Entrepreneurship Journal for Finance and Business (EJFB)
2026, VOL. 07, NO. (03), 122-131, E-ISSN: 2709-4251, P-ISSN: 2708-8790
DOI: https://doi.org/10.56967/ejfb2026755

Factors affecting managers' intention to use remote work practices and their impact on employees' psychological Well-Being: An exploratory study at the University of Technology

Wed A. Abdaljubbar[1*], Abbas M. Hussien[2]
[1]University presidency, university of Technology, Baghdad, Iraq
[2]Economics of investment and business management department, college of business economics, Al-Nahrain university, Baghdad, Iraq
wed.a.abduljabbar@uotechnology.edu.iq, abbas.mohammedh@nahrainuniv.edu.iq

Article information:
Received: 20–11– 2025
Revised: 01–12– 2025
Accepted: 03–12– 2025
Published: 25–09– 2026

Corresponding author:
Wed A. Abdaljubbar
wed.a.abduljabbar@uotechnology.edu.iq

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract:

The research aimed to diagnose the factors influencing managers' intentions to adopt remote work practices and their impact on employees' psychological well-being at the Technological University. A descriptive methodology and linear regression analysis were used on a sample of 50 participants, including department heads, sections, and their assistants. Their opinions were surveyed through a questionnaire prepared for this purpose. The results showed that the managers at the Technological University demonstrated a clear willingness to adopt remote work practices. The research revealed that behavioral intention and social norms were the most influential factors in shaping managers' intentions to adopt remote work. The former reflects their positive conviction about the benefits of these practices, while the latter is related to the influence of employee expectations. Perceived behavioral control, which conveys the managers' confidence in employees' capabilities, was a supportive but less influential factor. The overall factors showed the highest impact, confirming their integrative interaction. Regarding the impact of these factors on employees' psychological well-being, the results indicated that general mental health was significantly affected by behavioral intention, as positive conviction enhances mental resilience. Job satisfaction was influenced by perceived behavioral control, as confidence in performance boosts feelings of appreciation. Social support was clearly affected by social norms through informal support networks among colleagues. Work-life balance was influenced by all the factors. Overall, employees' psychological well-being was strongly impacted by the total factors affecting managers' intentions, demonstrating that the overall intentions of managers are the strongest driver of employees' psychological well-being.

Keywords: Managers' Intent, employees' psychological well-being, remote work.

Conclusions:

The study concludes that although managers recognize the benefits of remote work, practical adoption remains limited due to weak infrastructure, insufficient training, and perceived unfairness in flexible procedures. Social support influences intentions but does not translate into actual practice, and employees continue to struggle with stress management. Strengthening support systems and improving organizational readiness are essential to enhance remote work implementation and employee well-being.

العوامل المؤثرة في نية المديرين لاستخدام ممارسات العمل عن بعد وتأثيرها في الرفاهية النفسية للموظفين: دراسة استطلاعية في الجامعة التكنولوجية

ود عامر عبد الجبار[1]، عباس محمد حسين[2]
[1]رئاسة الجامعة، الجامعة التكنولوجية، بغداد، العراق
2قسم اقتصاديات إدارة الاستثمار والاعمال، كلية اقتصاديات الاعمال، جامعة النهرين، بغداد، العراق
wed.a.abduljabbar@uotechnology.edu.iq, abbas.mohammedh@nahrainuniv.edu.iq

معلومات البحث:
- تاريخ استلام البحث: 20–11– 2025
- تاريخ ارسال التعديلات: 01–12– 2025
- تاريخ قبول النشر: 03–12– 2025
- تاريخ النشر: 25–09– 2026

المؤلف المراسل:
ود عامر عبد الجبار
wed.a.abduljabbar@uotechnology.edu.iq

هذا العمل مرخص بموجب المشاع الابداعي نسب المصنف 4.0 دولي (CC BY 4.0)

المستخلص:
هدف البحث إلى تشخيص العوامل المؤثرة في نية المديرين لتبني ممارسات العمل عن بعد وتأثيرها في الرفاهية النفسية للعاملين في الجامعة التكنولوجية. باستخدام منهج وصفي وتحليل انحدار خطي لعينة من المديرين بلغ عددهم (50) مثلها مدراء الأقسام والشعب ومعاونيهم، وتم استطلاع آرائهم بواسطة استمارة استبيان اعدت لهذا الغرض. أظهر مديرو الجامعة التكنولوجية استعدادًا واضحًا لتبني ممارسات العمل عن بعد، حيث كشف البحث أن الاتجاه نحو السلوك والمعايير الاجتماعية هما العاملان الأكثر تأثيراً في تشكيل نية المديرين لتبني العمل عن بعد، حيث يعكس الأول قناعتهم الإيجابية بفوائد هذه الممارسات، بينما يرتبط الثاني بتأثير وتوقعات العاملين. وجاء التحكم السلوكي المدرك والمعبر عن ثقة المدير في قدرة العاملين، كعامل داعم أقل تأثيراً لكنه حاسم. أما إجمالي العوامل فسجل أعلى تأثير مما يؤكد تفاعلها التكاملي. وفيما يخص تأثير هذه العوامل في الرفاهية النفسية للعاملين، فقد بينت النتائج ان الصحة النفسية العامة تأثرت بقوة بـالاتجاه نحو السلوك حيث تعزز القناعة الإيجابية المرونة العقلية. اما الرضا الوظيفي فتأثر بالتحكم السلوكي المدرك لأن الثقة في الأداء تعزز الشعور بالتقدير. وتأثر الدعم الاجتماعي بشكل واضح بـالمعايير الاجتماعية عبر شبكات الدعم غير الرسمية بين الزملاء. واتضح ان التوازن بين العمل والحياة تأثر بجميع العوامل. وعلى المستوى الإجمالي تأثرت الرفاهية النفسية للعاملين بقوة بـإجمالي العوامل المؤثرة في نية المديرين مما يثبت أن نية المديرين الشاملة هي المحرك الأقوى للرفاهية النفسية للعاملين.

الكلمات المفتاحية: نية المديرين، الرفاهية النفسية للموظفين، العمل عن بعد.

