

العمل الاضطراري عن بُعد وأثره في الصّحة النفسية للعاملين

أ.م.د. أحمد إبراهيم موسى*

* أ.م.د. أحمد إبراهيم موسى: أستاذ إدارة الأعمال المساعد بكلية التجارة جامعة المنوفية – عمل استاذا مساعدا بقسم إدارة الاعمال بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية خلال الفترة من مارس 2011 وحتى يوليه 2012 – يعمل حاليا بوظيفة أستاذ مساعد إدارة الموارد البشرية بجامعة أبوظبي (البرامج الاكاديمية للكليات العسكرية) – من اهتماماته البحثية: تطوير مؤسسات التعليم العالي، وتنمية الموارد البشرية، والروحانية في مكان العمل، وأثر جائحة كورونا في ممارسات ادارة الموارد البشرية.

E-mail: ahmed.mousa@adu.ac.ae

مُلخَص البحث

استهدف هذا البحث تحديد أثر العمل الاضطرابي عن بُعد في الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية. ولتحقيق هذا الهدف؛ تم تطوير قائمة استقصاء لجمع البيانات المطلوبة من عينة البحث، والتي تم تحديد حجمها (377 مفردة)، وتم إرسال قائمة الاستقصاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي إلى أكثر من 430 من العاملين بجامعة المنوفية، وتمت الإجابة على 281 قائمة، من بينها 268 قائمة صالحة للتحليل (بنسبة 71% تقريبًا من حجم العينة).

وقد توصل البحث إلى عددٍ من النتائج، وكان من أهمها: وجود أثر سلبي للعمل الاضطرابي عن بُعد في الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية؛ حيث يُعاني (68.3%) منهم من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، ويُعاني (60.1%) منهم من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، ويُعاني (74.3%) منهم من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد.

وفي نهاية هذا البحث، قدّم الباحث عددًا من التوصيات، وكان من أهمها: تنظيم ندوات تثقيفية للعاملين بجامعة المنوفية؛ تستهدف تعريفهم بماهية الصحة النفسية، وأهميتها، وزيادة وعيهم بكيفية الحفاظ على صحتهم النفسية وراحتهم ورفاهيتهم في مكان العمل بصفة عامة، وفي مكان العمل الاضطرابي عن بُعد بصفة خاصة.

الكلمات الدالة

العمل الاضطرابي عن بُعد – الصحة النفسية للعاملين – جامعة المنوفية.

Abstract

This research aimed to determine the impact of forced teleworking on mental health of workers at Menoufia University. To achieve this goal, a survey was developed and sent via social media to more than 430 employees at Menoufia University in order to gather the required data from the research sample, which consisted of 377 items. 281 surveys were answered, of which 268 were valid for analysis (approximately 71% of the sample size).

A number of conclusions were reached, the most important of which were: the presence of a negative impact of forced teleworking on mental health of Menoufia University workers; where (68.3%) of them suffer from a low level of mental health in terms of social comfort in the forced teleworking place, (60.1%) of them suffer from a low level of mental health in terms of satisfaction with the prevailing culture in the forced teleworking place, and (74.3%) of them suffer from a low level of mental health in terms of feeling of participation and well-being in the forced teleworking place.

At the end of this research, the researcher proposed a number of recommendations, the most important of which were: organizing cultural symposiums for Menoufia University' employees, in order to introduce them to what mental health is? what its importance? and to increase their awareness of how to maintain their mental health, comfort and well-being in the workplace in general, and in the forced teleworking place in particular.

Keywords

Forced Teleworking - Mental Health of Workers - Menoufia University.

1- مقدمة

وفقًا لتقرير منظمة العمل الدولية الصادر في يناير (2021)، يعيش حوالي 93% من إجمالي القوى العاملة في العالم في شكلٍ من أشكال القيود أو التعديلات على نظام العمل التقليدي بسبب تفشي جائحة كورونا (COVID-19) (ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work, 2021). وقد أدى الازدهار غير المتوقع والمُتزايد في ممارسة العمل عن بُعد إلى تجدد الاهتمام به من جانب الباحثين والممارسين (Hinsliff, 2020)؛ مما دفع البعض لتأكيد حقيقة أننا دخلنا بالفعل حقبة عمل جديدة، يُبدي فيها العديد من الموظفين استعدادهم لمواصلة العمل عن بُعد - جزئيًا على الأقل - بعد انتهاء الوباء (Buomprisco et al., 2021).

