارية الأعمال عبر نظام العمل عن بعد، وتوفير التسهيلات التي ستقوم بها وجعلها توجها استراتيجيا في المنظمة.

ويعتمد تطبيق نظام العمل عن بعد على العديد من المتغيرات التي تعني بها المنظمة وتجعلها في متناول تطبيقها في بيئة عمل المنظمة، وتقوم تلك المنظمات بإدارة هذه المتغيرات في مرحلة مبكرة والتأكد من أن تفعيلها سيدعم منظمة الأعمال لتحقيق أهدافها وتحقيق استمرارية أنشطتها حتى أثناء أي موقف غير عادي قد يحدث في البيئة التي تعمل بها المنظمة.

إن بناء نظام عمل عن بعد يتسم بالفعالية والكفاءة بات يعد توجهاً استراتيجياً أساسياً لأي منظمة تسعى إلى النجاح، فقد بات في صلب اهتمام العديد من المنظمات من مختلف النشاطات والقطاعات، لا سيما القطاعات الحكومية، وبالأخص القطاعات الحكومية الخدمية، حيث تعمل المؤسسات والهيئات والجهات العاملة في هذا القطاع على تضمين هذا السعي في الثقافة التنظيمية للمنظمة لإظهار أهميتها ودعمها لأهداف المنظمة.

يعتبر موضوع العمل عن بعد من المواضيع التي انبثقت نتيجة التطور التكنولوجي والتقني واحتياجات سوق العمل المتزايدة والسعي المستمر للعديد من المنظمات والمؤسسات في جعل أعمالها وخدماتها تمتاز بالسرعة والدقة والمرونة في تنفيذ المهام والنشاطات الموكلة للموظف والذي يستطيع من خلال نظام العمل عن بعد أن يتم مهامه الوظيفية دون أن يتواجد في مكان عمل فعلي. (كريس فاين، 2013)

ويختلف نظام العمل عن بعد عن نظم العمل التقليدية المتعارف عليها، وذلك الاختلاف يظهر جلياً من خلال أساليب التطبيق والوسائل وطبيعة الأنشطة والمهام، كما أن الهيكلية التنظيمية للمؤسسة والسياسات الداخلية لها، بالإضافة إلى كفاءة الموظفين واستيعابهم لتلك النظم، كل تلك العوامل تلعب دوراً في نجاح نظام العمل عن بعد. (توم أباتي، 2008)

ويعرّف نظام العمل عن بعد على أنه وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات، بحيث يتم أداء العمل بعيداً عن المقر الرئيسي، كالعامل من المنزل أو مكتب العمل الخارجي أو حتى خلال التواجد خارج الدولة والسفر. (صندوق تنمية الموارد البشرية، الرياض) وقد عرّف العالم فرانسيس كينسمان العمل عن بعد أو الاتصال عن بعد، على أنه العمل الذي يستلزم أن يتم في مكان ما بعيداً عن المكتب سواء كانت طبيعة العمل دوام كلي أو دوام جزئي أو في أيام محددة، وتتم عمليات الاتصال في مثل ذلك النظام من خلال الاتصال الإلكتروني بدلاً من التواجد الشخصي في مكان العمل. (فرانسيس كينسمان، 2002)

من خلال التعاريف السابقة لنظام العمل عن بعد، تم إجراء البحث للتعرف على ماهية النظام ومكوناته وأسس تطبيقه ومتطلباته، كما تم عرض لدراسات سابقة تناولت النظام والتعرف على التجارب المحلية والعالمية التي قامت بتطبيق النظام وما حمله النظام من سلبيات وإيجابيات من خلال التطبيقات المختلفة للنظام، ومن ثم تم تكوين إطار عملي لتطبيقه في الدوائر والهيئات والمؤسسات التي تتبع حكومة دبي مع مراعاة والأخذ بالاعتبار لطبيعة تلك المؤسسات والتعرف على حاجاتها في تطبيق نظام العمل عن بعد مع ذكر ما يتطلبه التطبيق الناجح للنظام والذي سيشكل تحولاً بارزاً في السعي نحو جعل الأداء الحكومي لإمارة دبي يتسم بمبادئ الحكومة الذكية والتي هي الهدف الأسمى.

كما أن نظام العمل عن بعد يعتبر من النظم الوظيفية التي تتطلب الدقة في التطبيق وربطها بقواعد وأسس تحدد مسؤوليات وصلاحيات كل الموظفين ذوي العلاقة في النظام، فمن أهم متطلبات العمل عن بعد هو إيجاد قاعدة بيانات وأنظمة تشغيل تعتمد التطور التكنولوجي والتطور في قطاع الاتصالات لتسهيل التطبيق بكفاءة وفعالية. ففي حين أن نظام العمل عن بعد يرفع من هوية المؤسسة ويسهم في تحقيقها لأهدافها من خلال إرضاء موظفيها والمتعاملين معها وذلك سعياً نحو التميز، فإن نظام العمل عن بعد يعطي أهمية للحياة الاجتماعية للموظفين بحيث يمكنهم من مواصلة أعمالهم دون إحداث معوقات لمسؤولياتهم الاجتماعية. (الحمادي، 2010).

برز انتشار فيروس كورونا كأحد التحديات الرئيسية لمعظم اقتصادات العالم. الوباء الحالي الذي ظهر في بداية هذا العام جعل الإغلاق والتدابير الاحترازية حقيقة واقعة في مواجهة الوباء. ومع ذلك، كان لهذه الإجراءات تأثير سلبي واضح على الاقتصاد، مما أثر على الأفراد والمنظمات وحتى الحكومة.

شكّلت الأزمة المتمثلة في انتشار جائحة كوفيد-19 تحدياً جديداً من نوعه، لا يشبه أي أزمة سابقة، اتسمت بالشمولية، التي ضربت معظم اقتصادات العالم وشلت الحركة الاقتصادية، مع تأثيرات اقتصادية سلبية كبيرة على مختلف القطاعات. هذا هو السبب في أن التعامل مع الأزمة الحالية من المرجح أن يتم التخطيط له لتحقيق استمرارية الأنشطة الاقتصادية وتمكينها من تحقيق أهدافها الإنمائية. ولقد كان من الواضح أنه يجب معالجة تلك الأزمة من خلال تحديد هذا الوضع على أنه أزمة حقيقية، وهذا يجعل الخطوات الأولى واضحة للتعامل مع آثار الوباء، وهي من خلال تحديد المشكلة وتحديد أبعادها،

استلزم الوباء الذي استمر على ما يزيد العامين، مع إغلاقه وتدابيره الاحترازية المفروضة على المجتمعات في جميع أنحاء العالم، ابتكار طرق جديدة لتقديم الخدمات، والتي تقف في طريق تحديين. الأول في كيفية استمرار تقديم الخدمات لتلك المجتمعات التي عانت من الإغلاق. بالإضافة إلى ذلك، يتمثل التحدي الثاني في كيفية الحفاظ على عمليات التطوير والتميز التي تتبعها الحكومات المختلفة حول العالم.