المقدمة:

في ظل التحول نحو نماذج العمل غير التقليدية كالعمل عن بعد، لم تعد الرفاهية النفسية مجرد مؤشر ثانوي، بل أصبحت ركيزة أساسية للنجاح. وتبرز ممارسات العمل عن بعد كأداة استراتيجية لتحقيق هذه الرفاهية، من خلال تمكين العاملين من المرونة في إدارة الوقت، مما يقلل الضغوط المرتبطة بالتنقل، وتعزيز الاستقلالية والثقة المتبادلة بين المدير والموظف، وتوفير بيئة داعمة للصحة النفسية عبر سياسات الحد من الإرهاق الرقمي وتعزيز التواصل الافتراضي الفعّال، وتحقيق التوازن بين الحياة والعمل الذي ينعكس إيجابًا على الإبداع والانتماء المؤسسي. الا ان هذا التأثير يتوقف على النية السلوكية للمديرين لتبني هذه الممارسات والتي تتأثر بدورها بمجموعة من العوامل. على هذا الأساس جاء هذا البحث لدراسة كيف تُسهم العوامل المؤثرة في نية المديرين في تبني هذه الممارسات في تعزيز الرفاهية النفسية، مستندةً إلى إطار نظري وعملي يُحلل التفاعل بين مجموعة من المتغيرات. قسم هذا البحث الى أربعة محاور خصص الأول لمنهجية البحث، فيما استعرض الثاني الإطار النظري للبحث، وحلل الثالث الجانب العملي للبحث، وقدم الرابع مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي خلص لها البحث.

المحور الأول: منهجية البحث

1. مشكلة البحث:

تواجه المنظمات تحديات في تطبيق ممارسات تُحقق التوازن بين الكفاءة والرفاهية النفسية للعاملين. وبهذا الصدد برزت ممارسات العمل عن بعد كممارسة جديدة تعزز من الكفاءة التشغيلية للمؤسسات والرفاهية النفسية للعاملين. الا ان المنظمات تواجه تحديات متزايدة في تبني هذه الممارسات. تتعلق هذه التحديات بإدراك المديرين للفوائد والتحديات المرتبطة بالعمل عن بعد وتأثيرها على الرفاهية النفسية للعاملين. إذ يُعتقد أن عوامل عدة تؤدي دورًا حاسمًا في تشكيل قرارات المديرين، مما يستدعي دراسة عميقة لفهم كيفية تأثيرها على سلوكهم. وعلى هذا الأساس جاء هذا البحث للإجابة عن تساؤل رئيس مفاده ما تأثير العوامل المؤثرة في نية المديرين لتبني ممارسات العمل عن بعد في الرفاهية النفسية للعاملين، ويتفرع منه التساؤلات الفرعية الاتية:

1. أي العوامل هي الأكثر تأثيرا في تشكل نية المديرين لتبيني ممارسات العمل عن بعد؟
2. ما هو مستوى الرفاهية النفسية للعاملين من وجهة نظر المديرين في المنظمة ذات البحث؟
3. ما نوع تأثير العوامل المؤثرة في نية المديرين لتبني ممارسات العمل عن بعد في الرفاهية النفسية للعاملين؟

2. أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من الحاجة إلى فهم العوامل المؤثرة في نية المديرين لتبني ممارسات العمل عن بعد، ومن ثم كيف يمكن ان تؤثر هذه العوامل في الرفاهية النفسية للعاملين. إذ أن هذا الفهم يمكن أن يسهم في تحسين بيئات العمل وزيادة رضا العاملين، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء العام للمنظمة. والبحث يسعى للمساهمة في تقديم توصيات عملية تساعد المنظمة المبحوثة على تشكيل نية المديرين لاستخدام ممارسات العمل عن بعد

3. فرضيات:

الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للعوامل المؤثرة في نية المديرين لتبني ممارسات العمل عن بعد في الرفاهية النفسية للعاملين.

4. أهداف البحث:

1. استكشاف العوامل التي تؤثر على نية المديرين لتبني ممارسات العمل عن بعد، وايها هو الأكثر تأثير في تشكيل النية السلوكية.
2. تشخيص مستوى الرفاهية النفسية للعاملين من وجهة نظر المديرين في المنظمة المبحوثة.
3. تحديد تأثير العوامل المؤثرة في نية المديرين لتبني ممارسات العمل عن بعد في الرفاهية النفسية للعاملين؟

المحور الثاني: الجانب النظري

نية المديرين

أولا: العوامل المؤثرة في نية المدراء السلوكية

أن النية السلوكية لا تتشكل عشوائيًا، بل تتأثر بعدة عوامل، وتؤدي دورًا حاسمًا في دعم أو تقويض قرار المدير نحو تبني نمط العمل عن بعد. حيث تم حصر ثمانية عوامل أساسية ومهمة، وهذه العوامل هي:

إدراك الفوائد: اي مدى القناعة لدى المدراء بأن تبني ممارسات العمل عن بعد سيعود بنتائج إيجابية. فاذ كانت إيجابية سيزيد من اعتمادهم على العمل عن بعد كخيار استراتيجي. (Brynjolfsson et al., 2020:3).

إدراك التحديات: يمثل مستوى القلق لدى المدراء تجاه التحديات المحتملة التي قد تعرقل تنفيذ العمل عن بعد بفعالية. فكلما ابدى المدير مستوى مرتفع من القلق قل اعتماده على ممارسات العمل عن بعد (Allen et al., 2020:47).

توقعات القيادة العليا: اي الطريقة التي ينظر بها المدراء إلى مدى دعم الإدارة العليا لهم في تنفيذ العمل عن بعد. فكلما زاد الدعم كلما زاد من التزامهم الذاتي بتطبيق هذه الممارسات (Abbasi, 2023: 7).

تأثير الزملاء: عندما يرى المدير أن زملاءه نجحوا في تنفيذ العمل عن بعد، وتمكنوا من تحقيق نتائج إيجابية، فإن ذلك يعزز من احتمالية أن يتم تبني نفس النهج. (Miranda et al., 2024:11).

توقعات الموظفين: اي إدراك المدراء لرغبة موظفيهم في الحصول على نماذج عمل مرنة تتماشى مع احتياجاتهم الحياتية والمهنية. فكلما رأى المدراء ان هنالك اهتماما متزايدا من الموظفين بالعمل عن بعد زادت احتمالية تبنيهم لتلك الممارسات (Orlandi et al., 2024:2).

إدراك توفر الموارد والتسهيلات: يعبر عن تقييم المدراء للبنية التحتية التقنية والدعم التنظيمي المتوافرة لتطبيق ممارسات العمل عن بعد. ويشمل ذلك توفر الأدوات التكنولوجية، وفرق الدعم الفني والتدريب الإداري (Wang et al., 2021:15)

الثقة في قدرة الموظفين على العمل عن: اي إيمان المدراء بأن موظفيهم يمكنهم أداء مهامهم بكفاءة في بيئة غير خاضعة للرقابة المباشرة. عندما تكون الثقة عالية، فإن المدراء يكونون أكثر استعدادا لمنح موظفيهم المرونة والحرية في إدارة أوقاتهم، مما يجعلهم أكثر توجها لتبني العمل عن بعد (Dirks & Ferrin, 2001:611).

إدراك سهولة إدارة الأداء عن بعد: اي تقييم المدراء لقدرتهم على مراقبة وتقييم أداء الموظفين في بيئة عمل افتراضية. إن اعتقاد المدراء بأن بإمكانهم تحقيق ذلك بكفاءة دون التأثير على جودة الأداء، يدفعهم بقوة نحو تبني ممارسات العمل عن بعد (Denisi & Pritchard, 2006:254).