وقد مثلت الصحة النفسية للعاملين مشكلة كبيرة للمنظمات قبل ظهور فيروس كورونا (COVID-19) وقبل عمليات الإغلاق الناتجة عنه، ووفقًا للدراسة التي أجرتها Mind في 11 سبتمبر 2018 (قبل ظهور الفيروس)، عانى 48% من العاملين في المملكة المتحدة من مشكلات تتعلق بالصحة النفسية أثناء العمل (Newey, 2021). وبعد تفشي وباء كورونا (COVID-19)، ووفقًا لتقرير WISERD (2020)، كان مستوى الصحة النفسية للعاملين اضطراريًا وحصرًا من

المنزل خلال الأشهر الثلاثة الأولى من الإغلاق الناتج عن تفشي جائحة كورونا (COVID-19) أقل بكثير من مستواها لدى نظرائهم العاملين في أماكن العمل التقليدية بالمنظمات (Felstead and Oracle and Workplace, 2020). ووفقًا للدراسة التي أجرتها (and Reuschke, 2021) بعد قرارات الإغلاق، ذكر 85% من المشاركين في الدراسة أنهم يُعانون من مشكلات الصحة النفسية (مثل: التوتر، والقلق، والاكتئاب) نتيجة العمل الاضطرابي عن بُعد؛ مما أثر بشكلٍ سلبي في حياتهم المهنية والأسرية (Newey, 2021).

ويستهدف هذا البحث تحديد أثر العمل الاضطرابي عن بُعد في الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية، مع الأخذ في الاعتبار أنه على الرغم من أن الجهة محل البحث هي مؤسسة تعليمية (جامعة المنوفية)، فإن البحث يتناول العمل الاضطرابي عن بُعد وليس التعليم عن بُعد.

2- الخلفية النظرية للبحث

1/2- الخلفية النظرية للعمل عن بُعد والعمل الاضطرابي عن بُعد

1/1- نشأة وتطور مفهوم العمل عن بُعد

في عام (1972)، نجح العالم الأمريكي "جاك نيلز" في التنسيق بين عمله كأستاذ في جامعة كاليفورنيا وعمله في البرنامج الصاروخي التابع للولايات المتحدة الأمريكية؛ فكان أول من مارس العمل عن بُعد؛ مما جعل البعض يُطلق عليه "أب العمل من مسافات بعيدة". وبعد ذلك، أسس "نيلز" أول منظمة تُمارس نظام العمل عن بُعد من خلال 30 موظفًا، وألف العديد من الكتب حول طبيعة وكيفية العمل عن بُعد (نجم، 2018).

وعلى الرغم من قِدَم فكرة العمل من المنزل، إلا أنها ظهرت بوضوح وازدهرت في القرن العشرين (أبو ماضي، 2015)، حيث تنبّه البعض إلى أن غالبية الموظفين في المُدن الكبرى بالولايات المتحدة الأمريكية يستهلكون وقتًا يصل إلى عدة ساعات في التنقل بين هذه المُدن عند بداية الدوام ونهايته؛ مما يؤدي إلى ازدحام الطرق ووسائل المواصلات، ويزيد من معدلات الإصابات والوفيات الناتجة عن حوادث السير؛ وهو ما دفع بعض المنظمات إلى تفعيل نظام العمل عن بُعد (Telework) (بافيل، 2007).

وبعد تفشي جائحة (COVID-19)، يُمكن التأكيد على وجود زيادة هائلة في مُمارسة العمل عن بُعد؛ بسبب اضطراب العديد من المنظمات في كافة دول العالم إلى تبني "العمل الاضطرابي عن بُعد"، ففي أوروبا على سبيل المثال، وبشكلٍ عام، ازداد العاملون الذين يُمارسون العمل عن بُعد

من 3% إلى 40%؛ بمعنى أن 37% من الموظفين اضطروا للعمل من المنزل بعد انتشار هذا الوباء، وبلغت النسبة 53.9% في هولندا، و53.4% في بلجيكا، و56.8% في لوكسمبورغ، و59% في فنلندا (Pelaez et al., 2021).