أثبتت الدراسات والبحوث في عصرنا الراهن بأن الاستخدام التكنولوجي في إدارة الأعمال وتقديم الخدمات ولا سيما في القطاع الحكومي هي من السبل الأكثر نجاحاً والأكثر فعالية في جعل تلك الأعمال والنشاطات تتسم بالدقة والسهولة وتلبية الاحتياجات بأقل وقت

وجودة أعلى، وهذا ما جعل الانتاجية وتحقيق التميز في الأداء أقرب إلى التحقق من خلال الرسم والتخطيط الاستراتيجي المبني على تفعيل الاستخدام التكنولوجي الأمثل في جميع الخدمات والأعمال التي تنضوي ضمن ما تقدمه تلك القطاعات الحكومية. (عاشور، 2016).

ومن هنا برز مفهوم الحكومة الذكية والتي تقوم بالاعتماد على التكنولوجيات المتقدمة في تنفيذ أعمالها وأتمتة النظم والإجراءات في قطاعات الحكومة لتكون ميسرة أمام الجمهور وسهلة الاستخدام والتطبيق من قبل الموظفين، وبات مصطلح الحكومة الذكية من المصطلحات المعاصرة والتي تهدف إليه جميع حكومات الدول المتقدمة لما له من فوائد اقتصادية ومجتمعية وإسهاماته في تحفيز القطاع العام وجعله مسير في خدمة المجتمع وتطويره. (راشد النعيمي، 2016)

ويعتبر نظام العمل عن بعد إحدى مكونات الحلول الذكية والذي يقوم بالأساس على استخدام التكنولوجيات المختلفة من اتصالات وأنظمة تشغيل ويهدف إلى تحفيز الأداء الوظيفي من خلال عدة مقومات يقوم النظام عليها وعدة فوائد ثبت تحقيقها من خلال تجارب مختلفة محلياً وعالمياً. (عبد الكريم، 2016).

ومن خلال تطبيقات الحكومة الذكية التي قامت بتفعيلها حكومة الدولة ودوائرها والمؤسسات التي تتبع لها، يكون تطبيق نظام العمل عن بعد لم يتم تعجيله أو تطبيقه بالمستوى المطلوب، ولا يوجد دراسات سابقة في الدولة تطرقت لمفهوم نظام العمل عن بعد وتطبيقاته، فمن خلال البحث تم وضع عدة تساؤلات بغرض التعرف عن كثب على أبرز مميزات تطبيق نظام العمل عن بعد، والنظر في أبرز الأسباب التي حثت من تطبيق النظام في حكومة دبي والتي تتلخص بالتالي:

- الخوف من فشل التجربة ومقاومة التغيير المحتمل من قبل بعض الموظفين في بعض الدوائر. (Garret, 2007)
 - الثقافة الإدارية التقليدية وأثرها في أداء العديد من الموظفين في عدة مستويات إدارية وتنفيذية. (Goel, 2010)
 - الحاجة إلى المهارات والسلوكيات المطلوب توافرها للعمل عن بعد من قبل الموظفين والمديرين. (Jackson & Wielen, 2004)
 - عدم وجود تشريعات أو سياسات في المؤسسات والتي من شأنها أن تتيح تطبيق نظام العمل عن بعد. (العوفي، 2005).
- تعتبر الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم نظام العمل عن بعد دراسات ثرية وحديثة، تناولت المفهوم من خلال عدة جوانب وقطاعات وارتباطات، وقد قامت تلك الدراسات المختلفة بالبحث في المفهوم من خلال عدة طرق بحثية نوعية وكمية ووصفية وتحليلية، وهدفت بمجملها للكشف عن دور أو أثر إدارة استمرارية الأعمال في عدة جوانب تشغيلية وتنظيمية تتعلق بالمنظمات محور الدراسات.
- أعطى الشافعي (2019) من خلال دراسته: "استمرارية الأعمال أحد عوامل رفع مستويات الأداء في المنظمات الخدمية"، أعطى نتائج تفيد في دور إدارة استمرارية الأعمال في تحقيق التميز في الأعمال، وذلك عبر التأسيس لإطار متعمق للسماح بتطبيقاته في منظمات الأعمال النموذجية في مختلف القطاعات. وذكر أنه يجب على كل قطاع إنشاء نموذج التميز التجاري الخاص به والذي سيأخذ في الاعتبار جميع الجوانب المتعلقة بقياسات أداء المنظمات، وأعطى إدارة استمرارية الأعمال دور في تحقيق هذا التميز عبر تعجيله في المنظمة.

بحث أبو بكر ويعقوب (2015) في دراستهم أهمية متغيرات إدارة استمرارية الأعمال من خلال اختبارها في منظمات الأعمال المختلفة. لقد أدركوا متغيرات إدارة استمرارية الأعمال المختلفة، ويعتبر تقييم المخاطر أحد الأدوات الرئيسية والأولى لاعتماد تلك الإدارة الاستراتيجية، حيث كان يعطي التوجيه اللازم للإدارة لتعيين أقسام مختصة في إدارة استمرارية الأعمال لضمان خدمات استباقية وسلسة للعملاء.

أعطى آل حامد والعنزي (2016) خطة التعافي دورا مهما لأداء منظمة الأعمال. ووجدوا أن خطة الاسترداد تستخدم لتزويد تنظيم الأعمال بالأدوات الكافية لضمان تقديم الخدمات بطرق استباقية لإرضاء العملاء.

بحث اللياني (2019) عن دور إدارة الاتصالات أثناء حالات الكوارث، وتوصل إلى أدوار بارزة لإدارة الاتصالات، وتم إعطاء الدور الأكثر أهمية مع أعلى معدل لدور الاتصال في تعزيز القنوات المبتكرة للبقاء على اتصال مع العملاء أثناء حالات الكوارث. بحث لاسرادو وبيريرا (2018) حول تأثير تميز الأعمال وعوامله في القطاع الحكومي، حيث أخذوا القطاع الحكومي في الإمارات العربية المتحدة كدراسة حالة لأبحاثهم. ووجدوا أن أبرز العوامل المتعلقة بالقيمة المميزة التي استنتجتها 35% من المعدل الإجمالي للركائز الثلاث، يمكن التعرف على هذه العوامل من خلال الجهات الحكومية التي تسعى جاهدة لتقديم خدمات استباقية، وتقديم خدمات مبتكرة، وتقديم خدمات شخصية وسلسلة.