ثانيا: أهمية العوامل المؤثرة في النية السلوكية

تكمن أهمية العوامل المؤثرة في النية السلوكية في مجموعة من المتغيرات التي تلعب دورا مهما وهي كالاتي:

المخاوف: لغرض الكشف عن جوانب المخاوف التي قد تعرقل أو تؤخر تبني الممارسات الجديدة، مثل القلق بشأن فقدان السيطرة أو صعوبة التنسيق (Cascio & Montealegre, 2016:358) إن استكشاف او محاولة معرفة هذه المخاوف يدعم تطوير استراتيجيات متوازنة، وبالتالي يسهم في بناء بيئة عمل أكثر تقبلاً للتغيير.

الاستجابة: أن نقص الموارد التكنولوجية يمثل حاجزا أساسيا، يمكن توجيه الاستثمارات لتحسين البنية التحتية (Wang et al., 2018:270) كذلك يتبين أن الدعم الذي تقدمه المنظمة يلعب دورا رئيسيا في التأثير على النية، وعليه توفير برامج تدريبية وتواصل مستمر للمدراء يصبح ضرورة ملحة (Hodzic et al., 2023:606). **الموائمة:** تمثل دراسة هذه العوامل حلقة وصل مهمة بين القرارات الاستراتيجية العليا والمتغيرات العملية التي يواجهها المدراء على الأرض. إذ يمكن من خلالها تحديد الفجوات بين ما تعلنه المنظمات من رؤى وسياسات، وبين الممارسات الفعلية التي يقوم بها المدراء بشكل يومي (Hodzic et al., 2023:605). هذه المواءمة تساهم في تكييف الخطط الاستراتيجية بما يتناسب مع الإمكانيات

والظروف الواقعية، مما يؤدي إلى تقليل الهدر في الموارد وتحسين نتائج التنفيذ.

التغيير: دراسة العوامل المؤثرة تسلط الضوء على الدور الاجتماعي والتفاعلي في تبني ممارسات العمل عن بعد، حيث يعزز من التأثير الذي يخلقه الزملاء ودعم القيادة العليا على بيئة عمل تحفز وتحث على الابتكار والتجديد (Zhou et al., 2024:5) هذا التحفيز الاجتماعي يعمل على بناء شبكة دعم داخلية تساعد المدراء على تجاوز المخاوف الأولية، ويشجعهم على تبني ممارسات جديدة بثقة أكبر.

الرفاهية والرضا: من خلال فهم توقعات الموظفين ورغباتهم المتعلقة بالمرونة في العمل، يمكن للمدراء تصميم بيئة عمل تدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، مما ينعكس بشكل إيجابي على مستوى الرضا الوظيفي والالتزام تجاه المنظمة (Masuda et al., 2020:54) هذه البيئة الداعمة تسهم في تقليل معدلات التغيب والضغط النفسي، وتساعد على جذب والمحافظة على الكفاءات المميزة.

ثالثا: أهداف العوامل المؤثرة في النية السلوكية

تتجلى أهمية هذه الأهداف في كونها تسعى إلى تحديد العوامل الأكثر تأثيرًا في تشكيل نوايا المديرين، سواء كانت معرفية، أو تنظيمية، أو اجتماعية. وهذه الأهداف هي كالاتي:

الحوافز والمعوقات: استكشاف وتحديد العوامل المختلفة التي تؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على نية المدراء لتبني ممارسات العمل عن بعد، وذلك من خلال دراسة جوانب الادراك، الاجتماعية، التنظيمية، والسلوك التي تساهم في تشكيل مواقف المدراء تجاه هذه الممارسات الجديدة (Brynjolfsson et al., 2020:24).

الدعم: قياس الدور الذي تلعبه المنظمة متمثلة بقيادتها العليا والسياسات التنظيمية في تشكيل نية المدراء. فالدعم الرسمي، والتواصل الفعال، وتوفير الموارد اللازمة يعتبر من العوامل الأساسية التي تؤثر في التزام المدراء باتباع أنماط العمل المرنة (Hodzic et al., 2023:606).

البيئة: دراسة تأثير العلاقات الاجتماعية، مثل تأثير الزملاء، وتوقعات الموظفين، في تحفيز أو تثبيط نية المدراء لاعتماد سياسات العمل عن بعد. فالتفاعل الاجتماعي ونقل الخبرات الإيجابية بين المدراء يعزز من الشعور بالثقة والقدرة على التنفيذ (Zhou et al., 2024:5).

إدارة الأداء: التركيز على تقييم الإدراك لدى المدراء لمعرفة مدى توفر الموارد التكنولوجية، وسهولة إدارة الأداء، والثقة في قدرة الموظفين على العمل عن بعد. إذ تؤثر هذه الجوانب بشكل مباشر في استعداد المدراء لتبني ممارسات العمل التي تتسم بالمرونة، وتعزز أيضا من كفاءة الإدارة والفعالية التنظيمية (Wang et al., 2018: 270).

قاعدة معرفية: بناء قاعدة معرفية شاملة تساعد متخذي القرار في المنظمات على فهم العوامل المؤثرة في تبني ممارسات العمل عن بعد. إن وجود هذه المعلومات يمكّن هذه المنظمات من صياغة سياسات ذات استراتيجيات أكثر دقة وفعالية، كذلك تلبي تطلعات المدراء والموظفين، وتراعي المتغيرات البيئية والتقنية (Miranda et al., 2024:15).

رابعا: ابعاد العوامل المؤثرة في النية السلوكية

ان عملية تحليل أبعاد العوامل المؤثرة في النية السلوكية خطوة أساسية لفهم الدوافع والقيود التي تواجه مدراء المنظمات عند اتخاذ قراراتهم المتعلقة بتبني نماذج العمل الحديثة مثل العمل عن بعد. وتصنف هذه العوامل إلى الاتي:

