

تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي

إعداد الطالبة/

زليخة حسن عثمان

الرقم الجامعي/ 243001922

إشراف/

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2025

المقدمة

في عصر التحول الرقمي والتقدم التكنولوجي أصبح العمل عن بعد او الهجين نموذجاً شائعاً في العديد من الشركات والمؤسسات وفي مجالات مختلفة وبالتحديد بعد جائحة كورونا 2020 التي أجبرت العالم على تبني هذه الأنماط وذلك للحفاظ على استمرارية الأعمال. وقد كان لهذا التحول تأثير مباشر على انتاجية الموظفين ورضاهم حيث ساهم العمل عن بعد في تحسين إنتاجية بعض الموظفين بفضل تقليل الوقت الضائع بين التنقل كما وفرت بيئة أكثر تركيزاً مما سمح للموظفين إنجاز مهامهم بكفاءة أكبر.

ومن ناحية أخرى، قد يواجه بعض الموظفين صعوبات في الحفاظ على مستوى عال من الإنتاجية بسبب التحديات المتعلقة بالتواصل وتنظيم الوقت والمشتتات المحيطة مما يؤدي إلى انخفاض جودة العمل. أما من ناحية الرضا الوظيفي فإن العمل عن بعد يمنح الموظفين مزيداً من الحرية والاستقلالية، مما قد يعزز شعورهم بالراحة والتوازن بين حياتهم المهنية والشخصية. ومع ذلك فإن غياب التفاعل الاجتماعي وضعف الشعور بالانتماء قد يؤديان إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى بعض الأفراد خاصة أولئك الذين يعتمدون على بيئة العمل التعاونية في مكان العمل. بالتالي، فإن تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي يختلف من شخص لآخر ومن وظيفة لأخرى حيث يعتمد ذلك على طبيعة العمل ودرجة التفاعل المطلوبة ومدى توفر الأدوات والتقنيات التي تسهل التواصل والتنسيق بين الموظفين.

هذه الدراسة ستجرى في المملكة العربية السعودية، حيث سيتم التركيز على تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي في بيئات العمل المحلية. يهدف البحث الى دراسة العوامل التي تؤثر في كفاءة هذا النموذج مثل طبيعة العمل، الأدوات المتاحة وطبيعة التفاعل بين الموظفين

بالإضافة الى ذلك، ستتناول الدراسة التحديات التي يواجهها الموظفون في العمل عن بعد مثل مشكلات التواصل، تنظيم الوقت، والانعزال الاجتماعي، وكيفية تأثير ذلك على جودة الأداء الوظيفي. كما تستعرض كيفية تأثير الثقافة السعودية على تجربة العمل عن بعد حيث ستشمل آراء الموظفين في مختلف القطاعات وايضاً سماع وجهات النظر حول فعالية هذا النموذج في تعزيز الإنتاجية والابتكار.

مشكلة الدراسة

شهد العالم في السنوات الأخيرة تحولاً في أنماط العمل خاصة مع انتشار العمل عن بعد تحديداً بعد جائحة كورونا 2020 هذا التحول فرض تحديات وفرصاً للشركات والموظفين على حد سواء. وتختلف التجارب من موظف الى آخر مما يطرح العديد من الأسئلة حول العوامل التي تؤثر في فعالية هذا النموذج سواء من ناحية الأداء أو رضا الموظفين. تتمثل مشكلة الدراسة في البحث عن مدى تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين ومستوى رضاهم الوظيفي وما إذا كانت التغييرات إيجابية أم سلبية واستكشاف التحديات التي يواجهها الموظفون.

