



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.8, Issue 15 (2023), 9862- 9875

USRIJ Pvt. Ltd.

Faculty of Economics and Muamalat

Master of Economics and Muamalat Administration (MEMA)

دراسة جدوي تطبيق نظام العمل عم بعد في الدوائر الحكومية
دراسة حالة: وزارة التوطين والموارد البشرية في دولة الإمارات العربية
المتحددة (2010 -2020 م)

**Study of the Impacts of Implementing the System of
Remote Working in Government Departments**

(Case study: Ministry of Emiratization and Human Resources in the UAE)

إعداد

محمد احمد سالم المحرمي

الرقم الجامعي : 8030833



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

قدم هذا المقترح استكمالاً للأستيفاء الجزئي لمتطلبات الحصول علي درجة
الماجستير في تخصص الأقتصاد والمعاملات

2021-2022

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
	الفصل الأول مقدمة الرسالة
	1.1 المقدمة
	1.2 المقدمة
	1.3 مشكلة الدراسة
	1.4 اهداف الدراسة
	1.5 اهمية الدراسة
	1.6 مصطلحات الدراسة
	1.7 حدود الدراسة
	1.8 منهج الدراسة
	1.9 عينة الدراسة
	1.10 مصادر البيانات و المعلومات
	1.11 الهيكل النظري للبحث
	1.12 تقسيم الدراسة
	الفصل الثاني



الملخص

يعد نظام العمل عن بعد إحدى مكونات الحلول الذكية والذي يقوم بالأساس علي استخدام التكنولوجيات المختلفة من اتصالات وأنظمة تشغيل في المرحلة الحالية والوضع الذي توافق مع انتشار فيروس كوفيد-19 والذي فرض تغييرات جوهرية وجذرية في العديد من نواحي الحياة البشرية منها حالة أغلاق التام او الجزئي التي شملت العديد من دول العالم. وقد اقتضت هذه المرحلة على كافة الأنشطة الاقتصادية أن تقوم بالعمل عمى استمرارية أعمالها من خلال تطبيق أساليب لإتمام العمل عن بعد ومن هنا أتت أهمية تفعيل أساليب العمل عن بعد لضمان استمرارية النشاط الاقتصادي

يقوم البحث علي دراسة حالة وزارة التوطين والموارد البشرية حيث وجد الباحث أن الوزارة تعتبر إحدى الجهات الرائدة في الحكومة التي قامت وتقوم دوماً بتبني أفكار الإبداع والتميز الوظيفي والتي يعتبر نظام العمل عن بعد إحدى تلك الأفكار

يهدف هذا البحث الي التعرف علي الأطار الأمثل لجدوي تطبيق نظام العمل عن بعد في الدوائر الحكومية على مستوى حكومة أبوظبي و ايضاح تأثير العمل عن بعد علي أداء المؤسسات الحكومية و أداء الموظفين والاتصال بين المؤسسة و العاملين و المجتمع و فاعلية العوامل الأجهزة التكنولوجية و سياسة المؤسسة التنظيمية علي نظام العمل عن بعد و معوقات تطبيقه في وزارة التوطين والموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة.



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

- وكيفية تطبيق نظام تقنية المعلومات الحكومية ومعرفة أثر التدريب وتقويم التجربة في بلدية أبو ظبي .
سيتم اعتماد منيج تطبيقي كمي من خلال المسح او الأستبيان على عينة عشوائية من (100)
موظفي (60) موظف (40) موظفة وزارة الموارد البشرية والتوطين في حكومة أبو ظبي

Abstract

The remote work system is one of the components of smart solutions, which is based mainly on the use of various technologies such as communications and operating systems during the current stage and the situation that accompanied the spread of the Covid-19 virus, which imposed fundamental and radical changes in many aspects of human life, and this state of closure required all Economic activities are to work on the continuity of their work by applying methods to complete remote work, hence the importance of activating remote work methods to ensure the continuity of economic activity. This research aims to identify the optimal framework for the application of the remote work system at the level of the Dubai government and to clarify the impact of remote work on the performance of the institution, the performance of employees, the accessibility between the institution, workers and community, the effectiveness of technological factors and the organizational policy of the institution on the remote work system and



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

the obstacles to its application in the Ministry of Emiratization and Human Resources in the United Arab Emirates. The theoretical framework for research includes social learning theory and work design theory. A quantitative applied approach will be adopted through a survey or questionnaire on a random sample of (87) employees of the Ministry of Human Resources and Emiratization in the Government of Dubai.