1. **الاتجاه نحو السلوك:** يعتبر أحد الأبعاد الجوهرية التي تفسر النية السلوكية وفقًا لنظرية السلوك المخطط، كونه يعكس التقييم الكلي للفرد (إيجابيًا أو سلبيًا) تجاه القيام بسلوك معيّن. وهو لا يقتصر على الانطباعات اللحظية، بل يتشكل نتيجة تراكم التجارب (Fishbein & Ajzen, 2010:179). يؤثر على اتخاذ القرار من خلال تأثيره على التوقعات حول النتائج المترتبة على تنفيذ السلوك، ومدى القيمة التي يضعها لهذه النتائج، لذا يعتبر من أقوى المتنبئات بالنية السلوكية، خاصة في المواقف التي يكون لديها حرية أكبر في اتخاذ القرارات (Armitage & Conner, 2001:480)
2. **المعايير الاجتماعية:** هذا البعد يعكس العلاقة بين الفرد وبيئته الاجتماعية، حيث تلعب الآراء دورًا جوهريًا في تشكيل النوايا والسلوكيات. كلما شعر المدير بدعم أو توقع إيجابي من المحيطين به تجاه سلوك معين، ازداد ميله لتبنيه، والعكس صحيح إذا كانت التوقعات سلبية أو غامضة. في البيئات التي تتطلب العمل الجماعي فان هذا البعد يعكس قدرته على تفسير كيف يمكن للضغوط الاجتماعية أن توجه السلوكيات. ويؤثر هذا البعد أيضًا على القدرة التنظيمية في تنفيذ التغيير، إذ يتيح للإدارة تصميم استراتيجيات لإقناع الموظفين بتبني السلوكيات المرغوبة، مما يعزز الانتماء والانسجام التنظيمي ويقلل مقاومة التغيير (Cialdini & Goldstein, 2004:592, Huijts et al., 2012:526).
3. **التحكم السلوكي المدرك:** اي مدى اعتقاد المدير بقدرته على أداء سلوك معين بنجاح، بالإضافة إلى تقديره للمعوقات أو الصعوبات التي قد تحدث أثناء التنفيذ. أن مستوى التحكم السلوكي المدرك يمكن أن يتنبأ مباشرة بالسلوك الفعلي لذلك، يعتبر هذا البعد عنصرًا محوريًا في تصميم السياسات والممارسات التنظيمية التي تهدف إلى تعزيز الأداء والتكيف مع التغييرات الحديثة في بيئة العمل (McEachan et al., 2016:20).

العمل عن بعد

أولا: ممارسات العمل عن بعد

تعد ممارسات العمل عن بعد من أهم مخرجات التحول الرقمي في إدارة المنظمات، حيث اصبحت ركيزة في التطوير المتبع لبيئات العمل، وتعزز من مرونتها، ومدى استجابتها للتحديات المتغيرة. أثبتت التجارب أن النجاح في تطبيق هذا النمط لا يعتمد فقط على القرارات الإدارية، بل على توفر مجموعة من الممارسات المدروسة التي تساهم في تحقيق الفعالية والكفاءة. ويمكن تحديد أبرز هذه الممارسات بما يلي:

التخطيط الواضح للأداء والمهام: تتطلب ممارسات العمل عن بعد وجود أطر دقيقة لتحديد الأهداف، وتوزيع المسؤوليات، ومتابعة التقدم المحرز. فعندما يُبنى العمل على خطط واضحة ومؤشرات أداء قابلة للقياس، تزداد فرص نجاح الفرق في

تحقيق نتائج ملموسة، رغم غياب التفاعل الشخصي المباشر. كما وأن وضوح التوقعات الإدارية وتوزيع المهام بناءً على الكفاءات يعتبر أحد مفاتيح تحقيق الأداء العالي في الفرق الافتراضية (Wang et al; 2021:15).

تفعيل أدوات الاتصال الرقمي: فالاتصال الفعال لا يحافظ فقط على تدفق المعلومات، بل يعزز أيضًا من شعور الانتماء والتنسيق الجماعي بين الأفراد كما أن التدريب على استخدام هذه الأدوات يمثل عنصرًا مهمًا في رفع كفاءة فرق العمل وتقليل الفجوات التكنولوجية بين الأعضاء (Orlandi et al., 2024:2).

تعزيز ثقافة الثقة والنتائج: يمثل الانتقال من مراقبة الحضور إلى التركيز على النتائج الفعلية أحد التحولات الجوهرية في العمل عن بعد. فالثقة المتبادلة بين المدراء والموظفين تُعد من الأسس التي تعزز الالتزام والأداء، وتقلل من الحاجة للرقابة الصارمة. أن المنظمات التي تبني ثقافتها على الثقة والتمكين تُحقق معدلات أعلى من الرضا الوظيفي والأداء المستدام، خاصة في البيئات غير التقليدية (Dirks & Ferrin, 2001:611).

المتابعة والتقييم المستمر: تتطلب إدارة العمل عن بعد وجود آليات دقيقة لتقييم الأداء بشكل منتظم. أن تبني نماذج تقييم إلكترونية شفافة، وتقديم ملاحظات مستمرة، يسهم في تعزيز كفاءة الموظفين، وتحقيق العدالة في التقييم، مما يرفع من التفاعل الإيجابي مع نموذج العمل عن بعد (DeNisi & Pritchard, 2006:255).

دعم الصحة النفسية والرفاهية الرقمية: من الممارسات الحديثة التي باتت ضرورية في العمل عن بعد، توفير الدعم النفسي للموظفين، وضمان عدم تعرضهم للإرهاق الرقمي أو العزلة المهنية. ويتطلب ذلك تحديد أوقات العمل بمرونة، وتوفير استراحات رقمية، وتنظيم فعاليات اجتماعية افتراضية تُحاكي بيئة العمل الحضوري. هذا الدعم يسهم في خلق بيئة متوازنة تعزز من الإنتاجية وتقلل من الإرهاق (Orlandi et al., 2024:8).

تطوير المهارات الرقمية والإدارية: إن العمل عن بعد لا ينجح دون وجود كفاءات رقمية عالية لدى المدراء والموظفين على حد سواء. لذلك، من الممارسات المهمة تدريب الكوادر على استخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة، وإدارة الفرق عن بعد، والتواصل الفعّال، وحل المشكلات (Mahesh,2024:147).

ثانيا: أهمية الممارسات العمل عن بعد

تمثل الأهداف المرسومة لممارسات العمل عن بعد الإطار الاستراتيجي الذي تنطلق منه المنظمات لتحقيق تحول رقمي فعّال في بيئاتها التشغيلية. وفيما يلي أبرز أوجه الأهمية:

الاستجابة الفعالة للمتغيرات والأزمات: أبرزت الأزمات العالمية الحاجة الملحة إلى نماذج تشغيل مرنة تمكن المنظمات من مواصلة أعمالها في ظل الطوارئ. وقد أظهرت ممارسات العمل عن بعد فعاليتها كخيار استراتيجي لاستمرارية الأعمال دون انقطاع خلال (جائحة كورونا) (Kniffin et al., 2021:64)

جذب الكفاءات والاحتفاظ بها: تعد مرونة العمل عن بعد عاملاً حاسما في قرارات التوظيف والاحتفاظ بالمواهب، لا سيما بين الأجيال الرقمية الجديدة التي تضع التوازن الوظيفي وجودة الحياة في مقدمة أولوياتها. من هنا تبرز أهمية العمل عن بعد كعنصر تنافسي في استراتيجية إدارة الموارد البشرية كما اشارت دراسة. (GTT, 2022)