أهمية الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى فهم تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية وكفاءة الموظفين، مع تحليل التحديات المحتملة مثل ضعف التنسيق بين الفرق والمشتتات في المنزل. كما تستكشف هذه الدراسة مدى تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وتأثيره على جودة الحياة الرفاهية النفسية للموظفين. بالإضافة الى ذلك، تبرز الدراسة أهمية هذا النموذج في زيادة الرضا الوظيفي وتحليل آثاره على بيئات العمل المختلفة لا سيما في ظل التطورات الرقمية السريعة ورؤية السعودية 2030 ونظراً لهذا التحول أصبح من الضروري تقييم ما إذا كان العمل عن بعد يعزز الأداء ويحقق التوازن المطلوب، أم يمثل تحدياً يؤثر على التفاعل الوظيفي وكفاءة الفرق. تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

أهمية علمية

- 1- إثراء المعرفة حول العمل عن بعد: تسهم الدراسة في توسيع الفهم الأكاديمي حول تأثيرات العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي.
- 2- تحليل العوامل المؤثرة على الأداء المهني: تقدم الدراسة تحليلاً علمياً للعوامل التي تعزز أو تعيق أداء الموظفين في بيئات العمل غير التقليدية (عن بعد)
- 3- تعزيز الدراسات السابقة: من خلال تقديم رؤية حديثة حول تأثير العمل عن بعد في بيئات العمل المختلفة

أهمية عملية

- 1- تساهم الدراسة في تقديم حلول عملية لخفض التكاليف التشغيلية

2- تحسين سياسات العمل عن بعد حيث تساهم الدراسات على تطوير سياسات عمل مرنة تزيد من الإنتاجية وتحسين تجربة الموظفين

3- تساهم الدراسات على تقديم حلول لتعزيز التوازن والتعاون الفعال بين الفرق العمل عن بعد مما يقلل من التحديات المرتبطة بضعف التفاعل الوظيفي.

اهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة الى استكشاف الأثر الحقيقي للعمل عن بعد على الانتاجية والرضا الوظيفي، من خلال فهم العوامل التي تعزز الأداء أو تعيقه، كما تهدف الى تقديم رؤية عميقة حول مدى قدرة هذا النموذج على تحقيق مجموعة من الأهداف المهمة التي تؤثر على بيئة العمل والمؤسسات بشكل عام. وتتمثل الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة فيما يلي:

- 1- استكشاف تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي لدى الموظفين
- 2- تحليل العوامل التي تعزز الأداء أو تعيقه في بيئة العمل عن بعد.
- 3- استكشاف مدى تأثير العمل عن بعد على خفض التكاليف وتوظيف المواهب من مناطق جغرافية مختلفة
- 4- دراسة مدى مساهمة العمل عن بعد في استدامة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التنظيمية على المدى الطويل.

تساؤلات الدراسة

ما تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي؟ ويتفرع من التساؤل الرئيسي السابق

الاسئلة البحثية التالية:

- 1- كيف يؤثر العمل عن بعد على الإنتاجية مقارنة بالعمل في بيئة مكتبية؟
- 2- كيف يؤثر العمل عن بعد على رضا الموظفين تجاه عملهم؟
- 3- ماهي العوامل التي تعزز أو تعيق الأداء في بيئات العمل عن بعد؟
- 4- ما هي التحديات التي يواجهها الموظفون في بيئات العمل عن بعد؟
- 5- هل يؤدي العمل عن بعد الى زيادة او تقليص التفاعل بين الفرق والأقسام المختلفة؟
- 6- هل يسهم العمل عن بعد في تحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين؟
- 7- ماهي التحديات التي تواجه العمل عن بعد؟
- 8- كيف تؤثر التكنولوجيا والأدوات الرقمية على نموذج العمل عن بعد؟

فروض الدراسة

الفرضية الأولى

العمل عن بعد يزيد من الإنتاجية الفردية للموظفين مقارنة بالعمل التقليدي في المكاتب حيث تشير بعض الدراسات إلى ان الموظفين الذين يعملون عن بعد يتمتعون بتركيز أعلى أداء أكثر كفاءة مقارنة بنظرائهم في المكاتب التقليدية.

الفرضية الثانية

العمل عن بعد يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي حيث تقترض الدراسات ان الموظفين الذين يعملون عن بعد يشعرون بارتياح أكبر نتيجة للمرونة في أوقات العمل وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

الفرضية الثالثة

يقلل العمل عن بعد من تكاليف التشغيل للمؤسسات حيث أظهرت دراسات سابقة أن المؤسسات التي تعتمد على نموذج العمل عن بعد تقلل من نفقات التشغيل مثل تأجير المكاتب وفواتير الخدمات.