تم دمج إدارة استمرارية الأعمال من خلال تخصيص ISO: 22301 لمعالجة جميع مكوناته وتحديد أفضل الطرق لتحقيقها في بيانات العمل المختلفة. على الرغم من النطاق العملي الذي حددته ISO، يمكن تحقيق اعتماد إطارها كإطار نظري، لا سيما من خلال نقاط وأسس بنود ISO هذه التي تحدد الشروط اللازمة لإدارة استمرارية الأعمال بكفاءة وفعالية. وقد ناقش الهاشمي (2021) بمزيد من التركيز تلك المراحل المطلوبة عبر تطبيقها من خلال ISO، وأعاد تنظيم عوامله وروابطه بقطاعات الأعمال المختلفة. لقد أعطى فهما عاما لهذه العوامل من خلال التعرف على أبرزها، حيث أعطى الأولوية لتقييم المخاطر وخطة التعافي وإدارة الاتصالات كعوامل أساسية لإنشاء أي إدارة لاستمرارية الأعمال في أي منظمة أعمال.

من خلال تحليل تأثير الأعمال، أعطى بحث جمالي والعلي (2022) متغيرات إدارة استمرارية الأعمال إطارا نظريا من خلال التعرف على دور كل متغير تجاه جوانب الأعمال، وذكروا أن تنفيذ تحليل تأثير الأعمال لدعم إدارة استمرارية الأعمال سيؤدي إلى وجود توصيلات تجارية فعالة لضمان القدرات التنظيمية للوصول إلى أهدافها.

كانت التأثيرات الاستراتيجية التي كانت تظهر على منظمات الأعمال تتضمن أبعادا واضحة تتعلق بإدارة استمرارية الأعمال. فقد بحث الفوزان والعسيري (2023) في هذه التأثيرات وخلصوا إلى العديد من المتغيرات التي ترتبط بمتغيرات إدارة استمرارية الأعمال وعوامل التميز في الأعمال. وربطوا تقييم المخاطر بقدرة المنظمة على تحديد أكثر المتغيرات التي ستؤثر على تقديم الخدمات للمنظمة، وتم ربط خطة التعافي بالخدمات الاستباقية كسعي استراتيجي للمنظمة. علاوة على ذلك، تم ربط إدارة الاتصالات بالخدمات السلسلة كسعي استراتيجي أيضا.

في حين أن سياسات العمل عن بُعد الحديثة تم صياغتها واعتمادها من قبل الشركات بعد عام 1999، إلا أنها تسبق الكمبيوتر الشخصي. في عام 1979 سُمح لخمسة موظفين من شركة IBM بالعمل من المنزل كتجربة. بحلول عام 1983، ارتفع العدد إلى 2000. أعطت ا، JC Penny موظفي مركز الاتصال لديها خيار العمل من المنزل (نوفيل وآخرون، 2022).

في تاريخ العمل عن بعد، صاغ جاك نيلز، مهندس ناسا، مصطلح العمل عن بعد في كتابه "مقايضة الاتصالات والنقل" في عام 1973 (نوفيل وآخرون، 2022).

وبحلول عام 1999، بدأت الشركات الناشئة في مجال العمل عن بعد في الظهور. كان معظم رواد الأعمال الذين يقفون وراء مثل هذه الشركات الناشئة يكافحون من طلاب جامعيين أو موظفين سابقين في الشركات أرادوا التفرغ بمفردهم. على هذا النحو، كانوا على ميزانية ضئيلة ولم يكن بإمكانهم تحمل تكاليف استئجار مكتب أو توظيف المزيد من الأشخاص أو إنشاء إدارة (نوفيل وآخرون، 2022).

عمل رواد الأعمال اليوم من منازلهم، والغرف العلوية، والمرائب حتى استقر تدفقهم النقدي من خلال الحصول على دعم المستثمرين. دعمت الحركة الخضراء مفهوم العمل عن بعد لأنه مع انخفاض عدد المركبات على الطريق، انخفضت مستويات تلوث الهواء والضوضاء بشكل ملحوظ. بحلول عام 2000، تم الاعتراف بالحاجة إلى إرشادات العمل عن بعد لأصحاب العمل والموظفين على حد سواء (موسوي، 2022).

في عام 2000، تم سن قانون اعتمادات وزارة النقل، والذي أضاف الشرعية على العمل عن بعد وفوض الشركات بوضع سياسات العمل عن بعد والتي كانت خطوة كبيرة في تطور العمل عن بعد (السيروان، 2021).

تقدم سريعاً إلى عقد بعد ذلك، وكان أكثر من 59% من العمال عن بُعد يعملون في شركات خاصة. من كل هذا، يمكننا أن نقول بأمان أن العمل عن بعد موجود ليبقى. الشركات التي أعربت سابقاً عن مخاوفها بشأن تراجع أداء الموظفين، تعيد الآن النظر في موقفها بشأن هذا الموضوع.

في الواقع، أعلن أكثر من 74% من قادة الأعمال الذين شملهم الاستطلاع الذي أجرته مؤسسة Gartner عن خضوعهم لنقل الموظفين إلى وظائف بعيدة بعد COVID-19. على مدى العقد الماضي، ارتفع العمل عن بعد بنسبة 115%. دعونا نلقي نظرة على الاضطرابات في صناعة العمل عن بعد بين عام 2010 حتى الوقت الحاضر (موسوي، 2022).

وفقاً لعملاق مراجعة البرامج Getapp، ارتفع عدد الأشخاص الذين يعملون من المنزل بنسبة 400% منذ عام 2010. في الواقع، يعمل 78% من المستطلعين عن بُعد لبعض الوقت. هناك شركات أولى عن بعد مثل Zapier و Gitlab و Toptal وشركات صديقة عن بُعد مثل Microsoft و Google. (السيروان، 2021).

تدير شركة تعمل عن بعد أولاً عملياتها على إعداد عن بعد بالكامل. وتسمى أيضاً الشركات الموزعة. إن ثقافة العمل مقصودة بشكل أكبر، ويتم نسج عافية الموظف في الصميم. يمكن للفرق العمل من أي مكان وتنفيذ أي خدمة، من تسجيل الأعمال إلى إطلاق المنتجات في السوق (المطلق، 2021).

