

توسع الشركات الخليجية في تطبيق منظومة العمل عن بُعد¹

Gulf Talent

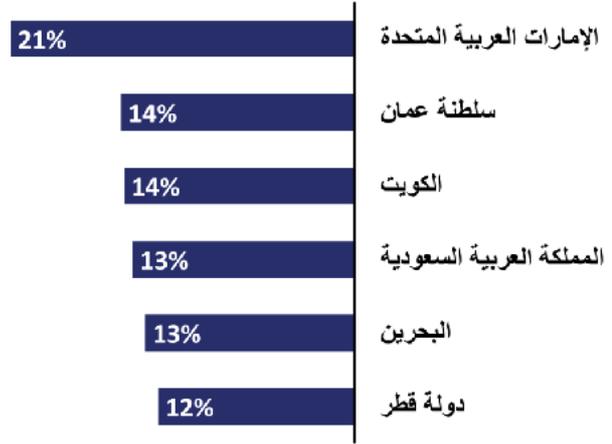
٢٠٪ من موظفي دول مجلس التعاون الخليجي يعملون حالياً بنظام العمل عن بُعد أو نظام العمل الهجين، وثالث الشركات تخطط لتوسيع نظام العمل الهجين لجذب الموظفين والاحتفاظ بهم.

المحترفون في دول مجلس التعاون الخليجي بنوع معين من تطبيق منظومة العمل عن بُعد أو "نظام العمل الهجين" في الشركات التي يعملون فيها، وفقاً لأحدث استطلاع أجرته شركة "جلف تالنت".

استندت دراسة "جلف تالنت" إلى مسح شمل ٤٠٠٠ محترف و ١٠٠٠ مدير في المنطقة. ووجدت أن الشكل الأكثر شيوعاً للعمل عن بُعد هو يومين في الأسبوع من المنزل وثلاثة أيام في مكان العمل. وبين دول مجلس التعاون الخليجي الست، برزت دولة الإمارات العربية المتحدة كأكثر الدول الصديقة للعمل عن بُعد، في حين أن دولة قطر لديها أدنى معدل للاعتماد على العمل عن بُعد.

العمل عن بعد حسب الدولة

% من الموظفين الذين يعملون عن بُعد/ نظام العمل الهجين



المصدر: دراسة "جلف تالنت"

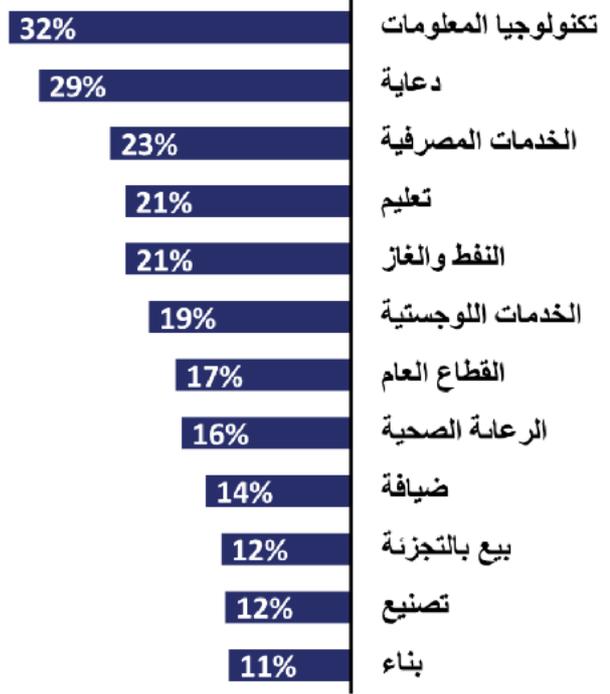
تتصدر الشركات الناشئة والشركات متعددة الجنسيات في العمل عن بُعد، على عكس الشركات المحلية الكبيرة والكيانات الحكومية التي لديها أدنى معدل. وبين القطاعات المختلفة، يتبنى قطاعا تقنية

¹ Gulf Talent, May 29, 2024, [Link](#)

المعلومات والإعلان العمل عن بُعد بشكل بارز، في حين أن قطاعي البناء والتصنيع يتبنيان ذلك بشكل أقل بسبب طبيعة عملهما.

العمل عن بعد حسب القطاع

% من الموظفين الذين يعملون عن بُعد/ نظام العمل الهجين



المصدر: دراسة "جلف تالنت"

ومن بين الشركات التي تطبق حالياً "نظام العمل الهجين"، تخطط ثلث الشركات لتوسيع ترتيباتها الهجينة بشكل أكبر، في حين تخطط ١٣٪ منها لتقليص أو حتى إلغاء العمل عن بُعد تماماً. استفسرت دراسة "جلف تالنت" عن دوافع أصحاب العمل في السماح أو عدم السماح بالعمل عن بُعد. ومن بين الشركات التي تطبق العمل عن بُعد، كانت الأسباب الأكثر شيوعاً هي زيادة الإنتاجية، ساعات العمل الأطول، زيادة الاحتفاظ بالموظفين، وتوفير التكاليف من خلال تقليل مساحة الإيجار. من ناحية أخرى، ذكرت الشركات التي لا تسمح بالعمل عن بُعد تأثيره السلبي على التعاون والإنتاجية والتواصل بين الفريق، وكذلك مخاطر سرية البيانات. أفاد البعض أيضاً أن طبيعة الوظيفة تتطلب الاتصال الجسدي وكانت مستحيلة الأداء عن بُعد.