الفرضية الرابعة

فعالية العمل عن بعد على مدى توفر البنية التحتية التقنية حيث أن غياب الأدوات الرقمية المناسبة قد يقلل من كفاءة الأداء لدى الموظفين.

الدراسات السابقة

المراجع الإنجليزية

Mamatha (2023)

العنوان: تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين والتوازن بين العمل والحياة

المحتوى: تتناول هذه الدراسة العلمية تأثير العمل عن بُعد على التوازن بين العمل والحياة الشخصية وإنتاجية الموظفين. وتستكشف الدراسة عوامل مختلفة، منها مرونة جدول العمل، وبيئة العمل، والدعم التكنولوجي، والتفاعل الاجتماعي، والاستقلالية والإدارة الذاتية، فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية وإنتاجية الموظفين. وتشير النتائج إلى أن العمل عن بُعد يوفر للموظفين مرونة واستقلالية أكبر في إدارة جداول عملهم، مما يؤدي إلى تحسين التكامل بين العمل والحياة الشخصية والرضا الوظيفي. ومع ذلك، فإن تحديات مثل عدم وضوح الحدود والعزلة الاجتماعية يمكن أن تؤثر سلبًا على التوازن بين العمل والحياة الشخصية. وفيما يتعلق بالإنتاجية، يوفر العمل عن بُعد فرصًا لزيادة التركيز وتقليل وقت التنقل، إلا أن التعاون وإدارة المهام قد يكونان صعبين. وتسلط الدراسة الضوء على أهمية الدعم التكنولوجي المناسب، وأدوات التواصل، وبيئة العمل الداعمة في تحديد إنتاجية الموظفين. وتشمل الآثار المقترحة تطبيق سياسات وممارسات لدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ووضع حدود واضحة، وتعزيز ثقافة عمل افتراضية داعمة. ومن خلال معالجة هذه الآثار، يمكن للمؤسسات تحسين ترتيبات العمل عن بُعد وتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية والإنتاجية بين الموظفين.

Mbonu (2024)

**العنوان: تأثير العمل عن بُعد على أداء الموظفين: نظرة عامة على تجربة كوفيد-19 -
أبحاث في الاتصالات والإدارة والعلوم الاجتماعية**

المحتوى: تناولت هذه الدراسة تأثير العمل عن بُعد على أداء الموظفين. وقد أصبح تزايد العمل عن بُعد اتجاهًا هامًا في بيئة العمل، لا سيما في ظل جائحة كوفيد-19. ومن خلال دراسة عوامل مختلفة، مثل الإنتاجية، والرضا الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، والرفاهية العامة، قدمت هذه الدراسة رؤى قيمة حول مزايا وتحديات ترتيبات العمل عن بُعد. اعتمدت الدراسة على تحليل المحتوى باستخدام تصميم بحث معرفي (افتراضات ونظريات وأساليب أساسية تُوجه عملية البحث لتشكيل منظور الباحث حول الموضوع).

Singh (2024)

العنوان: تأثير العمل من المنزل على الرقمنة واتجاهات مساحات العمل: دراسة شاملة

المحتوى: تستكشف هذه المراجعة الأثر العميق للعمل عن بُعد على الرقمنة واتجاهات مكان العمل من خلال جميع الدراسات والأبحاث المنشورة. وتبحث في العلاقة بين العمل عن بُعد والتقنيات الرقمية، كاشفةً

كيف أعادت منصات التعاون الافتراضي والحوسبة السحابية وأدوات الاتصال الرقمية وتشكيل الهياكل التنظيمية. كما تدرس آثار العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين ورضاهم ورفاهيتهم، وتعالج تحديات مثل