ومع ذلك، فإن الشركة الصديقة عن بُعد هي شركة لا تمتلك مكاتب فعلية في مواقع مختلفة فحسب، بل تسمح أيضاً لقوتها العاملة بالعمل عن بُعد وفقاً لسياسة الشركة بالإضافة إلى التفضيلات الفردية. تهدف الشركات الصديقة عن بُعد إلى تحقيق توازن بين الوجه الشخصي والوجه الافتراضي، وهو ما يعني عادةً تنظيم خلوات سنوية وأنشطة ترابط الفريق الأخرى لفريق موزع (قادري، 2021).

بذكر Google و Facebook أعلاه؟ أعلن عمالقة التكنولوجيا هؤلاء عن قرارهم بالسماح لموظفيهم بالعمل من المنزل حتى ديسمبر 2020. وفي الوقت نفسه، سمحت مواقع التواصل الاجتماعي مثل Twitter لموظفيها بالعمل عن بُعد إلى الأبد، بعد إعلان في أوائل مايو من هذا العام. وهذا يعكس شعور 25% من القوة العاملة في مجال التكنولوجيا الذين يرغبون في الانتقال بشكل دائم إلى العمل عن بُعد (نوفيل وآخرون، 2022).

ومع ذلك، في تاريخ العمل عن بُعد، لم يكن هذا هو الحال دائماً. في عام 2018، نُقل عن مسؤول في Facebook قوله إن الشركة أرادت أقل عدد ممكن من الموظفين للعمل من المنزل، من بين مخاوف من ضعف الإنتاجية وانعدام المساءلة (نوفيل وآخرون، 2022).

بفضل الوباء، شهد Facebook تحولاً في فلسفته ويتوقع أن يصبح أكثر من نصف قوته العاملة عن بُعد بحلول عام 2025.

لاستخدام لغة صناعة التكنولوجيا، فإن العمل عن بعد يعطل سوق العمل. في حين أنه من المعروف أن المتخصصين في مجال التكنولوجيا هم من أكثر العاملين أجورًا، فإن دمج المواهب في قاعدة عالمية يعني أنه سيكون هناك انخفاض في متوسط الرواتب. تمكن معظم مطوري البرامج والمبرمجين والمختبرين من إعادة إنشاء محطة العمل الخاصة بهم في المنزل واستعادة السيطرة على التوازن بين العمل والحياة الخاصة بهم، مما يدل على أن الاستعدادات لممارسات العمل عن بُعد المستمرة جارية (موسوي، 2022). كانت شركات مثل Automatic (المعروفة أكثر بمنتجاتها WordPress) و Gitlab بعيدة لسنوات طويلة. هذه هي الممارسات التي اتبعوها ليزلوا ناجحين.

من أبرز مقومات العمل عن بعد هو الآتي:

العمل على إنشاء مساحة عمل:

الخطوة الأولى لبقاء المؤسسة منتجة هي الدخول في العقلية الصحيحة. ويمكن أن يساعد إنشاء محطة مخصصة لذلك في المنزل في ضبط النغمة. عن طريق وضع أجهزة العمل بالقرب من النطاق العريض أو نقطة الاتصال الخاصة بالموظف والاستفادة من التعديلات المريحة لضمان أن الموظف يعمل بشكل مريح (السيروان، 2021).

تأمين شبكة الاتصال:

يعد استخدام الأجهزة الشخصية في العمل بمثابة بوابة للمتسللين للحصول على معلومات تجارية حساسة. يمكن لشبكة افتراضية خاصة (VPN) توصيل العاملين عن بُعد بالشبكة الداخلية للمؤسسة مع منع الهجمات عن بُعد.

الاتصال الهاتفي الموزع للفريق:

يمكن لبروتوكول الصوت عبر الإنترنت (VOIP) توجيه المكالمات وإعادة توجيهها. يسجل حركة مرور المكالمات ويساعد الموظف على تتبع الأجهزة من حيث يقوم الأشخاص بإجراء المكالمات. تمتلك أنظمة VOIP أيضًا خيارًا للمتصلين لترك رسائل البريد الصوتي، مما يجعلها أساسًا منصة للاتصال الموحد. كل ما يحتاجه الموظف هو رقم هاتف عمل عادي لتوصيل VOIP به.

الاستفادة من السحابة:

يقوم الموظف بتحميل الملفات إلى السحابة لتجنب فقدان المعلومات أو وضعها في غير مكانها. عندما تكون هناك، فالموظف يعلم أنها تظل هناك ويمكن استردادها في أي وقت. كما أنه يساعد الأشخاص على العمل في وضع عدم الاتصال على المستندات بإمكانيات محدودة حتى يعودوا إلى الإنترنت بكامل قوتهم (قادري، 2021).

إدارة كلمة المرور:

يقوم الموظف الممارس لمهامه عن طريق نظام العمل عن بعد بتشديد إجراءات إحضار جهاز الاتصال الخاص به من خلال مراقبة عناصر التحكم في الوصول وتأمين الأجهزة باستخدام المصادقة الثنائية ومديري كلمات المرور. ويمكن للموظف تغيير كلمات المرور بشكل روتيني عبر الأجهزة لمنع محاولات تسجيل الدخول غير المصرح بها.

على الرغم من تنوع الأدوار التي يمكن القيام بها عن بُعد، فإن الفكرة تستغرق بعض الوقت لتعتاد عليها. على الرغم من أن غالبية القوى العاملة عن بُعد اليوم تتألف من جيل الألفية، إلا أن قلة من جيل طفرة المواليد الذين اقتربوا من التقاعد يعارضون الفكرة بسبب مخاوف تتعلق بالأمان والثقة بشأن إجراء تفاعلات مع العملاء على الويب. كجيل سبق معظم ابتكارات المنتجات الحديثة، يفضلون راحة

التبادلات الشخصية والتوجه إلى حجرة زميل في العمل للحصول على رأي ثان. علاوة على ذلك، فإن أولئك الذين لديهم التزامات عائلية يخشون أن تؤدي زيادة المشتتات إلى عرقلة إنتاجيتهم (موسوي، 2022).

اليوم، أكثر الوظائف المنشورة من قبل أرباب العمل على منصات مثل Flexjobs هي في مجال المحاسبة والمالية. جاءت هذه في المرتبة السادسة الأكثر شعبية للعمل عن بعد. تشمل الأدوار التي يسهل الوصول إليها عن بُعد المحاسبة، واستشارات كشف المرتبات، ومسك الدفاتر، والمحليلين الماليين (المطلق، 2021).

سيشهد المستقبل شركات نائية بالكامل تقدم استشارات قائمة على القيمة ورسوم ثابتة عبر الإنترنت. سيتم الاستيلاء على القوى العاملة من قبل جيل الألفية وجيل الذين يتبنون بالفعل استراتيجيات التكامل بين العمل والحياة بدلاً من الانقطاع الذهني في ساعة معينة (نوفيل وآخرون، 2022).