تأثير على الإنتاجية

وجدت الدراسة أن العمل عن بعد يمكن أن يعزز الإنتاجية عندما يكون لدى الموظفين مساحة عمل هادئة خاصة في المنزل، ويعيشون على مسافة أكثر من ساعة عن مكاتبهم، ويكون عملهم فردياً في الغالب ويتطلب تعاوناً محدوداً. من ناحية أخرى، يمكن أن يؤدي العمل عن بُعد إلى انخفاض الإنتاجية عندما يعيش الموظفون في غرف مشتركة أو لديهم أطفال صغار في المنزل.

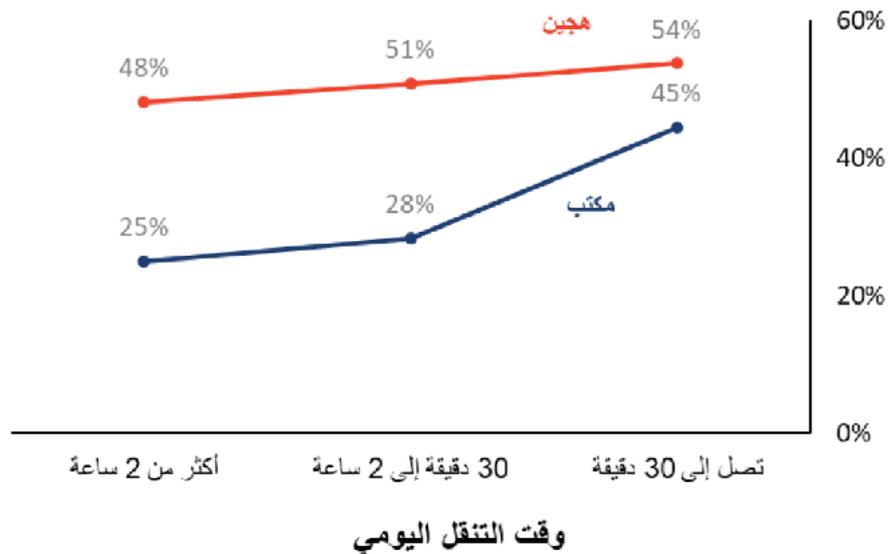
وأفاد العاملون بنظام العمل الهجين الذين لديهم مساحة عمل منفصلة في المنزل بزيادة صافية بنسبة ٣٦٪ في الإنتاجية عند العمل من المنزل. على النقيض من ذلك، عانى الموظفون الذين يشاركون غرفهم مع "زملاء مزعجين" من انخفاض صافي بنسبة ٤٨٪ في الإنتاجية في المنزل.

التوازن بين العمل والحياة

وفقاً لنتائج المسح، أبلغ العاملون بنظام العمل الهجين عن رضى أكبر بكثير عن توازنهم بين العمل والحياة مقارنة بزملائهم الذين يعملون في المكاتب. ويقوى ذلك بين الموظفين الذين لديهم أوقات تنقل طويلة للوصول إلى مواقع عملهم.

تأثير التنقل على توازن العمل والحياة

صافي نسبة الموظفين الراضين عن توازن العمل والحياة



المصدر: دراسة "جلف تالنت"

وبناءً على نتائج المسح، عدد النساء العاملات من المنزل أكبر بمقدار الضعف مقارنة بنظرائهن من الرجال.

وجدت الدراسة أن الغالبية العظمى من الموظفين الذين يعملون في المكتب سيغيرون وظائفهم إذا سمحت لهم بالعمل جزئياً من المنزل. يشمل ذلك ٧٠٪ مستعدون للتحوّل إلى وظيفة "بنظام العمل الهجين" دون أي زيادة في الراتب، و ٩٪ إضافيين سيقومون بالتحوّل حتى لو تطلب الأمر تخفيض الراتب. وخلصت الدراسة إلى أن شركات مجلس التعاون الخليجي يمكن أن تستخدم "نظام العمل الهجين" لتحسين الاحتفاظ بالموظفين مع تخفيف الضغط على زيادات الرواتب. استند بحث "جلف تالنت" إلى مسح عبر الإنترنت شمل ٥٠٠٠ محترف في الدول الست لمجلس التعاون الخليجي ويعملون في قطاعات مختلفة.

يمكن الاطلاع على التقرير الكامل في [Remote Work Trends in the Gulf](#)