



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

ISSN: 2707-7675

Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.21, Issue 32 (2024), 14587- 14614

USRIJ Pvt. Ltd

أثر ضغوط العمل عن بعد على أداء العاملين دراسة تطبيقية على بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير
والتدريب

إعداد/

مساعد محمد عبد الرزاق الونيس

Mohammed Abdul Razzaq Al-Wanis

جامعة ميد أوشن، كلية الإدارة، تخصص إدارة أعمال
طالب ماجستير

الايمل/

musaad.AIWunais@gmail.com

إشراف

د.الفصل عبد الحميد محمد

Dr.Alfaisal Abdelhameed Mohamed

د.فايز علي جراد

Dr.Fayez Ali Jrad

م ٢٠٢٤/٥١٤٤٥

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على أداء في شركة بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب ، ولتحقيق اهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي ، وتم توزيع (٣١٣) استبانة على العاملين في الشركة وتم استرداد (٢٨٢) استبانة صالحة للتحليل ، وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات المتعلقة بالدراسة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل عن بُعد على أداء العاملين في شركة بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير و التدريب ، وأوصت الدراسة بضرورة مساعدة الموظفين بشكل مستمر لتخفيف ضغوط العمل وزيادة مستويات أدائهم، وضرورة إنشاء برامج لدعم التفاعل الإيجابي بين الزملاء والمدراء لتعزيز بيئة العمل وتحسين العلاقات الشخصية داخل الفريق.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل عن بعد، أداء العاملين، شركة بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير

والتدريب.

Abstract:

This study aimed to identify the impact of work pressures on performance at BAE Systems Saudi Arabia for Development and Training. To achieve the study objectives, the descriptive analytical approach was used. (313) questionnaires were distributed to the company's employees, and (282) valid questionnaires were retrieved for analysis. The statistical program (SPSS) was used to analyze the data related to the study. The results of the study showed that there was a statistically significant impact of remote work pressures on the performance of employees at BAE Systems Saudi Arabia for Development and Training. The study recommended the need to continuously help employees to reduce work pressures and increase their performance levels, and

the need to create programs to support positive interaction between colleagues and managers to enhance the work environment and improve personal relationships within the team.

Keywords: Remote work pressures, employee performance, BAE Systems Saudi Arabia for Development and Training.

١. المقدمة:

يُعد العمل عن بعد من المفاهيم الحديثة، التي شاع استخدامها في ظل الاقتصاد الرقمي في الآونة الأخيرة وأصبحت تتغلغل في حياتنا اليومية، بشكل سريع ودون توقف، كما ارتبط ظهور العمل عن بعد بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة، وما استحدثه العالم من أدوات جديدة، ومما لا شك فيه أن مفهوم العمل عن بعد قد اشتق من مفهوم التجارة الإلكترونية، باعتبارها اللبنة الأساسية لمفهوم العمل عن بعد .

كما اختلفت الآراء والدول أيضاً حول مفهوم العمل عن بعد، فمنهم من يقتصر العمل على وضعية وحجم صغير مقتصر على العمل من خلال الاتصالات في الحواسيب الآلية، ومنهم من يتسع فيه لاعتبار العمل في المنزل للأداء والكتاب نوعاً من العمل عن بعد، وكذلك العمل بالفاكس، ومنهم من يصنف مراكز الاتصالات من العمل عن بعد .

وتعتبر ضغوط العمل من الظواهر الإنسانية التي وجدت مع الثورة الصناعية، وقد أثبتت العديد من الدراسات أن ما يتعرض له العاملون من ضغوط في بيئات العمل لا يؤثر فقط على حالتهم الصحية والنفسية من اضطراب وقلق وإحباط بل ينعكس أيضاً على مستويات أدائهم لعملهم وقدرتهم على العمل والتي تعيق بالتالي عملية سير العمل في المنظمات والمؤسسات للوصول إلى أهدافها التي تعمل على تحقيقها. ولهذا بدأت الدراسات في هذا المجال تتجه نحو التعرف إلى اتجاهات العاملين ومشاعرهم، والكشف عن آثار تلك المشاعر

الإيجابية والسلبية لهم، ومقدرتهم على تحقيق أهداف المؤسسة التي يعملون بها، ولقد أدت ضغوط العمل إلى انخفاض مستوى الإنتاج، وإلى ضعف العائد والمردود الاقتصادي للمشروعات وشيوع مناخ من عدم الثقة والتوجس والحذر، ومن هنا أصبح من الضروري على كل متخذ قرار أن يحيط بعملية الضغط الإداري ومحدداتها وجوانبها المختلفة وما تمثله من مفاهيم واتجاهات ودوافع ومدركات ومهارات وقدرات في ظل بيئة متغيرة سريعة الإيقاع في أحداثها (ابوعمار، ٢٠٢١).