مع ظهور التكنولوجيا والاختراقات الطبية، بدأت المراكز الصحية في التوسع. استضافت فروع الطب المختلفة أخصائيين، مما أدى إلى إنشاء طلب للاستشارات الشخصية وحفظ السجلات. أصبحت الرعاية الصحية رقمية بالكامل، بأجهزة يمكن ارتداؤها، وتقارير عبر الإنترنت يمكن تحميلها بواسطة المختبرات والنظر إليها من قبل كل من الطبيب والمريض (موسوي، 2022).

في ذروة الحركة البيئية، انتعش العمل عن بعد. من منظور بيئي، يُقال إنه يساهم في تقليل انبعاثات الكربون نظرًا لأن الناس لا يضطرون إلى التنقل في كثير من الأحيان ذهابًا وإيابًا.

في عالم ما بعد الوباء، سيقفز المزيد من المهن على متن قطار العمل عن بُعد. يفكر الكثيرون في جعله خيارًا دائمًا ويستعدون لتوقيع القوى العاملة الخاصة بهم لمنصات التعاون على مستوى المؤسسة. التكنولوجيا والعمل عن بعد مترابطان معًا. تعمل مجموعة التقنيات المناسبة على إبقاء العالمين المادي والرقمي متصلين، مما يضمن عدم تقوية الفرق المتفرقة على اللحظات المكتبية والمناقشات المتعلقة بالعمل وكل شيء بينهما. هذا بهدف إبقاء الفرق مرئية وخاضعة للمساءلة من لحظة تسجيل الدخول إلى لحظة تسجيل الخروج. من وجهة نظر الموظف، يمكن أن يكون للعمل عن بعد فوائد عديدة. على سبيل المثال، يمكن للعمال ذوي الإعاقة العمل دون إزعاج. أو يمكن لأولئك الذين لديهم التزامات بتقديم الرعاية الاستمرار في الحصول على وظيفة. يمكن أن يساعد بناء تجربة العمل عن بعد موظفيك على البقاء استباقيين وتحسين إدارة وقتهم وقدرتهم على التنظيم الذاتي. إنه يزودهم بالأدوات التي يحتاجونها للحفاظ على أدائهم (موسوي، 2022).

تقوم العديد من المنظمات من مختلف الأشكال بالطلب من العديد من الموظفين العاملين فيها تنفيذ مهامهم المناطة من خلال نظام العمل عن بعد. في حين أن هذا قد ثبت أنه يمثل تحديًا في بعض الأحيان، إلا أن المرونة التي يوفرها العمل من المنزل تعد احتمالًا جذابًا، وقد يختار العديد من الموظفين مواصلة ترتيبات العمل من المنزل انقضاء طلب المؤسسة من موظفيها للعمل في مكان العمل الفعلي. هذا يعني أن الشركات بحاجة إلى التأكد من أن ممارسات العمل عن بعد من شأنها أن تحقق تعزز الإنتاجية والمشاركة (العبادي، 2021).

إن معرفة مقومات نظام العمل عن بعد، ومن ثم البحث في كيفية تحقيق تلك المقومات من شأن ذلك أن يمكّن المؤسسة من تطبيق نظام عمل عن بعد أكثر قدرة على تحقيق الأهداف المرادة من تطبيقاته، كما أن معرفة تلك المقومات التي تتطلب تجهيزها من قبل العاملين عبر نظام العمل عن بعد من شأنه أن يمكن هؤلاء العاملين من أداء المهام المناطة بهم بكفاءة وبقدرة على تحقيق الأهداف التي توضع لهم من قبل مدرء المنظمة التي يعملون بها (نوفيل وآخرون، 2022).

وقد أجرى باحثون في جامعة معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا دراسة حول الإجراءات الأكثر أهمية التي يمكن للمؤسسات اتخاذها لدعم العمل عن بعد من خلال استطلاع آراء 441 من قادة الموارد البشرية العالميين. بناء على النتائج، اقترحوا المبادئ التالية لمساعدة القادة على إدارة قوة العمل عن بعد بشكل فعال من جهة، ومساعدة العاملين عبر هذا النظام على أداء مهامهم وفق تلك المقومات التي يجب توفرها من قبلهم ومن قبل المنظمة التي يعملون بها كما هو موضح في الآتي:

1. الحفاظ على التواصل

يمكن أن يتسبب العمل من المنزل في شعور الموظفين بالانفصال. يعد التواصل أمرا بالغ الأهمية لضمان شعور الموظفين بالدعم من قبل شركتهم ويتطلب خصائص رئيسية لكي يكون فعالا من خلال المضامين التالية:

التواصل المُتكرّر: إن تنظيم التحديثات اليومية أو الأسبوعية التي يمكن لجميع الموظفين الوصول إليها يعزز الاتصال بالموظف. وفقا للدراسة، كانت تحديثات الفيديو أو الندوات عبر الإنترنت، بدلا من رسائل البريد الإلكتروني، هي الطريقة المفضلة للاتصال.

التواصل الشفاف: إن الانفتاح والشفافية بشأن الأساس المنطقي وراء القرارات التي يتخذها أولئك الذين يشغلون مناصب إدارية يؤدي إلى شعور أكبر بالثقة والشمول. وهذا يسمح أيضا بإجراء مناقشات شاملة بشأن القرارات، والتي بدورها تساعد المديرين على الشعور بالدعم.

التواصل المفتوح: من المهم أن يكون لديك نظام اتصال مفتوح يسمح للموظفين بتقديم ملاحظات أو طرح أسئلة في الوقت الفعلي. توفر الاستطلاعات الأسبوعية المجهولة والبريد الإلكتروني المخصص للمساعدة والردشات الافتراضية الجانبية إعدادا للموظفين لبدء المناقشات وطرح الأسئلة (قادري، 2021).

سهولة التنقل: يمكن أن يكون إنشاء مركز معلومات مركزي يسهل الوصول إليه مفيدا بشكل لا يصدق في التواصل الفعال. يمكن أن تتضمن هذه المراكز الأسئلة المتداولة التي يتم تحديثها بانتظام، والمعلومات المتعلقة بسياسة الشركة، وموارد التدريب الافتراضية، ورسائل الفيديو المؤرخة من الأشخاص في المناصب الإدارية (نوفيل وآخرون، 2022).

المهام المتسقة: أكبر عقبة أمام التواصل الفعال هي الرسائل غير المتسقة عبر أجزاء مختلفة من الشركة. يجب أن تكون جميع المعلومات متسقة ومتناسكة من جميع فرق العمل، من الموارد البشرية إلى التمويل والاستشاريين وما إلى ذلك. يجب ألا يتعارض التواصل أو يكون متناقضا (العبادي، 2021).