وبعد مراجعة الأدبيات ذات الصلة؛ يرى الباحث أنه يُمكن تعريف العمل عن بُعد على أنه: ذلك العمل الذي يتضمن نقل العمل إلى العامل، بدلاً من نقل العامل إلى مكان العمل، بحيث يتمكن العامل من إنجاز مهام وظيفته وفقاً لترتيبات مرنة بعيداً عن مكان العمل التقليدي (المنظمة)، وذلك بشكلٍ دائم، أو بشكلٍ جزئي، أو حسب الطلب، وبالاعتماد على الوسائل المُتقدّمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وفي ظل حالات الطوارئ والأزمات والكوارث بشكلٍ عام، وفي ظل تفسّي جائحة كورونا (COVID-19) بشكلٍ خاص، يرى الباحث أنه يُمكن تعريف العمل الاضطراري عن بُعد على أنه: اضطرار العامل أو المنظمة أو كليهما إلى نقل العمل إلى مكان العامل، بدلاً من نقل العامل إلى مكان العمل؛ بسبب وجود ظروف تحول دون وجود العامل في مكان العمل التقليدي (المنظمة)، حيث يتمكن العامل من إنجاز مهام وظيفته بالاعتماد على وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة.

2/1-2- نمو وأهمية ومزايا ممارسة العمل عن بُعد

كانت الزيادة الملحوظة في ممارسة العمل عن بُعد نتيجة منطقية للتطورات التكنولوجية والرقمية الكبيرة، والتي مكّنت المنظمات من توزيع أعمالها بين موظفيها في أماكن مختلفة؛ مما أسهم في تبسيط أماكن العمل، وزيادة مرونة تنظيمه، وتخفيض تكاليفه، مع تلبية العديد من الاحتياجات الشخصية والأسرية، وتحقيق المزيد من التوافق مع متطلبات كلٍ من ذوي المهارات التقنية العالية وذوي الاحتياجات الخاصة، بالإضافة إلى توفير أوقات التنقلات إلى ومن المنظمات، وتقليل معدلات حوادث الطرق (فليح وقزمار، 2018). ووفقاً لنظرية الحِفاظ على الموارد، والتي تقضي بالسعي للحصول على الأشياء أو الموارد التي لها أهمية كبيرة، والاحتفاظ بها وتعزيزها وحمايتها، يُمكن القول بأن قرار العمل الاضطراري عن بُعد أثناء جائحة كورونا (COVID-19) قد تم اتخاذه لتجنّب خطر فقدان الموارد البشرية، والحِفاظ على أعلى مستوى مُمكن من رفايتها (Kapoor et al., 2021). وقد تناولت الأدبيات السابقة العديد من المزايا التي يُحقّقها العمل عن بُعد لكلٍ من الموظفين، والمنظمات، والمجتمع والاقتصاد القومي.

وفيما يتعلق بمزايا العمل عن بُعد للموظفين، فإنه يُمكنهم من العمل من مواقع متعدّدة (Rocha and Amador, 2018)، ويُحسّن مستوى كفاءتهم، ويزيد من رضاهم الوظيفي، ويزيد من فرص عمل المرأة في المجتمعات ذات الثقايلد والأعراف المُتَحَفِّظَة (فليح وقزمار، 2018)، ويُوفّر وقت ونفقات ذهاب العاملين للمنظمة والعودة منها، ويُحسّن من أدائهم (Leite et al., 2019)، ويُحقّق لهم رفاهية قضاء المزيد من الوقت مع عائلاتهم (Mohammad et al., 2020)، ويُحسّن من جودة حياتهم (Filardi et al, 2020). ويُؤكّد (Kapoor et al., 2021) على أن الموظفين العاملين عن بُعد هم الأفضل في إدارة التوتر، والأكثر قدرةً على العناية بأنفسهم وبأسرهم، وعلى أنهم أكثر قدرةً على المُشاركة في أنشطة مُفيدة بعد أي حدث مُرهق، وعلى أن سلوكياتهم تتوافق أكثر مع قيمهم ومعتقداتهم، وعلى أنهم يُجيدون بناء العلاقات والتواصل الفعّال مع الآخرين؛ مما يجعلهم يتمتّعون بصحة نفسية أفضل من غيرهم.

أما فيما يتعلق بمزايا العمل عن بُعد للمنظمات، فإنه يُساهم في تخفيض تكاليفها المتعلقة بتشغيل العمالة (Kitching and Smallbone, 2012)، ويُمكنها من اختيار موظفيها من بين مجموعة كبيرة من المواهب (Bloom et al., 2015)، ويزيد من إنتاجيتها، ويُقلّل من عدد أيام الإجازات المرضية للموظفين، ويُمكن المنظمات من مُمارسة الإدارة اللامركزية، والتخلّي عن الهيكل التنظيمي الهرمي الذي يحد من سرعة إنجاز الأعمال (فليح وقزمار، 2018)، كما يُمكنها من الاحتفاظ بالكفاءات (Leite et al., 2019)، ويُحقّق لها مرونةً تنظيمية عالية (Tavares et al., 2020).