وقد ظهر الاهتمام الفعلي من قبل المؤسسات بشكل واضح مع الإحصائيات التي بدأت ترصد خطر ضغوط العمل على صحة الفرد، والخسائر المالية الناتجة عنه في المؤسسات والمنظمات، وعلاقتها بالبيئة الاجتماعية العامة التي يصعب فصلها عن بيئة العمل، لاسيما أن معظم المنظمات الإدارية في الوقت الراهن أخذت تعاني هي الأخرى من إزدياد السلوك غير المرغوب فيه بين العاملين فيها، وقد لاحظ الباحث الضغط المتزايد على عينة من العاملين بشركة جياو للسيارات وظهر له ذلك من خلال معدل الأداء الإنتاجي وتنفيذ للمعاملات اليومية فهم يتأثرون سيكولوجياً بمناخ عملهم كما يؤثر في مجتمعهم (حجاج وأبوعامة، ٢٠١٨).

٢. المحتوي النظري:

١،٢. الإطار النظري:

❁ **ضغوط العمل عن بعد:** تشير إلى التحديات والتوترات التي يواجهها الموظفون أثناء أداء مهامهم الوظيفية من مواقع خارج المكتب التقليدي، مثل المنزل أو أي بيئة عمل أخرى. تتضمن هذه الضغوط العوامل المتعلقة بالتفاعل مع الزملاء والمدراء، وكذلك الظروف البيئية المحيطة بالعمل عن بعد. تؤثر هذه الضغوط على الأداء العام للموظفين، بما في ذلك جودة وسرعة ودقة وحجم الأداء.

◆ أبعاد ضغوط العمل عن بعد

✓ **ضغوط الزملاء:** يشير إلى مدى تواصل الموظفين مع زملائهم من خلال الاجتماعات الافتراضية، المحادثات النصية، وتبادل الرسائل الإلكترونية. يمكن أن يؤثر هذا التفاعل على جودة العمل وأداء العاملين ، حيث يساهم التفاعل الإيجابي في تعزيز التعاون والروح المعنوية، و يعكس مدى الدعم الذي يتلقاه الموظفون من زملائهم سواء كان دعمًا نفسيًا أو مهنيًا. هذا الدعم يمكن أن يساعد في تقليل التوتر وزيادة الرضا الوظيفي، مما يؤثر بشكل إيجابي على الأداء العام للموظف.

✓ **ضغوط المدراء:** يشير إلى مدى توافر التوجيه والإشراف من قبل المدراء في بيئة العمل عن بعد، بما في ذلك تقديم التوجيهات والملاحظات والمتابعة المستمرة. يؤثر هذا التوجيه على قدرة الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة وفعالية ويعكس مدى وضوح التوقعات والأهداف المحددة من قبل المدراء ومدى توافقها مع مهام الموظفين. توضيح التوقعات يساعد الموظفين في تحقيق الأداء المطلوب وتقليل احتمالية حدوث الارتباك أو سوء الفهم.

✓ **ضغوط بيئة العمل:** يشير إلى الظروف المادية في بيئة العمل المنزلية، مثل وجود مساحة عمل مخصصة، توفر الأدوات والمعدات اللازمة، والراحة الجسدية. بيئة العمل المنزلية المناسبة تساعد في تحسين تركيز وإنتاجية الموظف.

✿ **أداء العاملين:** يشير إلى مدى كفاءة وفعالية الموظفين في تنفيذ المهام والواجبات الموكلة إليهم في إطار وظيفي معين. يتم قياس أداء العاملين من خلال مجموعة من المعايير التي تشمل جودة العمل، سرعة

الإنتاج، دقة الأداء، وحجم الإنتاج. يعتمد أداء العاملين على العديد من العوامل بما في ذلك البيئة التنظيمية، الدعم الإداري، وضغوط العمل المختلفة.

◆ أبعاد أداء العاملين

✓ **جودة العمل:** يشير إلى مدى دقة وإتقان المهام المنجزة من قبل الموظفين. يتضمن هذا البعد الالتزام بالمعايير المطلوبة وتقديم عمل ذو جودة عالية يخلو من الأخطاء، ويعكس مدى التزام الموظفين بالمعايير والسياسات المتبعة في الشركة، مما يضمن تقديم خدمات ومنتجات تلبي توقعات الشركة والعملاء.

✓ **سرعة العمل:** يشير إلى الوقت الذي يستغرقه الموظف لإتمام المهام المطلوبة منه. يعد إدارة الوقت بكفاءة عنصراً أساسياً لضمان سرعة الإنجاز والالتزام بالمواعيد النهائية، و يعكس مدى قدرة الموظفين على الالتزام بالمواعيد النهائية المحددة لإنجاز المهام، مما يؤثر على تحقيق الأهداف والنجاح في بيئة العمل.

✓ **دقة الأداء:** يشير إلى مدى قدرة الموظفين على تقليل الأخطاء أثناء تنفيذ المهام. يقلل الحد من الأخطاء من الحاجة إلى إعادة العمل ويزيد من الكفاءة العامة، و يعكس مدى قدرة الموظفين على تصحيح الأخطاء والملاحظات بشكل مستقل، مما يدل على مستوى عالٍ من الاحترافية والكفاءة في العمل.