2. تقديم الدعم الإداري

يزيد العمل عن بعد من احتمالية الشعور بالعزلة، مما قد يؤثر على الصحة العقلية والجسدية للأشخاص. تعد عمليات تسجيل الوصول الفردية المنتظمة من قبل المديرين مع الموظفين هي الطريقة الأكثر فعالية لمحاربة العزلة. الأنشطة الاجتماعية الافتراضية، مثل فصول التمارين عبر الإنترنت، والغداء والتعلم، واستراحات القهوة فعالة أيضا في رفع الروح المعنوية ومساعدة الموظفين في التغلب على مشاعر العزلة. يمكن أن تكون المبادرات التي تعزز الإدارة الذاتية للتوتر والرفاهية العقلية مفيدة أيضا. كما يمكن أن يشمل ذلك الوصول إلى موارد الصحة العقلية ولوحات المناقشة عبر الإنترنت وروابط لمزيد من دعم الصحة العقلية (المطلق، 2021).

يمكن أن تتخفف الإنتاجية عند العمل عن بعد في المهام التي تتطلب التعاون بين أعضاء الفريق، ومن المهم الاعتراف بأن هذا أمر طبيعي. ومع ذلك، يمكن أن تزيد الإنتاجية أيضا عندما تتطلب المهام تفاعلا ضئيلا أو معدوما مع أعضاء الفريق الآخرين لإكمالها. من المهم الاعتراف بالعمل الجيد ومكافأته، لأن عدم التفاعل وجها لوجه يمكن أن يتسبب في كثير من الأحيان في نسيان المديرين تقديم ملاحظات إيجابية للموظفين الذين يعملون عن بعد. يمكن للاجتماعات القصيرة والمتكررة، مثل التجمعات اليومية، أن تعزز الإنتاجية وتساعد في الحفاظ على مشاركة العمال وتركيزهم.

3. إدارة التوازن بين العمل والحياة

في حين أن الانتقال الأولي قد يكون صعبا، إلا أن هناك فوائد للعمل عن بعد. لم يعد الموظفون مضطرين للتنقل ويمكنهم قضاء المزيد من الوقت مع أسرهم. ومع ذلك، فإن لها أيضا عيوبها. يمكن أن يؤدي العمل من المنزل إلى طمس الحدود بين العمل والحياة المنزلية، وأظهرت الدراسة أن الموظفين يميلون إلى العمل ساعة إضافية يوميا عند العمل من المنزل بسبب الشعور كما لو كانوا بحاجة إلى أن يكونوا متاحين باستمرار. يصبح هذا أكثر صعوبة إذا كان الموظفون يدعمون الأطفال (السيروان، 2021).
يعد السماح بإجراء تعديلات معقولة على الجداول الزمنية طريقة فعالة للتخفيف من هذه المشكلات. بدلا من التركيز على إكمال المهام ضمن إطار زمني قياسي يتراوح بين 8 و 5 سنوات، فإن السماح للعمال بالعمل طوال النهار والمساء يمكن أن يوفر لهم المرونة اللازمة لاستيعاب الالتزامات العائلية أو الشخصية.

4. الانضباط الذاتي.

في حين أنه من المفهوم أن تؤدي الحالة الطارئة التي اقتضت العمل عن بعد، أو سياسة المنظمة التي ارتأت تطبيق نظام العمل عن بعد، إلى تغيير أهداف الشركة وأولوياتها لفترة من الوقت، فمن المهم العودة إلى المسار الصحيح لتحقيق أهداف ما قبل تطبيق هذا النظام إن كان قد تم تطبيقه بالفعل لمدة محددة، أو على مدار مدة تنفيذ مشروع محدد. فينبغي على العاملين في المنظمة من شتى الأقسام والمستويات التذكر أن التحول إلى العمل عن بعد يمكن أن يوفر فوائد وفرصا جديدة للتقدم. وقد ذكر 10% من الموظفين الذين شملتهم الدراسة إن فرص التعلم الجديدة لبناء مهاراتهم أثناء العمل عن بعد كانت واحدة من أكثر الاستراتيجيات فعالية لخلق المشاركة والاستمتاع في عملهم (قادي، 2021).

5. سياسات منصفة

قد يثير العمل عن بعد قضايا الإنصاف، خاصة إذا كان ينظر إليه على أنه ميزة. السياسات التي ينظر إليها على أنها غير عادلة أو غير متسقة تؤثر بسرعة على الروح المعنوية والصدقة الحميمة.
نجد أن معظم المؤسسات ليس لديها سياسات العمل عن بعد. حدد بوضوح قواعد وإرشادات المشاركة للعاملين عن بعد، بما في ذلك التوقعات وآداب السلوك حول الاجتماعات عن بعد. فينبغي على المنظمة أن تجعل العاملين عن بعد يشعرون بأنهم جزء من الفريق. فعلى الإدارة أن تقوم بدعوتهم إلى المناسبات الاجتماعية ودعم تكاليف سفرهم حسب الاقتضاء. كما أن الإدارة ملزمة في منحهم وصولا

رقميا إلى المنشورات والمعلومات التجارية التي يمتلكها الآخرون أو قد يشاركونها في الموقع. يؤدي إبقاء العاملين عن بعد في الحلقة إلى بناء صداقة جماعية (نوفيل وآخرون، 2022).

6. توفير أدوات موثوقة

هناك تصور مسبق بأن العمل الفردي، مثل البرمجة، يعمل بشكل جيد عن بعد، ولكن العمل القائم على الفريق، مثل التعاون الإبداعي، لا يفعل ذلك. الحقيقة هي أنه يمكن الآن القيام بالعديد من أنواع العمل عن بعد إذا كان لدى الناس الأدوات المناسبة. فعلى المؤسسة أن تقوم بتصميم أنظمتها للبحث والفهرسة بكفاءة، والاستثمار بوقت فرق التدريس لتحسين أدوات التعاون الافتراضية. يعد أمان النظام غير المقيد والوصول عبر الهاتف المحمول رهانات لنجاح تطبيق نظام العمل عن بعد، وهذه الأدوات هي مقومات لنجاح مثل هذه التطبيقات، وعلى المؤسسة أن تقوم بتزويد العاملين بنظام العمل عن بعد بالأدوات اللازمة لتمكينهم من أداء مهامهم عبر تلك الأدوات (العبادي، 2021).