وفيما يتعلق بمزايا العمل عن بُعد للمجتمع والاقتصاد القومي، فقد كانت اعتبارات الاستدامة البيئية هي أساس ظهور العمل عن بُعد (Belzunegui–Eraso and Erro–Garces, 2020)؛ من أجل علاج مشكلة ازدحام الطرق، وتخفيض مستويات التلوّث، إلى جانب ترشيد استخدام وسائل النقل (Baruch, 2003)، وتخفيض استهلاك الطاقة على المستوى القومي (Leite et al., 2019). وترتبط ممارسات العمل عن بُعد ارتباطاً وثيقاً بالقضايا الخضراء، من حيث البيئة، والنقل، ومساحة المكاتب، والاستخدام الأمثل لموارد المنظمات المعاصرة (Ghissetti et al., 2015). ويُساهم العمل عن بُعد - أيضاً - في تقليل استهلاك الورق المطبوع (Leite et al., 2019)، كما يُوفّر طريقة جديدة وأكثر استدامة لإعادة تنظيم المدن (Casado–Aranda et al., 2020). وفي

مجال التعليم، يُحقّق العمل عن بُعد ميزة مرونة الجداول الدراسية، وتوفير المساحات المُخصّصة للعملية التعليمية (Dhawan, 2020).

وبعد تفشّي وباء كورونا (COVID-19)، أدّى تبنّي العمل الاضطراري عن بُعد أثناء الجائحة إلى زيادة كفاءة الموظفين في أداء مهام وظائفهم (Baert et al., 2020)؛ نظرًا لكونه إجراءً وقائيًا فعّالًا يحمي الموظفين من العدوى بالفيروس (Khan et al., 2021). لقد كان تبنّي العمل الاضطراري عن بُعد أثناء جائحة (COVID-19) وسيلةً فعّالة لتنظيم العمل بطريقة تضمن سلامة الموظفين، وتضمن استمرارية النشاط الاقتصادي (Loia and Adinolfi, 2021).

وفي حالات الأزمات والكوارث والحالات الطارئة والاستثنائية، كما هو الحال في حالة تفشّي جائحة كورونا (COVID-19)، تتمثل أهمية وأهداف العمل الاضطراري عن بُعد في (دليل العمل عن بُعد في دول مجلس التعاون الخليجي، 2020):

- الحفاظ على سلامة وأمن العاملين.
- التقليل من المخاطر التي يتعرّض لها العاملون أثناء التنقل إلى ومن المنظمات.
- ضمان استمرارية إنجاز الأعمال في الوقت المُحدّد.
- توفير بيئة عمل مرنة؛ تُحفّز العاملين وتُحسّن إنتاجيتهم.

3/1/2- عيوب ممارسة العمل عن بُعد

على الرغم من المزايا العديدة التي تحقّقها ممارسة العمل عن بُعد، إلا أن الأدبيات السابقة ذكّرت العديد من العيوب التي يُعاني منها الموظفون وتُعاني منها المنظمات بسبب العمل عن بُعد. وفيما يتعلق بعيوب العمل عن بُعد للموظفين، فإنه يزيد من الصراعات الأسرية (Kurland and Cooper, 2002)، ويُقلّل من إنتاجية الموظفين؛ حيث يُشجّعهم البقاء في المنزل على الاستسلام لإغراءات النوم، والراحة، ومشاهدة التلفزيون، وتناول المزيد من الطعام والشراب (اليافي والعمري، 2013)، ويضع الموظفين في عزلة اجتماعية؛ بسبب تفاعلهم المحدود مع كلٍّ من الزملاء والرؤساء والمرؤوسين والعملاء (Hill et al., 2003)، ويحرم الموظفين من العمل الجماعي المُبتكر، ويُخفّض من مستوى سلامتهم؛ بسبب عدم توافر أدوات الأمن والسلامة في المنزل أو في أي مكان آخر مقارنةً بتوافرها في المنظمات (De Graaff and Rietveld, 2007)، ويُقلّص فرص ترقية الموظفين، ويحرمهم من الاندماج في المشروعات الجديدة التي تتبناها المنظمة (Mello, 2007)، ويحرمهم من حضور المناقشات والجوارات الضرورية لاكتساب الخبرة