التوازن بين العمل والحياة والعزلة الاجتماعية. كما تُحلل الاتجاهات الناشئة، مثل ترتيبات العمل المرنة ونماذج العمل الهجينة، إلى جانب إعادة تصميم مساحات العمل المادية لاستيعاب العمل عن بُعد. ومن خلال تجميع الأدلة التجريبية والأطر النظرية، تُقدم هذه المراجعة فهماً دقيقاً للتفاعل بين العمل عن بُعد والرقمنة وديناميكيات مكان العمل. وتُحدد دوافع ومثبطات التحول الرقمي في سياق العمل عن بُعد، وتُحدد الآثار الاستراتيجية للمؤسسات التي تواجه هذا الوضع. تساهم هذه المراجعة في الخطاب العلمي حول التأثيرات التحويلية للعمل عن بعد، وتقدم رؤى للبحوث المستقبلية والممارسات الإدارية في عصر رقمي متزايد.

Hill (2003)

العنوان: هل يهم مكان عملك؟ مقارنة حول كيفية تأثير ثلاثة أماكن عمل (المكتب التقليدي، المكتب الافتراضي، والمكتب المنزلي) على جوانب العمل والحياة الشخصية والعائلية.

المحتوى: يستخدم ملايين الأشخاص الأدوات الإلكترونية لأداء أعمالهم بعيداً عن المكتب التقليدي. يعمل البعض في "مكتب افتراضي" يتمتع بمرونة العمل أينما كان ذلك مناسباً، بينما يعمل آخرون عن بُعد بشكل أساسي من المنزل. تقارن هذه الدراسة التي أجرتها شركة IBM كيفية تأثير ثلاثة أماكن عمل (المكتب التقليدي، ن = 4316، المكتب الافتراضي، ن = 767، والمكتب المنزلي، ن = 441) على جوانب العمل (الأداء الوظيفي، والدافع الوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والنجاح في العمل، وفرص التطور المهني) والحياة الشخصية والعائلية (التوازن بين العمل والحياة الشخصية والنجاح الشخصي والعائلي). تشير التصورات والمقارنات المباشرة والتحليلات متعددة المتغيرات إلى أن تأثير المكتب الافتراضي إيجابي في الغالب على جوانب العمل، ولكنه سلبي إلى حد ما على جوانب الحياة الشخصية والعائلية. يبدو أن تأثير العمل من

المنزل إيجابي في الغالب، بينما تأثير العمل التقليدي سلبي في الغالب على جوانب العمل والحياة الشخصية. وسيتم مناقشة آثار هذه النتائج.

Zykova (2021)

العنوان: تحليل مزايا وعيوب العمل عن بُعد

المحتوى: في مطلع العام العشرين من الألفية الثانية، واجهت البشرية وباءً. فقد تغيرت جميع مجالات الأنشطة البشرية. وبسبب خطر الإصابة بفيروس كوفيد-19، نقلت العديد من الشركات موظفيها إلى العمل عن بُعد، فكلما قلّ التواصل، قلّت المخاطر. حتى ذلك الحين، كانت لدى الناس في الغالب أفكار غامضة ونمطية حول هذا النوع من العمل. تناقش هذه المقالة مزايا وعيوب العمل عن بُعد، وهو نتيجة للجائحة. وقد تم تحليل البيانات الإحصائية العالمية من المنتدى الاقتصادي العالمي، وتنظيم استبيان حول العمل عبر الإنترنت بين السكان المحليين.

المراجع العربية

المالكي (2024)

العنوان: العمل عن بعد أثره على جودة الحياة الوظيفية والاغتراب الوظيفي.

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العمل عن بعد على جودة الحياة الوظيفية والاغتراب الوظيفي في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة، وقد تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي لملائمة هذه المنهج لأهداف وفرضيات الدراسة، تكون مجتمع الدراسة من منسوبي المستشفى الممارسين للعمل عن بعد، وقد تم أخذ عينة عشوائية من هذا المجتمع، واعتمدت الدراسة في جمع البيانات على الاستبانة والتي تم تصميمها بناءً على مقاييس الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الحالية، وقد تم إنشاء نموذج للاستبانة على تطبيق مايكروسوفت فورمز (Microsoft Forms) وإرسالها لعينة الدراسة عبر البريد الإلكتروني للمستشفى.