Abstrak

Sistem kerja jarak jauh adalah salah satu komponen penyelesaian pintar, yang terutama berkaitan dengan penggunaan pelbagai teknologi seperti sistem komunikasi dan operasi semasa tahap semasa dan situasi yang menyertai penyebaran virus Covid-19, yang menerapkan asas dan perubahan radikal dalam banyak aspek kehidupan manusia, dan keadaan penutupan ini memerlukan semua kegiatan ekonomi untuk meneruskan kesinambungan pekerjaan mereka dengan menerapkan kaedah untuk menyelesaikan pekerjaan jarak jauh, oleh itu pentingnya mengaktifkan kaedah kerja jarak jauh untuk memastikan kesinambungan kegiatan ekonomi. Penyelidikan ini bertujuan untuk mengenal pasti kerangka optimum untuk



penerapan sistem kerja jarak jauh di peringkat pemerintahan Dubai dan untuk menjelaskan kesan pekerjaan jarak jauh terhadap prestasi institusi, prestasi pekerja, aksesibilitas antara institusi, pekerja dan masyarakat, keberkesanan faktor teknologi dan dasar organisasi institusi berkenaan sistem kerja jarak jauh dan halangan untuk penerapannya di Kementerian Emirat dan Sumber Manusia di Emiriah Arab Bersatu. Kerangka teori untuk penyelidikan merangkumi teori pembelajaran sosial dan teori reka bentuk kerja. Pendekatan yang diaplikasikan secara kuantitatif akan diadopsi melalui tinjauan atau kuesioner pada sampel rawak 87 pekerja Kementerian Sumber Manusia dan Emirasi di Pemerintah Dubai.

الفصل الأول مقدمة الرسالة

- 1.13 المقدمة
- 1.14 مشكلة الدراسة
- 1.15 اسئلة الدراسة
- 1.16 اهداف الدراسة
- 1.17 اهمية الدراسة
- 1.18 مصطلحات الدراسة



1.19 حدود الدراسة

1.20 منهج الدراسة

1.21 عينة الدراسة

1.22 مصادر البيانات و المعلومات

1.23 الهيكل النظري

1.24 تقسيم الدراسة

1.1 المقدمة :

تقوم ممارسات إدارة الموارد البشرية والتوطين في دولة الإمارات من خلال عدة مهام ونشاطات تعتمد على نشاط وحجم وطبيعة المؤسسة، إلا أن سمات تمك الممارسات غالباً ما تكون متشابهة وتتطوي من خلال تقويم الدعم التنظيمي لإدارة المؤسسة أو الجهة فووي سبيل تحقيق التوريد الأمثل للأفراد في الجهة والحفاظ عموى أداءهم ليكون ضمن المتوقع وضمن مايخدم الوحدات التشغيلية في المؤسسة، كما أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تكون بمثابة الأعمدة التنظيمية للجهة أو المؤسسة أن اشتراك الموظفين فوي اتخاذ القرارات يعتبر أحد ممارسات إدارة الموارد البشرية، وهذا ما يحقق للإدارة القدرة على تحقيق التشاركية والاستفادة من خبرات الموارد البشرية في المؤسسة وتحقيق الولاء الوظيفي من خلال العمل عن بعد وتطبيق الحكومة الالكترونية الذي من شأنه أن

يحق أهداف المنظمة في تحقيق النمو والإنتاجية والربحية.

1.2 مشكلة الدراسة:

يشهد العالم اليوم انتشارا سريعا للحكومات الالكترونية الذكية والعمل عن بعد بسبب

جائحة كورونا التي غيرت مسار العالم أجمع و هناك قصور في نظام العمل عن بعد في الدوائر الحكومية في دولة الامارات مما لا ينسجم وأهداف نظام العمل عن بعد كما في الدول المتقدمة وهذا هو دور أداء الدوائر الحكومية في وزارة التوظيف والموارد البشرية في دولة الامارات موضوع البحث إن موضوع العمل عن بعد علي الاجهزة التكنولوجية من الأهمية ما يبعوث على البحث والكتابة فيه فهو يتعلق عصب الحياة والتغيرات العالمية الاقتصادية بسبب جائحة كورونا كما أن نظام التكنولوجيا جزء لا يتجزأ من النظام الاقتصادي وأداء إدارة الموارد البشرية و ما زال حديثا والكتابة فيه قليلة ، لا سيما في جانب الأداء الوظيفي للموظفين في الإبداع الإداري في الموارد البشرية مون خلال تفصي الأجهزة الالكترونية الحديثة وربطها بالعمل عن بعد في كل أطراف حكومة دولة الإمارات ، وبحاجة إلى اثناء للمكتبة الإدارية ببحوث ودراسات كفيلة التطبيق من أجل دعم مسيرة بناء صرح التكنولوجيا والحكومة الالكترونية الذكية في الدولة..