تعزيز الاعتماد على التكنولوجيا والتحول الرقمي: يمثّل العمل عن بعد حافزًا مباشرًا لاعتماد أدوات التحول الرقمي، حيث يتطلب تطبيقه بنية تحتية تقنية قوية، ومنصات متقدمة للتواصل، وإدارة رقمية للموارد والبيانات. أن الازمات العالمية قد سرعت من التحول الرقمي للمنظمات بنسبة تتجاوز خمس سنوات مقارنة بالمسار التقليدي. بالتالي، فإن أهمية ممارسات العمل عن بعد تكمن أيضًا في تعزيز ثقافة الابتكار التقني داخل المنظمة. (Brynjolfsson et al; 2020:442)

إعادة تعريف مفاهيم القيادة والإنتاجية: فرضت ممارسات بيئة العمل عن بعد عملية إعادة النظر في أدوار القادة وأساليبهم، حيث لم يعد التركيز على الرقابة الانية بل على بناء الفرق التي تعتمد على الثقة والتمكين والتواصل المستمر. كما تغير مفهوم الإنتاجية من الحضور الفعلي إلى تحقيق مؤشرات أداء واضحة وواقعية.. (Marjolein, 2023:2)

رفع مستوى الرضا والارتباط الوظيفي: إن تمكين الموظفين من التحكم في طريقة وأسلوب أداء العمل يعزز من شعورهم بالثقة والاستقلالية، ما ينعكس بشكل إيجابي على رضاهم الوظيفي وانخراطهم في ثقافة المنظمة. كما تقلل ممارسات العمل عن بعد من الضغوط المرتبطة بالتنقل والمكاتب المغلقة، مما يرفع من مستويات الرفاه النفسي. (Masuda et al; 2020:54)

ثالثا: اهداف ممارسات العمل عن بعد

رفع الإنتاجية وتحسين إدارة الوقت: أحد أبرز أهداف العمل عن بعد هو تمكين الموظفين من العمل في الأوقات التي يشعرون فيها بأعلى مستويات التركيز والإنتاجية، بعيدا عن قيود الوقت المكاني التقليدي. إن التخلص من التنقل اليومي وضجيج بيئة المكتب يساعد على تقليل عوامل التشتيت، ما ينعكس إلى ساعات عمل أكثر كفاءة. (Bloom et al; 2015:166).

تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية: يساعد العمل عن بعد في تحسين جودة الحياة لدى الموظفين من خلال إتاحة المجال لتحقيق التوازن بين التزامات العمل والحياة الشخصية. حيث يتيح النموذج المرن للعاملين إمكانية قضاء وقت أكبر مع الأسرة، أو الاهتمام بالصحة الشخصية، مما يقلل من الضغوط النفسية ويحافظ على الدافعية.. (Masuda et al; 2020:53)

خفض التكاليف التشغيلية للمنظمة: يوفّر العمل عن بعد فرصًا كبيرة لتقليص التكاليف المرتبطة بالبنية التحتية المادية، مثل الإيجارات، والمرافق، والمعدات المكتبية. حيث تظهر الأدلة أن المنظمات التي تعتمد أنماط عمل هجينة أو عن بعد جزئي تمكنت من تقليل إنفاقها التشغيلي دون التأثير سلبًا على جودة الأداء. (Choudhury et al; 2021:21).

الوصول إلى الكفاءات من مختلف المواقع الجغرافية: من خلال تجاوز القيود الجغرافية، يتيح العمل عن بعد للمنظمات الوصول إلى مجموعة أوسع من الكفاءات، بما في ذلك أصحاب المهارات النادرة أو الذين يقيمون في مناطق نائية. هذا التوسع

في نطاق التوظيف لا يعزز فقط من التنوع الثقافي داخل الفرق، بل يرفع كذلك من فرص الابتكار من خلال تنوع وجهات النظر والخبرات. (Orlandi et al; 2024:2).

تعزيز ثقافة العمل القائمة على النتائج: يمثل التحول من نماذج الإدارة التقليدية المبنية على الوقت والحضور إلى نماذج ترتكز على تحقيق النتائج، أحد الأهداف الجوهرية في العمل عن بعد. هذا التحول يعيد صياغة العلاقة بين الموظف والإدارة، حيث تبنى الثقة وتمنح الصلاحيات بناءً على ما يتم إنجازه فعليا. (Dirks & Ferrin, 2001:453).

رابعا: ابعاد ممارسات العمل عن بعد

تعكس أبعاد ممارسات العمل عن بعد مجموعة من الجوانب المتكاملة التي يجب أخذها في الاعتبار لضمان تطبيق فعّال ومستدام لهذا النمط الحديث من العمل. وفيما يلي أبرز هذه الأبعاد:

1. **الصحة النفسية العامة:** ترتبط بقدرة الأفراد على التكيف مع ضغوط العمل، وإدارة التحديات اليومية، وتحقيق التوازن بين الجوانب المهنية والشخصية. وتشمل مستويات عالية من الرفاهية والقدرة على الإبداع والتفاعل الاجتماعي الإيجابي (Keyes, 2014:101).
2. **الرضا الوظيفي:** أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور لحظي، بل هو نتاج تفاعل مستمر بين الموظف وبين عناصر العمل المادية والمعنوية. يتأثر الرضا الوظيفي بعدة عوامل مترابطة (طبيعة العمل نفسه، مستوى الأجر والمكافآت، العلاقات مع الزملاء والرؤساء، فرص النمو والتطور المهني، إضافةً إلى العدالة التنظيمية والإحساس بالانتماء (، أن بيئة العمل الداعمة تُسهم في رفع مستويات الرضا الوظيفي (Judge & Klinger, 2008:396)
3. **الدعم الاجتماعي:** يشير إلى الموارد النفسية والمادية التي يحصل عليها الفرد من شبكات العلاقات الاجتماعية. فهو إدراك الفرد لكونه محبوبًا، مُقدَّرًا، ومندمجًا ضمن شبكة من العلاقات (Cohen & Wills, 1985:312). في السياق الوظيفي، يأخذ الدعم الاجتماعي عدة أشكال، منها: الدعم العاطفي، الدعم المعلوماتي، الدعم الأدائي، والدعم التقييمي (Halbesleben, 2006:1144).
4. **التوازن بين الحياة والعمل:** يمثل قدرة الفرد على إدارة متطلبات وظيفته جنبًا إلى جنب مع التزاماته الشخصية بطريقة متوازنة لا تؤدي إلى استنزاف طاقته. بحيث يتمكن فيها الفرد من تحقيق الانسجام بين دوره المهني ومسؤولياته الاجتماعية (Greenhaus & Allen, 2011:174). يتأثر هذا التوازن بعدد من العوامل التنظيمية مثل ساعات العمل المرنة، وإمكانية العمل عن بعد. أما على المستوى الفردي، فإن مهارات إدارة الوقت، والقدرة على تحديد الأولويات، والدعم الاجتماعي من المحيط العائلي، تشكل عناصر مساعدة لتحقيق الانسجام المطلوب (Kossek, et al, 2012:124)

المحور الثالث: الجانب العملي

سيتم استخدام التحليل الوصفي لفهم العوامل المؤثرة في نية المديرين لاستخدام ممارسات العمل عن بعد وتأثيرها في الرفاهية النفسية للعاملين، وذلك من خلال حساب مؤشرات الإحصاء الوصفي لتحديد مدى قوة العلاقة بين المتغيرات. كما ستُستخدم مصفوفة (Kendall's Tau) لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات اعلاه. فضلا عن ذلك، سيتم تقييم التأثير من خلال استخدام معامل الانحدار البسيط، حول كيفية تأثير نية المديرين في اعتماد ممارسات العمل عن بعد وتأثيرها في الرفاهية النفسية للعاملين.

1. التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

يعرض الجدول (1مؤشرات الإحصاء الوصفي بمتغيرات البحث الرئيسة والفرعية. اذ يبين الجدول ان الاتجاه نحو السلوك قد حقق وسط حسابي بلغ (3.4320) يؤشر توجه إيجابي نحو السلوكيات المرتبطة بالعمل عن بعد، ويعكس استعداد المديرين للتكيف مع هذه الممارسات. ويؤكد ذلك الانحراف المعياري البالغ (0.79217) الذي يدل على تباين معتدل في الآراء، ويشير في ذات الوقت إلى أن بعض المديرين قد يشعرون بتحفظ أكبر تجاه هذه الممارسات. وقد حققت المعايير الاجتماعية وسطاً حسابياً مقداره (3.5360) يعكس أهمية المعايير الاجتماعية في تشكيل النوايا السلوكية للمديرين. ويؤشر الانحراف المعياري البالغ (0.85661): إلى تباين كبير في الآراء، مما يعني أن هناك اختلافات ملحوظة في كيفية تقدير المعايير الاجتماعية بين المديرين. وقد جاء الوسط الحسابي للتحكم السلوكي المدرك بقيمة بلغت (3.4360): تدل على إدراك قوي بين المديرين لقدرتهم على التحكم في سلوكياتهم، وهو عنصر أساسي في نجاح العمل عن بعد. وقد بين الانحراف المعياري البالغ (0.78734): تبايناً معتدلاً، مما يعني أن بعض المديرين يشعرون بثقة أكبر من الآخرين. اما على المستوى الإجمالي فقد جاء الوسط الحسابي بقيمة بلغت (3.4680) تعكس وجود مجموعة من العوامل التي تدعم نية المديرين لاستخدام العمل عن بعد. واكد ذلك قيمة الانحراف المعياري البالغة (0.76848) تشير إلى تباين معتدل في الآراء حول تأثير هذه العوامل، مما يدل على بعض الاختلافات في التقديرات.

اما بالنسبة للأبعاد الفرعية للرفاهية النفسية للعاملين فقد الصحة النفسية العامة وسط حسابي قيمته (3.6120): تشير إلى أن الصحة النفسية تعتبر أولوية لدى المديرين، مما ينعكس بشكل إيجابي على بيئة العمل. أكد ذلك قيمة الانحراف المعياري البالغة (0.68858) وهي قيمة منخفضة نسبياً تدل على توافق جيد في الآراء، مما يعني أن معظم المديرين يتفقون على أهمية هذه النقطة. اما الرضا الوظيفي فقد حقق وسط حسابي قيمته (3.5960) يعكس مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي، مما يدل على بيئة عمل إيجابية. أكد ذلك الانحراف المعياري البالغة قيمته (0.75538) والتي تظهر تبايناً معتدلاً، مما يعني أن هناك بعض الاختلافات في كيفية تقدير الرضا بين المديرين. وحقق الدعم الاجتماعي وسط حسابي بلغ (3.3880) رغم كونه أقل من المتوسطات الأخرى، إلا أنه يشير إلى وجود دعم اجتماعي مقبول. فقد بينت قيمة الانحراف المعياري البالغة (0.87543) إلى تباين كبير في الآراء، مما يعني أن بعض المديرين قد يشعرون بنقص في الدعم الاجتماعي. وبالنسبة لبعد التوازن بين العمل والحياة فقد حقق وسط حسابي قيمته (3.4000) يعكس مستوى الوعي بأهمية التوازن، وهو ضروري للحفاظ على

الرفاهية النفسية. وتدل قيمة الانحراف المعياري البالغة (0.80306) على تباين معتدل، مما يعني أن هناك اختلافات في كيفية تقدير هذا التوازن. على المستوى الإجمالي للرفاهية النفسية جاء الوسط الحسابي بقيمة بلغت (3.4990) يشير إلى مستوى جيد من الرفاهية النفسية لدى العاملين. أكد ذلك قيمة الانحراف المعياري البالغة (0.72938) والتي تعكس توافقًا جيدًا في الآراء حول هذه النقطة.

الجدول (1) مؤشرات الإحصاء الوصفي لمتغيرات وابعاد البحث

الابعاد	الأوساط الحسابية	الانحرافات المعيارية	1	2	3	4	5	6	7	8	9
الاتجاه نحو السلوك	3.4320	.79217	1.000								
المعايير الاجتماعية	3.5360	.85661	.690**	1.000							
التحكم السلوكي المدرك	3.4360	.78734	.712**	.747**	1.000						
اجمالي العوامل المؤثرة في نية المديرين	3.4680	.76848	.822**	.847**	.858**	1.000					
الصحة النفسية العامة	3.6120	.68858	.644**	.581**	.583**	.626**	1.000				
الرضا الوظيفي	3.5960	.75538	.583**	.578**	.543**	.608**	.587**	1.000			
الدعم الاجتماعي	3.3880	.87543	.717**	.653**	.619**	.711**	.700**	.654**	1.000		
التوازن بين العمل والحياة	3.4000	.80306	.659**	.621**	.595**	.661**	.576**	.602**	.801**	1.000	
اجمالي الرفاهية النفسية	3.4990	.72938	.705**	.649**	.649**	.721**	.752**	.749**	.884**	.789**	1.000

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

2. اختبار نماذج تأثير العوامل المؤثرة في نية المديرين لتبني ممارسات العمل عن بعد في الرفاهية النفسية للعاملين

تشير النتائج في الجدول (2) إلى أن العوامل المؤثرة في نية المديرين لاستخدام ممارسات العمل عن بعد تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الرفاهية النفسية للموظفين. فعلى الرغم من التحديات التي قد تواجهها المنظمة المبحوثة في تبني هذه الممارسات، إلا أن معامل الانحدار ($\beta = 0.88$) يظهر تأثير إيجابي قوي، مما يعكس استعداد المديرين للتكيف مع بيئة العمل الجديدة. علاوة على ذلك، يوضح معامل التحديد ($R^2 = 0.77$) أن 77% من التباين في نية المديرين يمكن تفسيره من خلال العوامل المدروسة، مما يعزز من مصداقية النموذج ويعكس فاعليته في فهم السلوكيات المرتبطة بالعمل عن بعد. أما القيمة العالية لمؤشر F ($F = 167.88$) فتشير إلى أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية قوية، مما يؤكد على أهمية العوامل المؤثرة في هذا السياق. بالإضافة إلى ذلك، فإن قيمة P المنخفضة ($P = 0.000$) تعزز من موثوقية النتائج، مما يدل على وجود نماذج تأثير قوية بين العوامل المدروسة ونية المديرين.