✓ **حجم الأداء:** يشير إلى عدد المهام التي يتم إنجازها من قبل الموظفين في فترة زمنية معينة. يعكس حجم الأداء قدرة الموظفين على التعامل مع حجم العمل المخصص لهم بكفاءة، و يعكس الكفاءة الكلية

للموظفين في إنجاز مهامهم وتحقيق أهداف الشركة. إنتاجية عالية تعني أن الموظفين ينجزون كميات كبيرة من العمل بجودة عالية وفي الوقت المحدد.

2.2. أهمية الدراسة:

تجمع هذه الدراسة بين الفائدة النظرية التي تعزز الفهم العلمي لضغوط العمل عن بعد وتأثيرها على الأداء، والفائدة العملية التي توفر للمؤسسات الأدوات والاستراتيجيات اللازمة لتحسين أداء الموظفين ودعمهم في بيئات العمل المتغيرة.

الأهمية العلمية

- تسهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية المتعلقة بموضوع ضغوط العمل عن بعد، خاصة في ظل التطورات الحديثة والتوجهات العالمية نحو العمل عن بعد. تعد هذه الدراسة إضافة هامة للأدبيات العلمية في مجال إدارة الأعمال وعلم النفس التنظيمي.
- تقدم الدراسة فهماً عميقاً للعوامل المؤثرة على أداء العاملين عند العمل عن بعد. من خلال تحليل تأثير الزملاء، المدراء، وبيئة العمل، تسلط الدراسة الضوء على العناصر التي يمكن أن تعزز أو تعوق أداء الموظفين في بيئات العمل غير التقليدية.
- تساهم الدراسة في تطوير النظريات والمفاهيم المتعلقة بضغوط العمل وأداء العاملين . يمكن أن تشكل نتائج الدراسة أساساً لتطوير نماذج نظرية جديدة أو تعديل النماذج القائمة لتشمل العمل عن بعد كعنصر رئيسي.

الأهمية العملية

– استخدام نتائج الدراسة لتطوير سياسات وإجراءات تنظيمية تدعم العمل عن بعد لفهم تأثير ضغوط العمل عن بعد على الأداء في تصميم بيئات عمل داعمة ومحفزة.

– توفر الدراسة بيانات قيمة يمكن استخدامها في تصميم برامج تدريب وتطوير مهني تستهدف تحسين أداء الموظفين عند العمل عن بعد ، تشمل استراتيجيات لإدارة الضغوط وتحسين التواصل بين الزملاء والمدراء .

– تعزيز إنتاجية الموظفين من خلال فهم العوامل التي تؤثر على جودة وسرعة ودقة وحجم الأداء ، يمكن للشركات تطبيق استراتيجيات تهدف إلى تعزيز إنتاجية الموظفين وتحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والأداء .

٢, ٣. أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة مدى تأثير أبعاد ضغوط العمل عن بعد (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على أداء العاملين بأبعاده (جودة العمل، سرعة العمل، دقة الأداء، حجم الأداء) في بي اي سيستمز السعودية للتطوير و التدريب. ؟، وتتفرع منه عدة اهداف فرعية منها :

- تقييم مدى تأثير ضغوط العمل عن بعد الناتجة عن التفاعل مع الزملاء، توجيهات المدراء، وبيئة العمل المنزلية على جودة المهام المنجزة من قبل العاملين في شركة بي اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.

- دراسة كيفية تأثير ضغوط العمل عن بعد، بما في ذلك تفاعل الزملاء وتوجيهات المدراء وبيئة العمل، على سرعة إنجاز المهام والواجبات من قبل العاملين في شركة بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.
- تحليل تأثير ضغوط العمل عن بعد ، بما يشمل تفاعل الزملاء وتوجيهات المدراء وبيئة العمل، على دقة الأداء ومدى الالتزام بالمعايير المطلوبة من قبل العاملين في شركة بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.
- قياس مدى تأثير ضغوط العمل عن بعد، الناتجة عن التفاعل مع الزملاء وتوجيهات المدراء وبيئة العمل، على حجم المهام المنجزة من قبل العاملين في شركة بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.

٢، ٤. أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي الأول: ما أثر لضغوط العمل عن بعد بأبعاده (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على أداء العاملين بأبعاده (جودة العمل، سرعة العمل، دقة الأداء، حجم الأداء) على العاملين في بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب؟

وتتفرع منها عدة أسئلة فرعية هي :

– ما هو تأثير ضغوط العمل عن بعد الناتجة عن التفاعل مع الزملاء على جودة أداء العاملين في بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب؟

– ما هو تأثير ضغوط العمل عن بعد الناتجة عن توجيهات المدراء على سرعة أداء العاملين في بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب؟

– ما هو تأثير ضغوط العمل عن بعد الناتجة عن بيئة العمل على دقة أداء العاملين في بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب؟

– ما هو تأثير ضغوط العمل عن بعد الناتجة عن التفاعل مع الزملاء وتوجيهات المدراء وبيئة العمل على حجم الأداء في بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب؟

٥,٢ . فرضيات الدراسة:

استنادا إلى مشكلة الدراسة، فقد قام الباحثون بوضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لضغوط العمل

عن بعد بأبعاده (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على أداء العاملين بأبعاده (جودة العمل، سرعة العمل، دقة الأداء، حجم الأداء) على العاملين في بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.

وتتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لضغوط

العمل عن بعد بأبعاده مجتمعه على جودة العمل في بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لضغوط

العمل عن بعد بأبعاده مجتمعه على سرعة العمل في بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لضغوط

العمل عن بعد بأبعاده مجتمعه على دقة الأداء في بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لضغوط

العمل عن بعد بأبعاده مجتمعه على جودة الأداء في بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.

٦,٢. أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة

المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة. تعتبر المتغيرات

الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة من العناصر الأساسية التي تعزز فهم أثر ضغوط العمل عن بعد على أداء

العاملين دراسة تطبيقية على بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب. إذ تشمل هذه المتغيرات عوامل

مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، وكلها تلعب دوراً محورياً في تشكيل آراء وتوقعات الأفراد حول فهم أثر

ضغوط العمل عن بعد على أداء العاملين دراسة تطبيقية على بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.

– **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل

والتابع.

٧,٢. حدود الدراسة:

- ١- **حدود موضوعية** : تركز الدراسة على تحليل تأثير ضغوط العمل عن بعد على أداء العاملين في شركة بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب. تشمل الضغوط المدروسة تفاعل الزملاء، التوجيه والإشراف من قبل المدراء، والبيئة المادية للعمل عن بعد. يتم قياس أداء العاملين من خلال جودة العمل، سرعة العمل، دقة الأداء، وحجم الأداء.
- ٢- **حدود مكانية**: تركز الدراسة على شركة بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.
- ٣- **حدود زمنية** : يتم إجراء الدراسة خلال عام ٢٠٢٤.
- ٤- **حدود بشرية** : تقتصر هذه الدراسة على العاملين في شركة بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.

٨,٢. الدراسات السابقة:

▪ دراسة (مفرش والضمور، ٢٠١٩)

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر ضغوط العمل بأبعاده، عبء العمل، صراع الدور، العلاقات الإنسانية، عامل الأسرة وبيئة العمل على الرضا الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية العمومية لولاية جيجل. وباستخدام استبانة تم توزيعه على عينة مكونة من ١٤٠ موظفاً، وبعد التحليل باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS توصلت الدراسة إلى أن لضغوط العمل أثراً سلبياً على الرضا الوظيفي بمستشفى ولاية جيجل، ويرجع هذا الأثر إلى كل من عبء العمل وبيئة العمل، أما صراع الدور والعلاقات الإنسانية وعامل الأسرة، فلا تؤثر على الرضا الوظيفي، وبناء على النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التفسيرات والتوصيات ذات الصلة بالموضوع.

▪ دراسة (عمرو واخرون، ٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر ضغوط العمل والمتعلقة ببيئة العمل والمتمثلة في (صراع الدور - غموض الدور - الأعباء الزائدة) على أداء العاملين. تتمثل مشكلة البحث في تعرض العاملين بمصنع أسمنت عطبرة إلى مجموعة من الأسباب التي قد تؤدي إلى ضغوط العمل والتي قد تترك آثارا نفسية واجتماعية على العاملين. هدفت الدراسة إلى التعرف على آثار ضغوط العمل على أداء العاملين بمصنع أسمنت عطبرة وتسلط الضوء على معوقات وعقبات أداء العاملين بالمصنع. وتتبع أهمية البحث من أهمية العامل في نجاح المنظمات لذلك لا بد من الاهتمام به والتعرف على مسببات الضغوط لديه. استخدمت الدراسة في اختبار الفرضية مناهج متعددة الجوانب تشمل أساليب إحصائية وتحليلية ودراسة ميدانية لشركة أسمنت عطبرة، كما أنها استخدمت المنهج التاريخي والاستنباطي والاستقرائي والوصفي التحليلي. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين غموض الدور وأداء العاملين، كما أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين عبء الدور وأداء العاملين. أوصت الدراسة بالاهتمام بالبيئة المحيطة بالعمل وتوفير كافة المعينات التي تساعد على أداء العمل، تحديد الوظائف والتكاليف لكل موظف حسب مؤهلاته وخبراته

▪ دراسة (العموروالصمادي، ٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العمل عن بعد في ضوء جائحة كورونا على أداء الكادر الأكاديمي في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة مكونة من (٣٢) فقرة، واستخدام عينة ملائمة من الكادر الأكاديمي في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان،

حيث بلغت عينة الدراسة من (٢٤٤) من الكادر الأكاديمي، وبعد تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، أظهرت النتائج: أن المتوسط الحسابي العام لمستوى تبني العمل عن بعد في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان، جاء بتقييم متوسط، كما جاء المتوسط الحسابي العام لمستوى أداء الكادر الأكاديمي في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان، بتقييم متوسط أيضاً، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعمل عن بعد في ظل جائحة كورونا على أداء الكادر الأكاديمي في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان. وأهم توصيات الدراسة نشر الوعي من خلال وسائل الإعلام والجامعات بأهمية العمل عن بعد وما يحققه من فوائد اجتماعية واقتصادية وبيئية لكافة أطراف المجتمع، وضرورة تحسين البنى التحتية الجامعية بشكل مستمر لتتناسب مع نظام العمل عن بعد، بالإضافة إلى اهتمام الجامعات الخاصة في العاصمة عمان برفع مستوى العمل عن بعد، من خلال تشجيع الكادر الأكاديمي بشكل مستمر، لتخفيف ضغوط العمل وزيادة مستويات أدائهم، كذلك ضرورة وضع نظام فعال للأداء من خلال ربط الإنجازات بالمكافآت والحوافز.