1.3 اسئلة الدراسة :

ما مدى جدوى تطبيق نظام العمل عن بعد في الدوائر الحكومية دراسة جدوي : وزارة التوظيف والموارد البشرية في دولة الإمارات العربية -

التساؤلات الفرعية:

1. ماهي خطة الادارة العليا في وزارة التوظيف والموارد البشرية في دولة الامارات
2. كيف يؤثر أداء الموظفين ووزارة التوظيف والموارد البشرية في دولة الامارات ؟
3. ما دور فاعلية الأجهزة التكنولوجية في وزارة التوظيف والموارد البشرية في دولة الامارات
4. ما هي أبرز معوقات تطبيق نظام تقنية المعومات في وزارة التوظيف والموارد البشرية في دولة ي دولة الامارات ؟
5. ما دور التدريب والتقويم في وزارة التوظيف والموارد البشرية في دولة الامارات ؟

1.4 أهداف الدراسة

تتناقش هذه الدراسة الدور الذي يمكن أن يقوم به نظام العمل عن بعد في وزارة التوظيف والموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة ؛ ولذلك تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. اشتراك الإدارة العليا في تطبيق نظام العمل عن بعد في وزارة التوظيف والموارد البشرية في دولة الامارات العربية المتحدة.
2. التحقق من أثر التحفيز علي أداء الموظفين في تطبيق نظام العمل عن بعد في وزارة التوظيف والموارد البشرية في دولة الامارات العربية المتحدة.
3. القاء الضوء على الأجهزة التكنولوجية المستخدمة في تطبيق نظام العمل عن بعد في وزارة التوظيف والموارد البشرية في دولة الامارات العربية المتحدة.
4. بيان أثر تقنية المعومات في تطبيق نظام العمل عن بعد في وزارة التوظيف والموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة.
5. استكشاف اثر اجراءات التدريب والتقييم في تطبيق نظام العمل عن بعد في وزارة التوظيف والموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

أ

1.5 أهمية الدراسة :

إن قيمة البحوث تتمثل فووي جدوي تطبيق نظام العمل عن بعد في الدوائر الحكومية ومعرفة الايجابيات التي تساعد في تطبيق نظام العمل عن بعد خاصة في ظل جائحة كورونا التي اجتاحت العالم بأثره وتركت آثارا سالبة علي الاقتصاد الوطني وي كل دول العالم قاطبة. ونجد فعالية الأجهزة الإلكترونية والتكنولوجية تتمثل في إثبات قدرة نظام العمل عن وي سرعة العمل وانجازه من خلال الويب سايت بكفاءة عالية وممتازة، وفي وقت محودد في كسب وانجاز المهام والخدمات الحكومية. وتتمثل الأهمية فيما يلي:



1. قد يسهم هذا البحث في تفعيل العمل عن بعد في دولة الامارات بصورة واسعة تشمل كل الوزارات الحكومية والخاصة.
2. ود يوفر هذا البحوث مرجعاً للدارسين كما انو قد يفتح آفاق لبحوث مستقبلية أمامهم.
3. قد يعين هذا البحوث متخذي القرار الإدارات العليا وي تطبيق نظام العمل عن بعد في وزارة التوطين والموارد البشرية في دولة الامارات العربية المتحدة الحكومية والخاصة.
4. قد يضيف هذا البحث جديداً للعلم مما يصل الي البحث من نتائج وتوصيات.

1.6 مصطلحات الدراسة

تحدد الدراسة بالمصطلحات الآتية:

نظام العمل عن بعد:

يقصد بالعمل عن بعد كحد خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرار تأدية الأعمال وتقديم الخدمات و بأنة العمل الذي يتم تأديته بعيدا عن المكتب بشكل دائم أو جزئي أو حسب الطلب حيث يكون الاتصال ما بين الموظف وجهة عملة إلكترونيا أي من خلال استخدام الأنظمة الذكية والإلكترونية في الحكومة الاتحادية أو تلك الخاصة بالجهة الاتحادية مع التزام الموظف وجهة عملة بالتوجيهات الصادرة من الجهات المختصة بهذا الشأن في الحالات الطارئة

التي تتطلب تأدية الأعمال من خارج مقر العمل عوضا عن التواجد كليا أو جزئيا في مكاتب

العمل لاو يعني العمل عن بعد وفق هذا المفهوم بأنه منح أي نوع من أنواع الإجازات المصرح

بها .)