7. توفير الدعم السريع للاستجابة

لن تسمح لأجهزة الكمبيوتر الخاصة بموظفي المؤسسة في الموقع بالبقاء معطلة ليوم واحد. وبالمثل، تحتاج القوى العاملة عن بعد إلى نفس الدرجة من الاهتمام بأداء تكنولوجيا المعلومات والأمان والدعم. فعلى المؤسسة أن تقوم بإنشاء بنية أساسية للدعم تعطي الأولوية لطلبات العمال عن بعد، والحفاظ على الأدوات اللازمة للتعامل مع المشكلات عن بعد. يجب أن تكون الشركة مستعدة أيضا لإجراء "مكالمات منزلية" وتقديم دعم شحن سريع في حالة ظهور مشكلات في الأجهزة عن بعد (قادري، 2021).

8. الاستثمار في نظام العمل عن بعد

يمكن للعمل عن بعد أن يدفع الكفاءات التي تقلل التكاليف على المدى الطويل. ومع ذلك، كما ذكر سابقا، يتطلب الأمر استثمارا مقدما لرؤية المدخرات لاحقا. حيث يتطلب على المؤسسة أن تضع الأدوات والموارد المناسبة في أيدي العاملين عن بعد. فالتحول إلى العمل عن بعد ليس هو الوقت المناسب لقطع الزوايا على الدعم. وهذا ما يتطلب من الإدارة أن تكون أكثر مرونة واستجابة لمتطلبات تطبيق نظام العمل عن بعد (المطلق، 2021).

9. إدارة التغيير

العمل عن بعد هو تغيير تنظيمي يؤثر على الجميع، وذلك لأولئك الذين يعملون في الموقع وخارجه. كما يمكن أن تؤدي التحولات غير المخطط لها وغير المنظمة إلى اضطرابات هائلة في سير العمل، ومشاريع متوقفة، وعدم الرضا، وانعدام الثقة. إن المنظمات التي اعتمدت نظام العمل عن بعد تقوم عادة بإدارة التغيير الذي يأتي مع العمل عن بعد بمجرد التفكير والتخطيط للمستقبل (السيروان، 2021). كما تقوم إدارة تلك المنظمات بتحديد ملفات تعريف المستخدمين ومواءمة أنشطة التغيير مع احتياجات كل مستخدم. كذلك أيضا في تقديم عمليات تطوير التدريب والتواصل مع القادة والعاملين من مختلف المستويات لمساعدتهم على التكيف مع بيئة العمل الجديدة. وينبغي على إدارة المنظمة التي تتبنى نظام العمل عن بعد إظهار الثقة في العاملين المنخرطين بهذا النظام. وعلى الإدارة أن تكون مستمرة في

الاستماع والتواصل مع هؤلاء الموظفين. ولا ينبغي التقليل أبداً من شأن الجوانب العاطفية لهذا التغيير؛ حيث سيؤدي تجاهلها إلى انخفاضات حقيقية في الإنتاجية وفعالية الأعمال في المؤسسة التي ستكون قادرة على تحقيق أهدافها (توفيق وآخرون، 2022).

10. التنظيم الإداري

يمكن أن يؤدي عدم وجود غرض محدد جيداً إلى تآكل قيمة العمل عن بعد ويجعل من الصعب قياس النجاح. ما هو الهدف من العمل عن بعد للشركة؟ كيف يمكن مشاركة هذه النية بطرق تكتسب الفهم والدعم؟ هل في اعتبار الشركة تقديم برامج اجتماعية وفعاليات ثقافية خاصة بالعاملين عن بعد. هل تقوم الشركة بإجراء اتصالات المجموعات الصغيرة في نفس الموقع وتقوم بتغطية نفقات النزاهات التي تجمع الفرق الافتراضية معاً. هل يتم تسليط الضوء على العاملين عن بعد في الأخبار الداخلية. إذا كانت المؤسسة قد انتبهت إلى هذه المبادئ التوجيهية لنجاح نظام العمل عن بعد، فسيكون لديها الكثير من الأخبار الجيدة لمشاركتها (نوفيل وآخرون، 2022).

إن نظام العمل عن بعد على اعتباره نظام عمل ليس اعتيادياً ويختلف عن العمل المتعارف عليه باختلافات بعضها جوهرية، يتطلب من المؤسسة أو الأفراد الراغبين بتطبيق النظام والعمل به لتحقيق الجدوى والمنفعة المرجوة منه، يتطلب تطبيق وتجهيز عدة أمور وجوانب على صلة بالمؤسسة نفسها وبالموظف المنخرط بتطبيق النظام على حدٍ سواء. (الزومان، 2004).

بالإضافة إلى المقومات السابقة، يتطلب تطبيق نظام العمل عن بعد مجموعة من الضوابط يجب تحقيقها في المنظمة، يمكن ملاحظة هذه الضوابط من خلال الرسم الآتي، مع ملاحظة أن هذه الضوابط قد تختلف من جهة عمل إلى أخرى وفق متطلبات تطبيق العمل، ووفق الأدوات المساعدة وما يتم تحديده من قبل المنظمة (العبادي، 2021).

المراجع والمصادر

1. كريس فاين، 9 أكتوبر، 2013، كيف تساعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على زيادة فرص العمل في العالم، منشورات البنك الدولي.
2. كينسمان، فرانسيس، 2002، كتاب The Telecommuters.
3. النعيمي، راشد، فبراير 2016، الحكومة الذكية بين أيدي الناس، جريدة الخليج.
4. طي لمين، (2008)، المنظمة الالكترونية للعمل عن بعد، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 3.
5. المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، <https://hrdiscussion.com/hr23269-2.html>
6. بلدية دبي (2009)، نظام وضوابط العمل عن بعد" نشرة تعريفية، دبي.
7. اليافي والعمرى (2013)، الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، مج 29، عدد 2، سوريا.
8. جريدة البيان الإماراتية، العمل عن بعد يحظى باهتمام متزايد، 04 أبريل 2018
9. نحو مجتمع المعرفة، نظام العمل عن بعد، سلسلة دراسات تصدر عن مركز الانتاج الإعلامي في جامعة الملك عبد العزيز، الإصدار الثاني عشر
10. جريدة الإمارات اليوم، 08 يوليو 2018، قانون الموارد البشرية يحقق الاستقرار الوظيفي للجميع،