الجدول (2) المؤشرات الإحصائية لتأثير العوامل المؤثرة في نية المديرين لتبني ممارسات العمل عن بعد في الرفاهية النفسية

اجمالي العوامل المؤثرة في نية المديرين	β	R^2	F	α	P
	0.88	0.77	167.88	0.83	0.000^b

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

تشير النتائج في الجدول (3) إلى أن الاتجاه نحو السلوك يلعب دورًا محوريًا في تعزيز الرفاهية النفسية للعاملين في بيئة العمل عن بعد. يعكس معامل الانحدار ($\beta = 0.85$) وجود تأثير إيجابي قوي، مما يدل على أن تحسين الاتجاهات المتعلقة بالعمل عن بعد يمكن أن يسهم بشكل كبير في تعزيز الصحة النفسية للموظفين. علاوة على ذلك، يوضح معامل التحديد ($R^2 = 0.73$) أن 73% من التباين في الرفاهية النفسية يمكن تفسيره من خلال الاتجاه نحو السلوك. هذا يشير إلى فاعلية النموذج في فهم كيف تؤثر الاتجاهات المختلفة على تجارب العاملين النفسية. كما تعزز القيمة العالية لمؤشر F ($F = 130.66$) من قوة النموذج، مما يدل على أن الاتجاه نحو السلوك ذو دلالة إحصائية قوية. وتدعم قيمة P المنخفضة ($P = 0.000$) موثوقية النتائج، مما يدل على أن العلاقة بين الاتجاه نحو السلوك والرفاهية النفسية ليست عشوائية، بل تعكس تأثيرات حقيقية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.78$) يعكس مستوى جيد من الأمان الإحصائي. بناءً على هذه النتائج، يتضح أن تعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو العمل عن بعد يمكن أن يؤدي إلى تحسين الإنتاجية، وجودة العمل، وتقليل الضغوط النفسية، وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية. لذلك، يُوصى بأن تسعى المنظمات إلى تعزيز هذه الاتجاهات كجزء من استراتيجياتها لتحسين رفاهية العاملين.

الجدول (3) المؤشرات الإحصائية لتأثير الاتجاه نحو السلوك في الرفاهية النفسية للعاملين

	β	R^2	F	α	P
الاتجاه نحو السلوك	0.85	0.73	130.66	0.78	0.000^b

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

تشير النتائج في الجدول (4) بالمعايير الاجتماعية إلى تأثيرات ملحوظة على الرفاهية النفسية للعاملين. يعكس معامل الانحدار (β = 0.84) وجود علاقة إيجابية قوية، مما يدل على أن تحسين المعايير الاجتماعية في بيئة العمل يمكن أن يسهم بشكل كبير في تعزيز صحة العاملين النفسية وسعادتهم. كما يوضح معامل التحديد (R^2 = 0.71) أن 71% من التباين في الرفاهية النفسية يمكن تفسيره من خلال المعايير الاجتماعية، مما يشير إلى أن هذه المعايير تلعب دورًا محوريًا في تشكيل تجارب العاملين. تعزز القيمة العالية لمؤشر F (F = 120.73) من دلالة النموذج الإحصائي، مما يؤكد على أهمية المعايير الاجتماعية كعوامل رئيسية تؤثر في الرفاهية النفسية. علاوة على ذلك، تعكس قيمة P المنخفضة (P = 0.000) موثوقية النتائج، مما يعني أن العلاقة بين المعايير الاجتماعية والرفاهية النفسية ليست عشوائية، بل تعكس تأثيرات حقيقية تستوجب اهتمام الإدارة. بالإضافة إلى ذلك، فإن مستوى الدلالة (α = 0.72) يشير إلى مصداقية النتائج ويعزز من قوتها الإحصائية.

الجدول (4) المؤشرات الإحصائية لتأثير المعايير الاجتماعية في الرفاهية النفسية للعاملين

	β	R^2	F	α	P
المعايير الاجتماعية	0.84	0.71	120.73	0.72	0.000

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

تشير النتائج الواردة في الجدول (5) المتعلق بالتحكم السلوكي المدرك إلى تأثيرات إيجابية واضحة على الرفاهية النفسية للعاملين. يعكس معامل الانحدار (β = 0.80) وجود علاقة قوية، مما يدل على أن تعزيز إدراك العاملين لقدرتهم على التحكم في سلوكياتهم يسهم بشكل كبير في تحسين صحتهم النفسية وسعادتهم في بيئة العمل. كما يوضح معامل التحديد (R^2 = 0.64) أن 64% من التباين في الرفاهية النفسية يمكن تفسيره من خلال التحكم السلوكي المدرك، مما يشير إلى أهميته كعامل مؤثر في تشكيل تجارب العاملين. تعزز القيمة العالية لمؤشر F (F = 86.19) من دلالة النموذج الإحصائي، مما يؤكد على ضرورة التركيز على هذا العامل ضمن استراتيجيات تعزيز الرفاهية النفسية في المنظمات. علاوة على ذلك، تعكس قيمة P المنخفضة (P = 0.002) موثوقية النتائج، مما يدل على أن العلاقة بين التحكم السلوكي المدرك والرفاهية النفسية ليست عشوائية، بل تعكس تأثيرات حقيقية تستحق الاهتمام. ويعكس مستوى الدلالة (α = 0.74) مستوى جيد من الأمان الإحصائي، مما يعزز من مصداقية النتائج.

الجدول (5) المؤشرات الإحصائية لتأثير التحكم السلوكي في الرفاهية النفسية للعاملين

	β	R^2	F	α	P
التحكم السلوكي المدرك	0.80	0.64	86.19	0.74	0.002

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولا: الاستنتاجات:

1. بينت النتائج اقتناع المديرين بفوائد العمل عن بعد (تحسين الإنتاجية، جودة العمل، التوازن) هو دافع رئيسي، لكنه يحتاج تعزيزًا في الجانب العملي.
2. أوضحت النتائج ان تأثير الزملاء والعائلة يدعم النية لتبني ممارسات العمل عن بعد، لكنه غير كافٍ لتحويل الدعم النظري إلى ممارسات فعلية.
3. بينت النتائج ان ثقة المديرين في قدرات العاملين والموارد كانت متوسطة، لكن ضعف البنية التحتية والتدريب يُضعف التنفيذ.
4. بينت النتائج ان بيئة العمل داعمة نسبيًّا، لكن الموظفين يواجهون صعوبة في إدارة الضغوط.
5. أوضحت النتائج عدم وجود آليات ملموسة لبناء شبكات دعم بين الزملاء.
6. أظهرت النتائج وجود وعي بالإجراءات المرنة، لكن تطبيقها غير فعّال بسبب غياب العدالة في توزيع الوقت.