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية (2020 م)
ويمكن تعريف العمل عن بعد بشكل مختلف من قبل إدارات مختلفة. ويشار إليه غالبا
بالعمل عن بعد أو العمل من المنزل بالاستعانة بالوسائط الإلكترونية (Vries, et al 2019)
وقد يكون العمل عن بعد قائمًا على ترتيب خاص، أو اتفاق رسمي بشأن العمل خلال فترة
محددة (يوم/أسبوع) أو اتفاقًا ينص على عدد أيام العمل عن بعد الممكنة في الأسبوع. ويخضع
العمل عن بعد لإطار تنظيمي في معظم الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي (فييسر وراموس مارتن
2008).

التوطين:

هو ممارسة تخطيط قياسية للمنظمات المتوطنة مع ما يرافقها من الخدمات للحفاظ
على الموارد وزيادة التعاون المحتمل بين الأطراف المستفيدة . (هشام محمود عارف وآخرون ، 2021 م
ص 137)

ويمكن تعريف التوطين بأن هو: "مجموعة السياسات والبرامج والخطط التي تضمن
توفير فرص عمل لمواطن" وتتوازن لتحقيق الأهداف الاستراتيجية تتمثل في الآتي:
- تأهيل المواطن وتوجيههم ودمجهم في سوق العمل.

- شغل المواطن لوظائف تساهم في تحقيق أمن المجتمع وسلامته وحيويته ورفاهه.
- تحقيق مستوى معيشي مقبول وقيمة معنوية لدى المواطن لويساهموا بفاعمية في بناء
مجتمعاتهم وتقدميا. (علي محمد الخوري 2013 م ، ص 68)

الموارد البشرية:

عرفها السالم وصالح (2002 م: ص 5) بأنها: "المحور الأساسي في تنظيم العلاقة بين
المؤسسة والعاملين، ترمي إلى تحقيق أهدافها وأهدافهم، من خلال مجموعة أنشطة وبرامج
خاصة بالموارد البشرية وتميئتها وتوظيفها."

فهي إدارة وتهيئة المناخ الوظيفي في مجال العمل بشكل يساعد الموظفين على استغلال
مهارتهم وقدراتهم لتقديم أقصى درجات الإنجاز في العمل وتطبيق نظام العمل من بعد في وزارة



التوطين والموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة الحكومية والخاصة.
الدوائر الحكومية:

1.7 حدود الدراسة

تحدد نتائج هذه الدراسة بالحدود التالية:

الحدود الموضوعية: (جدي تطبيق نظام العمل عن بعد في الدوائر الحكومية دراسة حالة وزارة التوطين والموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة)
الحدود المكانية: دراسة حالة (وزارة التوطين والموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة)
الحدود الزمنية: (2020 – 2021 م)

1.8 منهج الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بوصف الظواهر والأحداث موضوع الدراسة كما يستخدم برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات ، كما استفاد الباحث من المنهج التاريخي في تتبع الظاهرة مع مرور الزمن.