11. أبو خطوة، السيد، (2013)، "فاعلية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد" المؤتمر الدولي الثالث للتعليم الإلكتروني والعمل عن بعد، الجامعة الخليجية، مملكة البحرين.
12. جريدة البيات الإماراتية، 08 مارس 2018، "225 وظيفة للمواطنين وفق نظام العمل عن بعد".
13. جريدة الإمارات اليوم، 09 أغسطس 2017 " البدء بتطبيق نظام "العمل عن بعد" بدائرة القضاء في أبوظبي"
14. وكالة أنباء الإمارات، 5 مارس 2018 " افتتاح أول مركز على مستوى الدولة للعمل عن بعد".
15. جريدة الاتحاد الإماراتية، 8 مارس 2018 " الموارد البشرية والتوظيف: توفير وظائف للمواطنين للعمل عن بعد.
16. وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، 2016.، المملكة العربية السعودية، قرار تنظيم العمل عن بعد، قرار وزاري
17. موقع صلة الإلكتروني، إدارة العمل عن بعد، مراقبة الإنتاجية والتعليم الإلكتروني، [/http://www.silah.com.sa](http://www.silah.com.sa)
18. أبو نيان، إبراهيم، (2006)، "الاستشارة والعمل الجماعي: المفاهيم والخصائص والمعوقات، دراسة ماجستير في جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
19. عبد الحفيظ، عبد الله، (2010)، "التشغيل الرسمي بين الدافع الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر"، جامعة أبو بكر بلقايد، أطروحة دكتوراة، الجمهورية الجزائرية.
20. الحمادي، عماد، (2010)، "مركز التدريب عن بعد بمعهد الإدارة العامة، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، مجلد 26 عدد 51
21. الرشيد، صالح، (2007)، "إطار منهجي لتشغيل المرأة السعودية في ظل تبني خيارات العمل عن بعد"، صندوق تنمية الموارد البشرية، المملكة العربية السعودية.
22. الزومان، عبد الله، (2004)، العمل عن بعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، المؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
23. الشركجي، أسماء، (2008)، " أثر العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في الاحتراق النفسي للعاملين" رسالة دكتوراة، جامعة بغداد، الجمهورية العراقية.
24. الطائي، رنا، (2007)، "الأنماط القيادية والثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي"، كلية الإدارة والاقتصاد، رسالة ماجستير، سوريا.
25. العلي وآخرون، (2009)، "مدخل إلى إدارة المعرفة"، مجلة علمية، الطبعة الثانية، دار المسير الأردن
26. العوفي محمد، (2005) "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي" جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية رسالة ماجستير الرياض. المملكة العربية السعودية.
27. فران، فايز، (2022)، نظام العمل عن بعد في القطاع الحكومي في المملكة الأردنية، جامعة العلوم التطبيقية، عمان، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال.
28. الخاجة، علي، (2020)، تطبيق نظام العمل عن بعد- دراسة حالة على حكومة دبي، كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية، دبي، رسالة ماجستير تنفيذي في الإدارة الحكومية.

29. ميزان النور، سميح، (2023)، تطبيق نظام العمل عن بعد كأحد الحلول الاحترافية في ظل تفشي وباء كوفيد-19، دراسة ماجستير في الإدارة من جامعة أم درمان، السودان.
30. العمادي، رفيق، (2023)، برمجيات إسناد تطبيق نظام العمل عن بعد، رسالة بكالوريوس في هندسة المعلوماتية من جامعة حلب.
31. توفيق، محمد. جوادي، عبد الرحمن. صاوي، خلدون، (2022)، تطبيقات أنظمة العمل عن بعد خلال جائحة كورونا، دراسة بحثية منشورة على موقع جامعة البعث، حمص، سوريا.
32. السيراوان، خالد (2021)، العمل عن بعد كأحد أساليب استمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية، دراسة حالة على القطاع التعليمي في قطاع غزة، جامعة غزة الإسلامية.
33. العبادي، باسم، (2021)، أثر التعليم الافتراضي على مستويات طلبة المدارس خلال تفشي جائحة كوفيد-19، دراسة حالة على مدارس حكومية في المملكة الأردنية، رسالة ماجستير في التربية من جامعة الأردن.
34. موسوي، عبد الباري، (2022)، العمل عن بعد، فوائده، متطلباته، تحدياته. دراسة بحثية لدراسة البكالوريوس من كلية الاقتصاد في جامعة الموصل، العراق.
35. جاكسيس، ألفريد. بوتس، جاك. فيرناند، ناي. (2022)، تطبيق نظام العمل عن بعد كأداة مساعدة لاستمرار الأعمال في ظل تفشي كوفيد-19. جامعة سلطان إدريس ماليزيا.
36. نوفيل، بيرناند. ديريك، مارك. لينك، جورج، (2022)، العمل عن بعد في القطاع الصحي الأمريكي، مقال منشور على موقع منظمة الصحة العالمية.
37. قادري، تيسير، (2021)، أدوات تطبيق نظام العمل عن بعد في بيئة العمل الحكومي، دراسة حالة على قطاع الخدمات في المملكة العربية السعودية، دراسة ماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الملك عبد العزيز، الرياض.
38. المطلق، حامد، (2021)، آلية ربط نظام العمل عن بعد بسياسات الشركات العاملة في العراق، دراسة بكالوريوس في الاقتصاد من جامعة الموصل قسم كلية الاقتصاد.

1. Telework new way to work, 20/03/2015 <http://www.hobtrendtalk.com/2014/11/18/telework-a-new-way-of-workin>
2. Abate, Tom (2008). "SF Chronicle "Group touts telecommuting's green benefits". Hearst Communications, Inc.
3. Garret ,R.K & Danziger.J.N (2007) which telework? Defining and testing the taxonomy of technology- mediated work at a distance. Social Science Computer review 25.
4. Goel & others, (2010), "Formal models of virtual enterprise architecture: Motivations and approaches" RMIT University, Australia.
5. Jackson& Wielen, (2004) "Teleworking: international perspectives ", University of Brighton, London& New York.
6. Boris, Eileen, (May 27, 1994)., Home to Work: Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States, Cambridge University Press
7. Crittenden, Ann, (January 1, 2002). The Price of Motherhood: Why the Most Important Job in the World is Still the Least Valued, Owl Books (NY)

8. James, Kay, (2003) "Telework: A management priority a guide for managers, supervisors, & telework coordinators " United States office of Personal Manager, Washington.
9. Martino, Vittorio, Wirth, Linda (1990), "Telework: A new way of working and living" International labor review, Vol 129, No 5.
10. Pe´rez, M. P., et al. (2002). "Benefits and barriers of telework." Technovation.
11. Lier Witte & Macharis (2012) "The impact of telework on transport externalities: the case of Brussels Capital Region"
12. Pirdavani, A., et al. (2014). "Assessing the road safety impacts of a teleworking policy." Transport Geography 39(15): 15
13. Pyoria, Pasi, (2011). "Managing telework risk, fears, and rules" University of Tampere, Finland.
14. Tom Abate (2008-04-22). "SF Chronicle "Group touts telecommuting's green benefits". Hearst Communications, Inc.