٩,٢. المنهجية:

تعتمد هذه الدراسة على المنهجية الكمية لتحقيق أهدافها المتعلقة بتأثير ضغوط العمل عن بعد على أداء العاملين دراسة تطبيقية على بي ايه اي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب. تهدف المنهجية الكمية إلى جمع بيانات قابلة للقياس وتحليلها إحصائياً للوصول إلى استنتاجات دقيقة وموثوقة.

١٠,٢ . الأساليب الإحصائية المتبعة:

لغرض معالجة البيانات التي تم جمعها بواسطة أداة الدراسة وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة تم إجراء العديد من التحليلات الوصفية والاستدلالية وذلك بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical package of social.

٣ . النتائج

١,٣ . اختبار فرضيات الدراسة

من أجل اختبار فرضيات الدراسة والوصول إلى استنتاجات وتوصيات تحقق أهداف الرسالة، استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الملائمة لاختبار الفرضيات، حيث استخدمت الدراسة اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وتحليل الانحدار المتعدد، كما يلي:

H01 الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$

لضغوط العمل عن بعد بأبعاده (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على أداء العاملين بأبعاده (جودة العمل، سرعة العمل دقة الأداء، حجم الأداء) على العاملين في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب؟

للإجابة عن هذه الفرضية، فقد تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر ضغوط العمل عن بعد بأبعاده (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على أداء العاملين بأبعاده (جودة العمل، سرعة العمل، دقة الأداء، حجم الأداء) على العاملين في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب وكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول ١: تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر ضغوط العمل عن بعد بأبعاده (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على أداء العاملين بأبعاده (جودة العمل، سرعة العمل، دقة الأداء، حجم الأداء) على العاملين في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.

Coefficient جدول المعاملات				تحليل ANOVA التباين		Model summary ملخص النموذج			
الدلالة Sig.	T	B	البيان	F	Sig	R Adj	معامل R ² التحديد	معامل R الارتباط	Durbin-Watson
٠,٠٠٠	١٢,٩٠٧		Const						
٠,٢٣	٢,٢٨٠	٠,١٤٦	الزملاء	١٠,٧١٧	٠,٠٠	٠,٩٤	٠,١٠٤	٠,٣٢٢	١,٣٣٦
٠,٢٥	٢,٢٥٥	٠,١٤٦	المدراء		٠,٠٠				
٠,٠٠١	٣,٣٢٠	٠,١٩٦	بيئة العمل						

يشير جدول رقم (١) إلى وجود أثر دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0,05$) حيث بلغ معامل (Durbin-Watson) قيمة (١,٣٣٦)، وبلغ معامل الارتباط ($R=0.322$) ويشير هذا إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة مجتمعة (جودة العمل، سرعة العمل، دقة الأداء، حجم الأداء)، وقد ظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.104$) مما تشير النتائج إلى أن متغير ضغوط العمل بأبعاده (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) مجتمعة من التباين الحاصل في متغير التابع (أداء العاملين)، أن بلغت قيمة ($Sig = 0.00$) وبلغت قيمة ($F = 10.717$).

وظهر في جدول المعاملات النتائج التالية:

– أن قيمة (t) لأداء العاملين تساوي (١٢,٩٠٧) وأن الدلالة الإحصائية (Sig) ظهرت بقيمة (٠,٠٠٠).

– ان قيم (B) عند بعد (الزملاء) قد بلغت (٠,١٤٦) وأن قيمة (t) كانت (٢,٢٨٠) وبدلالة إحصائية بلغت (٠,٢٣) مما يشير إلى أن هذا الأثر معنوي.

– ان قيم (B) عند بعد (المدراء) قد بلغت (٠,١٥٣) وأن قيمة (t) كانت (٢,٢٥٥) وبدلالة إحصائية بلغت (٠,٢٥) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.

– أن قيم (B) عند بعد (بيئة العمل) قد بلغت (٠,١٩٦) وأن قيمة (t) كانت (٣,٣٢٠) وبدلالة إحصائية بلغت (٠,٠٠١) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.

وبناءً على نتائج اختبار الفرضية الرئيسية، يتم قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية.

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq ٠,٠٥)$ لضغوط

العمل عن بعد بأبعادها (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على جودة العمل في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب؟

للإجابة عن هذه الفرضية، فقد تم استخدام الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول ٢: نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر ضغوط العمل عن بعد بأبعادها (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على جودة العمل في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.