(اليافي والعمري، 2013)، ويُقلّل من رفاهية الموظفين وجودة حياتهم؛ بسبب انخفاض مستوى النشاط البدني (Wu et al., 2017)، ويُقلّل من احتمالات تقدّمهم المهني (Rocha and Amador, 2018)، ويُفقدون دعم وتعاطف الزملاء والمشرفين (De Vries et al., 2019)، ويُقلّل من قدرة الموظفين على تخطيط وإدارة الوقت (Chang et al., 2020)، ويُخفّض مستوى رضاهم الوظيفي، ويُخفّض من إنتاجيتهم (Kapoor et al., 2021). ومن وجهة نظر صحّية، يُعرّض العمل عن بُعد الموظفين للتوتر، والإرهاق العاطفي، وزيادة نسبة الكوليسترول في الدم، واضطرابات الجهاز الهضمي، وأمراض القلب والأوعية الدموية (Golden, 2006). ويرتبط العمل عن بُعد لفترات طويلة بظهور مرض "التكنوستريس Technostress" لدى الموظفين، والذي يُوصف بأنه مرض نفسي جسدي؛ ينتج عن العمل اليومي المُتواصل لفترات طويلة باستخدام تكنولوجيا المعلومات (Suh and Lee, 2017)، بالإضافة إلى مشاكل الإجهاد البصري؛ الناتجة عن الاستخدام المفرط للشاشات أثناء وتبعّد العمل، والإضاءة غير الكافية، وعدم ثبات الشاشة أو الخلل فيها، والتوجيه السيئ للشاشة أو لوحة المفاتيح (National Institute of Occupational Safety and Hygiene, 2020). ويُؤكّد (Kravitz and Chantal, 2021) على أن الجلوس لساعات طويلة في اليوم يومًا بعد يوم أثناء العمل عن بُعد؛ يُؤثر تأثيرًا سلبيًا على صحة الأفراد. أما فيما يتعلق بعيوب العمل عن بُعد للمنظمات، فإنه يُؤدي إلى صعوبة عمليتي الإشراف والرقابة على الموظفين (نجم، 2018)، ويزيد من احتمالات انعدام الثقة بين المديرين ومروّسهم (Felstead et al., 2003)، ويتطلب تأهيلًا وتدريبًا للموظفين؛ مما يزيد من تكاليف المنظمات (De Graaff and Rietveld, 2007)، ويُقلّل من شعور الموظفين بالانتماء للمنظمة (اليافي والعمري، 2013)، ويُخفّض من مستوى الالتزام التنظيمي (Kanuka et al., 2008)، ويُؤدي إلى فقدان هوية المنظمة (Felippe, 2018)، ويُخفّض مستوى أمن بياناتها الداخلية (Loia and Adinolfi, 2021). وفي ظل الأزمات أو الكوارث أو حالات الطوارئ، كما هو الحال في ظل انتشار وباء كورونا (COVID-19)، تسبّب العمل الاضطرابي عن بُعد في تعقيد العملية الإدارية، وفي خلق بيئة اجتماعية وعاطفية سلبية بين أعضاء فريق العمل (Muyassarzoda et al., 2020).

وفيما يتعلق بالعمل عن بُعد في مجال التعليم، فإنه يتسبّب في افتقاد التفاعل الاجتماعي مع الطلاب والزملاء والرؤساء والمرؤوسين، وربّما بسبب عدم جودة الوسائل والأدوات التكنولوجية

المُتاحة، ونقص المعرفة التكنولوجية، والافتقار إلى التدريب اللازم؛ تقل احتمالات نجاح ممارسة العمل عن بُعد في المؤسسات التعليمية (Dhawan, 2020). وقد تم الإبلاغ عن تأثير العمل عن بُعد أثناء جائحة (COVID-19) على العاملين في مجال التعليم في "تشيلي"، حيث ساهم في شعورهم بالقلق والتوتر والإجهاد والإرهاق (Fundacion-Chile Engagement and (Exhaustion in Chilean Teachers: A Look from the Covid-19 Reality, 2020)، كما أشارت بعض الدراسات الحديثة إلى انخفاض مستوى جودة الحياة أثناء جائحة كورونا لدى العاملين اضطراريًا عن بُعد في مجال التعليم، مقارنةً بمستوى جودة حياتهم قبل ممارستهم للعمل الاضطراري عن بُعد (Lizana et al., 2021).