ثانيا: التوصيات:

1. يوصي البحث بضرورة تعزيز البنية التحتية والتدريب فضلا عن تطوير منصة تدريب تفاعلية من اجل إدارة الضغوط النفسية واستخدام أدوات العمل عن بعد.
2. يوصي البحث بضرورة إنشاء "فرق دعم افتراضية" بقيادة موظفين متطوعين لمناقشة التحديات الشخصية، فضلا عن تنظيم أنشطة جماعية أسبوعية (مثل جلسات تخفيف التوتر).
3. تطبيق نظام مرن يتضمن ساعات عمل قابلة للتخصيص حسب الاحتياجات، ومنع التواصل خارج أوقات العمل الرسمية عماً للتوازن بين العمل والحياة.
4. يوصي البحث بتنظيم حملات توعية دورية تُبرز قصص نجاح موظفين حققوا توازنًا بين العمل والحياة، ولإظهار أهمية الدعم النفسي المتبادل.

الخاتمة:

يتضح من خلال تناول البعدين الرئيسيين في هذا البحث العوامل المؤثرة في النية السلوكية والعمل عن بعد، أن فهم سلوك الأفراد واتجاهاتهم نحو تبني أساليب العمل الحديثة يمثل خطوة أساسية لضمان نجاح المنظمات في بيئة متغيرة تعتمد بشكل متزايد على التكنولوجيا والمرونة. فالعوامل المؤثرة في النية السلوكية، مثل المواقف الشخصية، التوقعات الاجتماعية، الخبرات السابقة، والتحفيز الذاتي، تشكل أساسًا مهمًا لفهم كيفية اتخاذ الأفراد قراراتهم المتعلقة بالعمل، بما في ذلك الاستعداد لتطبيق ممارسات العمل عن بعد.

وفي المقابل، يُعد العمل عن بعد نموذجًا تنظيميًا يتطلب بنية تحتية تكنولوجية قوية ودعمًا إداريًا وثقافة مؤسسية مرنة قادرة على استيعاب هذا التحول. كما أن تبني هذا النمط من العمل يرتبط بشكل مباشر بمدى إدراك الأفراد لفوائده، وقدرتهم على تنظيم مهامهم، ومستوى المرونة المتاح لهم. ويوضح التحليل أن العلاقة بين العوامل المؤثرة في النية السلوكية والعمل عن بعد علاقة تكاملية؛ فكلما كانت نية الأفراد أو المديرين إيجابية تجاه العمل عن بعد، زادت قابلية تنفيذ هذا الأسلوب بنجاح داخل المنظمات. كما أن تعزيز بيئة داعمة، قائمة على الثقة والتمكين وتوفير الأدوات المناسبة، يسهم في ترسيخ ممارسات العمل عن بعد وتحقيق نتائج إيجابية على مستوى الأداء والرضا الوظيفي.

وبذلك، يقدّم الإطار النظري أساسًا علميًا لفهم كيفية تفاعل الأفراد مع التحولات الرقمية في بيئة العمل، ويوفر أرضية صلبة للباحثين وصناع القرار لتطوير نماذج عمل مرنة وداعمة ترتقي بأداء المنظمات وتستجيب لمتطلبات العصر الحديث.

توافر البيانات:

تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

تضارب المصالح:

يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

موارد التمويل:

لم يتم تلقي اي دعم مالي.

شكر وتقدير:

لا أحد.

References:

1. Abbasi, K., Alam, A., & Durani, A. B. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. Journal of Business Research, 139, 1501–1512.
2. Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2020). How Effective Is Telecommuting؟
3. Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behavior: A meta-analytic review. British Journal of Social Psychology, 40(4), 471–499 .
4. Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. The Quarterly Journal of Economics, 130(1), 165–218.
5. Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H. (2020). COVID-19 and Remote Work.
6. Bullini Orlandi, L., Veglianti, E., Zardini, A., & Rossignoli, C. (2024). Enhancing employees' remote work experience: Exploring the role of organizational job resources. Technological Forecasting and Social Change.
7. Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How Technology Is Changing Work and Organizations.
8. Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. Strategic Management Journal, 42(4), 655–683.
9. Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. Annual Review of Psychology, 55, 591–621.
10. 10. Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. Psychological Bulletin, 98(2), 310–357. P 312.
11. DeNisi, A. S., & Pritchard, R. D. (2006). Performance Appraisal, Performance Management, and Improving Individual Performance.
12. Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The Role of Trust in Organizational Settings.
13. Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010). Predicting and changing behavior: The reasoned action approach.
14. Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. Journal of Management, 37(1), 165–180, P-174.

15. Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. Journal of Applied Psychology, 91(5), 1134–1145.P-1145.

16. Hodzic, S., Henning, S. R., Yoon, S. L., & Hildebrandt, M. (2024). Supervisor social support moderates the relationship between telework frequency and knowledge sharing in virtual teams. Frontiers in Organizational Psychology, 5, Article 123456.

17. Huijts, N. M., Molin, E. J., & Steg, L. (2012). Psychological factors influencing sustainable energy technology acceptance: A review-based comprehensive framework.

18. Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In Eid, M., & Larsen, R. J. (Eds.), The science of subjective well-being (pp. 393–413).

19. Keyes, C. L. M. (2014). Mental well-being: International contributions to the study of positive mental health.

20. Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. American Psychologist, 76(1), 63–77.

21. Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. Journal of Vocational Behavior, 81(1), 112–128.

22. Mahesh, D. (2024). Remote Work: Challenges and Strategies for Effective Management. Shanlax International Journal of Management, 11(S1-Jan), 145–149.

23. Marjolein C. J. Caniëls (2023). How remote working increases the importance of positive leadership for employee vigor.

24. Masuda, A. D., Holtschlag, C., & Nicklin, J. M. (2020). Why Do Employees Prefer Telework?

25. McEachan, R. R. C., Conner, M., Taylor, N. J., & Lawton, R. J. (2016). Prospective prediction of health-related behaviours with the Theory of Planned Behaviour: a meta-analysis.

26. Miranda, M., Pereda, M., Sánchez, A., & Estrada, E. (2024). Indirect social influence and diffusion of innovations.

27. Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2018). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective.

28. Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S., & Ho, R. C. (2021). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the COVID-19 pandemic among the general population in China. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(5), 242, P243.

29. Zhou, W., Kumar, A., Luo, X., & Zhang, X. (2024). Peer influence in the workplace: Evidence from an enterprise digital platform.