Coefficient جدول المعاملات			تحليل التباين ANOVA		Model summary ملخص النموذج				
Sig.	T المحسوبة	B	البيان	F المحسوبة	Sig	R Adj	معامل R ² التحديد	معامل R الارتباط	Durbin-Watson
٠,٣٦١	٠,٩١٥		جودة العمل	١٣٠,٩٠٢	٠,٠٠٠	٠,٥٨١	٠,٥٨٦	٠,٧٦٥	١,٩٩٤

...	٣,٢٤٦	٠,١١٣	الزملاء					
....	١٢,٣٣٩	٠,٤٨٢	المدرء					
....	٩,٣٣١	٠,٣٦٤	بيئة العمل					

تشير النتائج في جدول رقم (٢) إلى وجود أثر دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0,05$) حيث بلغ معامل (Durbin-Watson) قيمة (١,٩٩٤)، توضح هذه النتائج ذو الدلالة حيث كانت قيمة معامل الارتباط ($R = 0.765$) مما يوضح إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة مجتمعة بجودة العمل وظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.586$) يشير ذلك أن النتائج عند جودة العمل فسرت من التباين الحاصل أن قيمة ($Sig = 0.000$) كما بلغت قيمة ($F = 130.902$).

وظهر في جدول المعاملات النتائج التالية:

- أن قيمة (t) لجودة لعمل بلغت (٠,٩١٥) وأن الدلالة الإحصائية (Sig) ظهرت بقيمة (0.361).
 - أن قيمة (B) عند بعد (الزملاء) قد بلغت (٠,١١٣) وأن قيمة (t) كانت (٣,٢٤٦) وبدلالة إحصائية بلغت (٠.٠٠١) مما يشير إلى أن هذا الأثر غير معنوي.
 - أن قيمة (B) عند بعد (المدرء) قد بلغت (٠,٤٨٢) وأن قيمة (t) كانت (١٢,٣٣٩) وبدلالة إحصائية بلغت (٠.٠٠٠) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.
 - أن قيمة (B) عند بعد (بيئة العمل) قد بلغت (٠,٣٦٤) وأن قيمة (t) كانت (٩,٣٣١) وبدلالة إحصائية بلغت (٠.٠٠٠) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.
- وبناءً على نتائج اختبار الفرضية الرئيسية، يتم قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لضغوط

العمل عن بعد بأبعادها (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على سرعة العمل في شركة بي ايه أي سيستمز
السعودية للتطوير والتدريب؟

للإجابة عن هذه الفرضية، فقد تم استخدام الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول ٣: نتائج الانحدار الخطي لضغوط العمل عن بعد بأبعادها (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على سرعة العمل في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.

Coefficient جدول المعاملات				تحليل ANOVA التباين		Model summary ملخص النموذج			
الدلالة Sig.	T	B	البيان	F	Sig	R Adj	معامل R ² التحديد	معامل R الارتباط	Durbin-Watson
٠,٠٠٠	١٦,٩٩١		سرعة العمل	٣,٨٠٦	٠,٠١١	٠,٠٢٩	٠,٠٣٩	٠,١١٩	١,٨٢٥
٠,٠٢٥	-٢,٢٥٩	-٠,١١٢	الزملاء						
٠,٠٠٥	٢,٨٣٧	٠,١٥٨	المدراء						
٠,٠٢٤	-٢,٢٦٤	-٠,١٢٦	بيئة العمل						

تشير النتائج في جدول رقم (٣) إلى وجود أثر دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0,05$) حيث بلغ معامل

(Durbin-Watson) قيمة (١,٨٢٥)، وبلغ معامل الارتباط ($R = 0.199$) وهذا يتم تفسيره بوجود علاقة

ارتباطية دالة إحصائية بين المتغيرات

المستقلة مجتمعة بسرعة العمل وقد ظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.039$) مما أظهرت

النتائج عن سرعة العمل فسرت من التباين الحاصل ان بلغت قيمة (Sig = 0.011) كما بلغت قيمة (F = 3.806).

وظهر في جدول المعاملات النتائج التالية:

– ان قيمة (t) لأداء العاملين تساوي (١٦,٩٩١) وأن الدلالة الإحصائية (Sig) ظهرت بقيمة (0.000).

– ان قيمة (B) عند بعد (الزملاء) قد بلغت (-٠,١١٢) وأن قيمة (t) كانت (-٢,٢٥٩) وبدلالة إحصائية بلغت (٠.٢٥) مما يشير إلى أن هذا الأثر غير معنوي.

– ان قيمة (B) عند بعد (المدرء) قد بلغت (٠,١٥٨) وأن قيمة (t) كانت (٢,٨٣٧) وإن الخطأ المعياري بلغ (٠.٥٦) وبدلالة إحصائية بلغت (٠.٠٥) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.

– ان قيمة (B) عند بعد (بيئة العمل) قد بلغت (-٠,١٢٦) وأن قيمة (t) كانت (٢,٢٦٤) وإن الخطأ المعياري بلغ (٠.٥٦) وبدلالة إحصائية بلغت (٠.٢٤) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي. وبناءً على نتائج اختبار الفرضية الرئيسية، يتم قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$) لضغوط

العمل عن بعد بأبعادها (الزملاء، المدرء، بيئة العمل) على دقة الأداء في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب؟

للإجابة عن هذه الفرضية، فقد تم استخدام الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول ٤: نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر لضغوط العمل عن بعد بأبعادها (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على دقة الأداء في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.