أحمد (2022)

العنوان: أثر العمل عن بُعد على إنتاجية العاملين

المحتوى: تناولت الدراسة أبعاد "العمل عن بعد" و "إنتاجية العاملين" في كلية التجارة بجامعة المنصورة والوقوف على أهمية تلك الأبعاد ودورها في بناء مستويات مناسبة تسهم في تعزيز الإنتاجية لدى الموارد البشرية. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين في كلية التجارة بجامعة المنصورة. وقام الباحث بتطبيق استبانة تكونت من مجالين هما المجال الأول (العمل عن بعد) والمجال الثاني (إنتاجية العاملين).

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من النظريات والمفاهيم النظرية التي تساهم في تقديم تفسير واضح لتأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي. وقد تم اختيار هذه المنطلقات بناءً على أهميتها في فهم بيئات العمل الحديثة وتأثير التغيرات التكنولوجية والظروف الاجتماعية على الموظفين. من أبرز المنطلقات النظرية:

1-نظرية التحفيز الذاتي

تهتم هذه النظرية بكيفية تأثير العوامل الداخلية والخارجية على تحفيز الموظفين في بيئات العمل. تُظهر النظرية أن العمل عن بُعد قد يكون له تأثيرات إيجابية على تحفيز الموظفين في حال تم منحهم استقلالية أكبر في تحديد أساليب وأوقات عملهم. كما تساهم الدعائم الأساسية للتحفيز الذاتي (الاستقلالية، والكفاءة، والاتصال الاجتماعي) في تعزيز رضا الموظف عن عمله، مما ينعكس بدوره على الإنتاجية.

2-نظرية التفاعل الاجتماعي:

تركز هذه النظرية على أهمية التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل، حيث يؤثر التواصل المباشر بين الموظفين على قدرتهم على التعاون وحل المشكلات. العمل عن بُعد قد يقلل من التفاعل الاجتماعي الشخصي، مما قد يؤثر على العمل الجماعي وأداء الموظفين في بيئات غير متكاملة تكنولوجياً، وقد يزيد من الشعور بالعزلة لدى الموظفين

3- التوازن بين الحياة والعمل: (Work-Life Balance Theory)

تساهم هذه النظرية في فهم كيف يمكن للعمل عن بُعد أن يُحسن من توازن الحياة الشخصية والمهنية. نظرًا لأن الموظفين يمكنهم تحديد ساعات العمل والمكان الذي يعملون منه، فإن هذا يعزز من قدرتهم على التوفيق بين متطلبات العمل والالتزامات الشخصية. الدراسة ستبحث في مدى تأثير هذا التوازن على الإنتاجية والرضا الوظيفي للموظفين في بيئات العمل عن بُعد.

المنهجية وطرق البحث

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم جمع وتحليل البيانات بطريقة منهجية لفهم العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية والرضا الوظيفي للموظفين في المملكة العربية السعودية. سيتم استخدام عدة طرق بحثية لجمع البيانات وتحليلها:

1. الدراسات الميدانية

سيتم استخدام الاستبيانات والمقابلات مع الموظفين العاملين عن بُعد في المملكة العربية السعودية لجمع معلومات شاملة عن تجاربهم وتقييماتهم حول العمل عن بُعد. يتضمن الاستبيان أسئلة تتعلق بمستوى الإنتاجية، الرضا الوظيفي، التحديات التي يواجهونها في العمل عن بُعد، ومدى تأثير العمل عن بُعد على حياتهم الشخصية.

2. التحليل الكمي

ستُستخدم الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات الكمية التي يتم جمعها من الاستبيانات. من خلال التحليل الكمي، سيتم دراسة العلاقة بين العمل عن بُعد والإنتاجية والرضا الوظيفي باستخدام أدوات مثل التحليل التبايني والانحدار المتعدد لتحديد العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي.