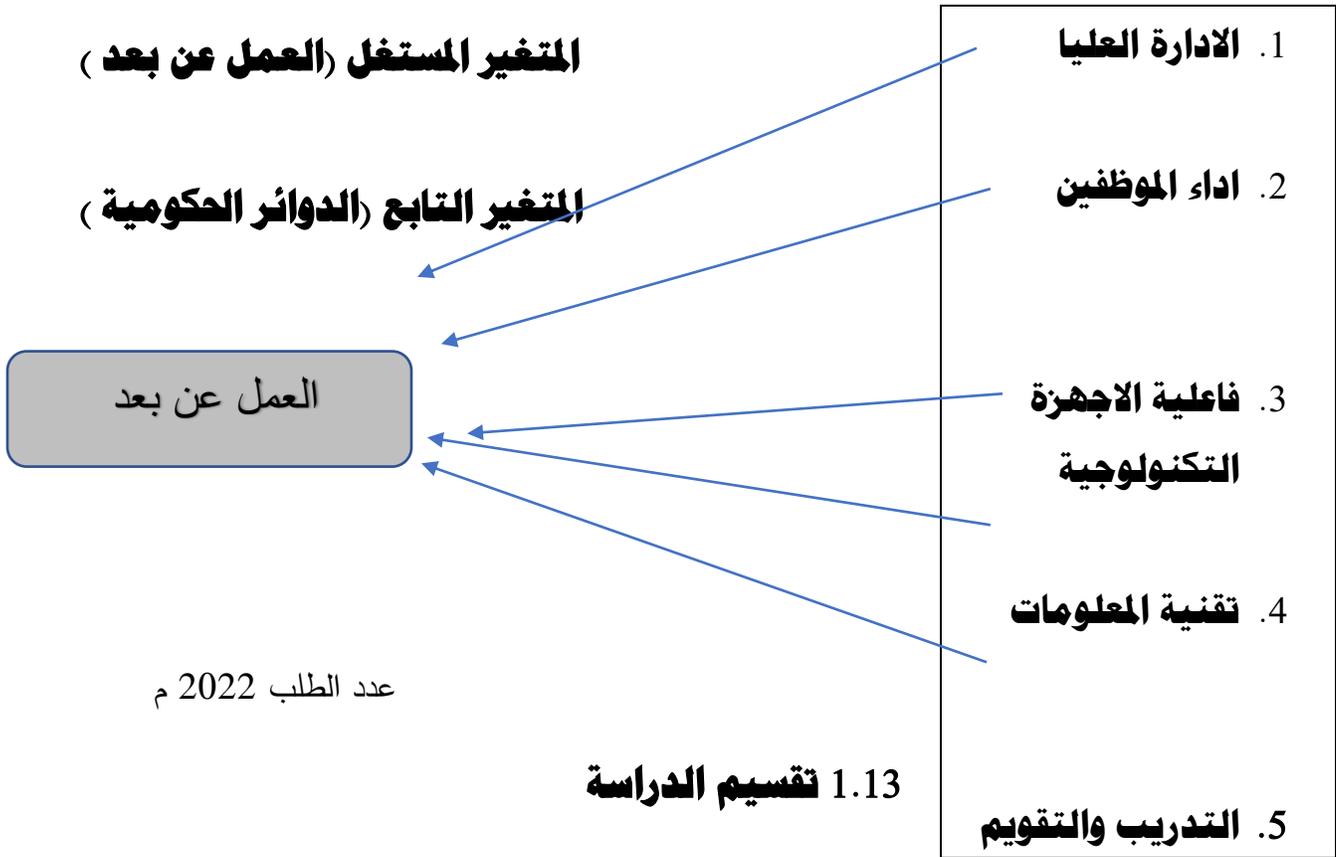
1.9 عينة الدراسة:

تعتمد الدراسة على اختيار عينات من الموظفين في وزارة التوطين والموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة (100) موظف (60) و (40) موظفة ومن ثم اختيار الموظفين في مدينة أبوظبي كعينة الدراسة .

1.10 مصادر البيانات والمعلومات :

تم استقاء بيانات ومعلومات الدراسة من المصادر الأولية والثانوية: تتمثل المصادر الأولية في المبحوثين، وقد تم أخذ البيانات عنهم عن طريق اداة الاستبانة وكذلك الخبراء وقد تم اخذ المعلومات منهم

1.11 الهيكل النظري البحث



1.13 تقسيم الدراسة

تنقسم الدراسة إلى خمسة فصول كل فصل يحتوي على عدة نقاط كما

يلي:

الفصل الأول: من مقدمة خلفية البحث ، وبيان المشكلة، والغرض من البحث ، وأسئلة البحث ، وأهداف البحث، وفرضية البحث، وأهمية البحث، ثم هيكل البحث.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.

الفصل الثالث: منهجية البحث المستخدمة في هذا البحث.

الفصل الرابع: تحميل البيانات ومناقشة البحث.



الفصل الخامس: النتائج التوصيات والمقترحات
وأخيرا يناول الباحث قائمة الملاحق المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1. عمي محمد الخوري (2013 م) التوطين بين العرض والطلب دراسة نقدية الواقع التوطين في العالم العربي، مجلة رؤية استراتيجية ، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية ، العدد (4)
2. فرايس ، ه د تامرز، ل وبيكير ف (2019 م) مزايا العمل عن بعد في القطاع العام: حقيقة أم خرافة ؟ استعراض موظفي الإدارة العامة 39 ، 593 ، 570
3. فيسر وجيل وراموس ومارتين ونوريا (2008) نحو حوار أكثر استقلالية داخل أوروبا: تنفيذ الاتفاقية الإطارية حول العمل عن بعد والتغيرات المناخية، 24، 511-548
4. مؤيد السالم وعادل صولح (2002) إدارة الموارد البشرية مدخل اسراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن.
5. هشام محمود عارف وشيما أحمد مجدي ونيفين صبري جمعة (2021) نحو تطبيق آلية الاستخدام المتعدد للاراضي في مصر، مجلة كلية الهندسية ، جامعه الفيوم ، المجلد 4 - العدد 1 يناير 2021 ، ص 124-153
6. الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية (2020 م) دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية وارشادات اجرائية في الظروف الطارئة ، الامارات العربية المتحدة