Coefficient جدول المعاملات				تحليل ANOVA التباين		Model summary ملخص النموذج			
الدلالة Sig.	T	B	البيان	F	Sig	R Adj	معامل R ² التحديد	معامل R الارتباط	Durbin-Watson
٠,٠٠٠	١١,٢٢٣		دقة الأداء	٦,٧١٣	٠,٠٠٠	٠,٠٥٧	٠,٠٦٨	٠,٢٦٠	٠,٧٩٨
٠,٠٠١	٣,٣٥٦	٠,١٧٥	الزملاء						
٠,٠٣٨	-٢,٠٨٤	-٠,١٢٢	المدراء						
٠,٠٠٠	٣,٦٢٤	٠,٢١٢	بيئة العمل						

تشير النتائج في جدول رقم (٤) إلى وجود أثر دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0,05$) حيث بلغ معامل (Durbin-Watson) قيمة (٠,٧٩٨) ومعامل الارتباط ($R = 0.260$) ويتم التفسير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة بدقة الأداء وقد تبين أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.068$) تفسر النتائج سرعة العمل ويتم التفسير من التباين الحاصل أن بلغت قيمة (Sig = 0.000) كما بلغت قيمة (F = 6.713).

وظهر في جدول المعاملات النتائج التالية:

- أن قيمة (t) لأداء العاملين تساوي (١١,٢٢٣) وأن الدلالة الإحصائية (Sig) ظهرت بقيمة (٠,٠٠٠).
- أن قيمة (B) عند بعد (الزملاء) قد بلغت (٠,١٧٥) وأن قيمة (t) كانت (٣,٣٥٦) وبدلالة إحصائية بلغت (٠,٠٠١) مما يشير إلى أن هذا الأثر غير معنوي.

– ان قيم (B) عند بعد (المدراء) قد بلغت (-٠,١٢٢) وأن قيمة (t) كانت (-٢,٠٨٤) وبدلالة إحصائية بلغت (٠,٠٣٨) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.

– ان قيمة (B) عند بعد (بيئة العمل) قد بلغت (٠,٢١٢) وان قيمة (t) كانت (٣,٦٢٤) وبدلالة إحصائية بلغت (٠,٠٠٠) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.

وبناءً على نتائج اختبار الفرضية الرئيسية، يتم قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$) لضغوط

العمل عن بعد بأبعادها (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على حجم الأداء في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب؟

للإجابة عن هذه الفرضية، فقد تم استخدام الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج على النحو الآتي:

تشير النتائج في جدول رقم (20) إلى وجود أثر دلالة إحصائية ($\alpha \geq ٠,٠٥$) حيث بلغ معامل

(Durbin-Watson) قيمة (١,٥٦٨) وظهر معامل الارتباط ($R = 0.211$) مما يؤدي لوجود علاقة ارتباطية

دالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة بحجم الأداء وقد تبين أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.045$) مما

تشير النتائج عن سرعة العمل فسرت من التباين الحاصل أن قيمة (Sig = 0.005) كما بلغت قيمة (F =

.(4.314)

جدول ٥: نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر ضغوط العمل عن بعد بأبعدها (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على حجم الأداء في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.

Coefficient جدول المعاملات				تحليل ANOVA التباين		Model summary ملخص النموذج			
الدلالة Sig. الإحصائية	T المحسوبة	B	البيان	F المحسوبة	Sig	R Adj	معامل R ² التحديد	معامل R الارتباط	Durbin-Watson
٠,٠٠٠	١٠,٣٩٤		حجم الأداء	٤,٣١٧	٠,٠٠٥	٠,٠٣٤	٠,٠٤٥	٠,٢١١	١,٥٦٨
٠,٠٠١	٣,٢٢٣	٠,١٩٢	الزملاء						
٠,٠٩٧	-١,٦٦٤	-٠,١١١	المدراء						
٠,٠٢٥	٢,٢٤٧	٠,١٤٩	بيئة العمل						

وظهر في جدول المعاملات النتائج التالية:

- ان قيمة (t) لأداء العاملين تساوي (10.394) وأن الدلالة الإحصائية (Sig) ظهرت بقيمة (0.000).
 - ان قيمة (B) عند بعد (الزملاء) قد بلغت (٠,١٩٢) وأن قيمة (t) كانت (٣,٢٢٣) وبدلالة إحصائية بلغت (٠,٠٠١) مما يشير إلى أن هذا الأثر غير معنوي.
 - ان قيمة (B) عند بعد (المدراء) قد بلغت (-٠,١١١) وان قيمة (t) كانت (-١,٦٦٤) وبدلالة إحصائية بلغت (٠,٠٩٧) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.
 - ان قيمة (B) عند بعد (بيئة العمل) قد بلغت (٠,١٤٩) وان قيمة (t) كانت (٢,٢٤٧) وبدلالة إحصائية بلغت (٠,٠٢٥) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.
- وبناءً على نتائج اختبار الفرضية الرئيسية، يتم قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية.