3. التحليل النوعي

سيتم إجراء مقابلات شبه منظمة مع مجموعة من الموظفين وأرباب العمل للحصول على رؤى أعمق حول تجاربهم في العمل عن بُعد. كما ستستخدم التحليل الموضوعي لتحليل الإجابات المستخلصة من المقابلات لتحديد الموضوعات الرئيسية التي تؤثر على الرضا الوظيفي والإنتاجية.

4. المراجعة الأدبية

ستتم مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالعمل عن بُعد والإنتاجية والرضا الوظيفي. سيساعد هذا في فهم كيفية تأثير هذه العوامل على الموظفين في بيئات العمل المختلفة.

أدوات الدراسة

استبيان

سيتم تصميم استبيان يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة لاستطلاع آراء الموظفين حول العمل عن بُعد. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول الإنتاجية، الرضا الوظيفي، التحديات، الفرص، وتأثير المرونة على حياتهم الشخصية. كما سيتضمن فقرات تتعلق برأي الموظفين في الأدوات التكنولوجية التي يستخدمونها أثناء العمل عن بُعد.

المراجعة الأدبية

سيتم جمع المعلومات من مصادر أكاديمية معتمدة للاستفادة من الدراسات السابقة في هذا المجال، بما في ذلك الدراسات التي تتعلق بتأثير العمل عن بُعد على الأداء الوظيفي في قطاعات مختلفة، مثل التعليم، والتكنولوجيا، والصحة، وغيرها.

حدود الدراسة

1. الزمن:

تمتد الحدود الزمنية لهذه الدراسة على مدار ثلاثة أشهر حيث سيتم جمع البيانات من الموظفين الذين يعملون في بيئات العمل عن بعد وتحليلها.

2. المجال الجغرافي:

تقتصر الدراسة على الموظفين في المملكة العربية السعودية الذين يعملون عن بُعد في القطاعين العام والخاص. ستسعى الدراسة لاستكشاف تأثيرات العمل عن بُعد في بيئات العمل المختلفة داخل المملكة

3. المشاركون في الدراسة:

سيتم جمع البيانات من عينة متنوعة من الموظفين الذين يعملون عن بُعد في قطاعات متعددة، وفي مجالات مختلفة.

4. المنهجية:

على الرغم من استخدام المنهج الوصفي التحليلي، قد تكون هناك تحديات في التعامل مع بيانات محدودة أو غير متاحة حول بعض الجوانب المتعلقة بالعمل عن بُعد في السعودية، مما قد يؤثر على شمولية النتائج.

المراجع

المراجع الإنجليزية

- 1- Mamatha, Koudagani & Thoti, Kiran Kumar. (2023). The Effects of Working Remotely on Employee Productivity and Work-Life Balance. Journal of Advanced Zoology. 44. 1304-1313. 10.17762/jaz.v44iS6.2442.
- 2- Mbonu, Henrietta & Bello, Sunday & Emeje, Simon. (2024). THE EFFECT OF REMOTE WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE: AN OVERVIEW OF THE COVID -19 EXPERIENCE Research in Communications, Management & Social Science
- 3- Singh, Abhishek & Kumar, Manish. (2024). The Impact of Work from Home on Digitalization and Workplace Trends: A Comprehensive Study.
- 4- Hill, Edward & Ferris, Maria & Mårtinson, Vjollca. (2003). Does It Matter Where You Work? A Comparison of How Three Work Venues (Traditional Office, Virtual Office, and Home Office) Influence Aspects of Work and Personal/Family Life. Journal of Vocational Behavior. 63. 220-241. 10.1016/S0001-8791(03)00042-3
- 5- Zykova, N.M. & Maussymbek, Sh.T.. (2021). ANALYSIS OF ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF REMOTE WORK. BULLETIN Series Psychology. 66. 40-45. 10.51889/2021-1.1728-7847.07.

المراجع العربية

- 1- المالكي, منصور & مجلد, د. (2024). "العمل عن بعد وأثره على جودة الحياة الوظيفية والاعترا ب الوظيفي". Arab Journal for Scientific Publishing. 7. 722-780. 10.36571/ajsp7232.
- 2- (Ahmed, Hossam. (2022). أثر العمل عن بُعد على إنتاجية العاملين. 15. 1-33.