٤ . الاستنتاجات:

أظهرت نتائج الدراسة بأن المتوسط الحسابي العام لضغط العمل عن بُعد في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب، جاء بتقييم مرتفع حيث بلغ (٤,٣) وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة العمور (٢٠٢١) ودراسة المعشر (٢٠٠٣). أظهرت نتائج الدراسة بأن المتوسط الحسابي العام لمستوى أداء العاملين في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب، جاء بتقييم مرتفع حيث بلغ (٣,٩٨)، وبينت النتائج أن المتوسطات الحسابية لأبعاد أداء العاملين تراوحت ما بين (٣,٧٧) إلى (٤,٠٥) بمستوى مرتفع لجميع أبعاد عناصر أداء العاملين حيث جاء في المرتبة الأولى بُعد "سرعة العمل" بمتوسط حسابي (٤,٠٥)، وفي المرتبة الثانية جاء بُعد "حجم الأداء" بمتوسط حسابي (٣,٩٨)، وجاء في المرتبة الثالثة بُعد "جودة العمل" بمتوسط حسابي (٣,٧٧)، وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بُعد "دقة الأداء" بمتوسط حسابي (٣,٧٧). يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0,05$) لضغوط العمل عن بعد بأبعادها (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على جودة العمل في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0,05$) لضغوط العمل عن بعد بأبعادها (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على سرعة العمل في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0,05$) لضغوط العمل عن بعد بأبعادها (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على دقة الأداء في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0,05$) لضغوط العمل عن بعد بأبعادها (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) على حجم الأداء في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب. يوجد دور ذو دلالة إحصائية للصحة النفسية كمتغير معدل في

العلاقة بين ضغط العمل عن بعد بأبعادها (الزملاء، المدراء، بيئة العمل) وأداء العاملين بأبعادها (جودة العمل، سرعة العمل، دقة الأداء، حجم الأداء) في شركة بي ايه أي سيستمز السعودية للتطوير والتدريب.

٥. التوصيات:

- ✓ ضرورة اهتمام الشركة بتمكين العاملين من أساليب العمل عن بُعد وما يحققه من فوائد اجتماعية واقتصادية وبيئية لكافة أطراف المجتمع، من خلال عقد الدورات، والندوات، والمحاضرات والمطبوعات.
- ✓ إنشاء برامج لدعم التفاعل الإيجابي بين الزملاء والمدراء لتعزيز بيئة العمل وتحسين العلاقات الشخصية داخل الفريق.
- ✓ تطبيق سياسات عمل مرنة تسمح للعاملين بإدارة وقتهم بشكل أفضل وتوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.
- ✓ وضع أهداف واقعية وواضحة للعاملين تتماشى مع قدراتهم ومواردهم المتاحة.
- ✓ تشجيع العاملين على التواصل الفعال والمستمر مع مدراءهم وزملائهم من خلال منصات الاتصال المختلفة.
- ✓ تقديم فرص للتطوير المهني من خلال الدورات التدريبية وورش العمل التي تركز على تطوير مهارات العاملين.
- ✓ ضرورة تحسين البنية التحتية للشركة بشكل مستمر لتتناسب مع نظام العمل عن بُعد.



✓ ضرورة اهتمام الشركة برفع مستوى العمل عن بُعد، من خلال تشجيع العاملين بشكل مستمر لتخفيف ضغوط العمل وزيادة مستويات أدائهم، بالإضافة إلى وضع نظام فعال للأداء من خلال ربط الإنجازات بالمكافآت والحوافز.

✓ إعادة النظر في السياسات والمنهجيات المعمول بها في الشركة بخصوص العمل عن بُعد، لأن التغيرات والتحديات التي طرأت على الشركة فرضت عليها ذلك.

6. المراجع:

- حجاج، محمد عبد الوهاب، وبوعمامة، خامرة. (٢٠١٨). أثر ضغوط العمل على الالتزام بأخلاقيات الأعمال: دراسة ميدانية: الوحدة العملية لاتصالات الجزائر بورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة
- العمار، عبد الله على. (٢٠٢١). أثر ضغوط العمل على دوران العاملين: دراسة تطبيقية على مؤسسة الكهرباء في المنطقة الجنوبية السعودية. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع٤٧، ١٣٣ - ١٦٦.
- العمور، عمر أحمد، والصمادي، زياد محمد علي. (٢٠٢١). أثر العمل عن بعد في ضوء جائحة كورونا على أداء الكادر الأكاديمي في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان / الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
- الخطيب، محمد عبد الإله محمد، والزغول، عمرو محمد. (2021). أثر الرشاقة الاستراتيجية على ضغوط العمل في المنظمات الدولية غير الحكومية العاملة في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
- وبينت دراسة مفراش والضمور (٢٠١٩) أن بيئة العمل غير الملائمة قد تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، حيث إن عدم توفر البيئة المناسبة للعمل من المنزل قد يسبب ضغوطاً إضافية على



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

ISSN: 2707-7675

الموظفين. في هذا السياق، فإن بيئة العمل عن بعد قد تفتقر إلى العناصر التي تساهم في تحسين
الرضا الوظيفي مثل الدعم الاجتماعي والمعدات المكتبية المناسبة.