2/2- الخلفية النظرية للصحة النفسية للعاملين

1/2/2- مفهوم الصحة النفسية

يُطلق الكثيرون مصطلح "الصحة العقلية" قاصدين بها "الصحة النفسية"؛ حيث انتشرت كلمة "العقلية Mental" نظرًا لأن بداية الاهتمام برعاية المرضى النفسيين كانت على يد أطباء المُخ والأعصاب في كلٍ من إنجلترا، وفرنسا، وألمانيا، والنمسا، ودولٍ أخرى. وعلى الرغم من اتجاه البعض إلى تغيير مصطلح "الصحة العقلية" إلى مصطلح "الصحة النفسية"؛ بداعي تباين الجوانب النفسية المؤثرة في الشخصية وبنائها، إلا أن الجميع ظل يستخدم مصطلح "عقلي Mental" للدلالة على الأمراض النفسية (عبد الله، 2008). وبعد مراجعة الأدبيات ذات الصلة، توصل الباحث إلى تبادل استخدام المصطلحين (الصحة العقلية والصحة النفسية) للدلالة على نفس المعنى، والذي يدور حول ثلاثة متغيرات أساسية هي: نجاح العلاقات الاجتماعية، والرضا عن البيئة المُحيطة، والتفاعل والفعالية والشعور بالرفاهية.

ولم يكن تعريف الصحة النفسية مُمارسة سهلةً أبدًا؛ لأنها تقدّمت بمرور الوقت؛ نظرًا لتطور المجتمع نفسه. وتُشير منظمة الصحة العالمية (WHO) إلى أن مفهوم الصحة هو مفهوم أكثر شمولًا بكثير من مجرد غياب المرض، ويتضمن نموذجًا شاملًا تُراعى فيه الجوانب الجسدية والنفسية والاجتماعية في آنٍ واحد (WHO, 2020)، ويتضمن عدة عناصر مثل: القدرة على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية، والقدرة على تقدير الأحداث والاستعداد للتعامل الفعّال معها، والقدرة على الصمود أمام المواقف التي تتسبب في الإجهاد النفسي (Ungar and Theron, 2020).

ويرى الباحث أن الصحة النفسية تعني: تلك الحالة الإيجابية التي يعيشها الفرد؛ والنتيجة عن توافقه وانسجامه مع نفسه، ومع الآخرين من حوله، ورضاه عن طبيعة المجتمع وظروف الحياة بشكلٍ عام؛ مما يجعله أكثر قدرةً على مواجهة متطلبات ومشكلات وأزمات الحياة العادية، وتحقيق أهدافه وطموحاته، وإسعاد نفسه، وإفادة المنظمة التي يعمل بها، وخدمة مجتمعه، وتنمية بيئته. ويُؤيد الباحث ما أشار إليه (Nguyen et al., 2019) من أن الصحة النفسية للعاملين اضطرابيًا عن بُعد يُمكن التعبير عنها من خلال ثلاثة أبعاد أساسية هي: الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، والرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، والشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد.

2/2/2- أهمية الصحة النفسية للعاملين

يقضي العاملون معظم ساعات يومهم في مكان العمل، ومن ثم، هناك طلب مُتزايد على أصحاب الأعمال لتعزيز الصحة النفسية للعاملين (Sheep, 2006). وتُشير الدراسات إلى أن الصحة النفسية للعاملين تُؤثر على كلِّ من: معدلات الغياب، ومعدلات دوران العمل، وإنتاجية العاملين (Spell and Arnold, 2007). وتُعيق الصحة النفسية السيئة تكيف العاملين مع المتغيرات البيئية، وتؤثر سلبًا في أفكارهم ومشاعرهم وسلوكياتهم (WHO, 2019). وعلى مستوى الدول، وعلى سبيل المثال، وفي هولندا، بلغت التكاليف الإجمالية للغياب بسبب اعتلال الصحة النفسية للعاملين ثلاثة مليارات يورو سنويًا (Douwes et al., 2014). وفي اليابان، أشار تقرير ياباني حديث إلى أن عدد حالات الانتحار بسبب المشكلات النفسية للعاملين لا يزال يرتفع في السنوات الأخيرة؛ حيث زادت حالات الانتحار من 9.0% في عام 2016، إلى 9.35% في عام 2017، ثم إلى 9.7% في عام 2018 (Ministry of Health, Labour and Welfare) (MHLW, 2019).

ويشعر البعض بالخلج أو "العار" بسبب إصابته ببعض مشاكل الصحة النفسية، وقد كان هذا الشعور مؤشرًا هامًا لمشاكل الصحة النفسية لدى العاملين في كلِّ من المملكة المتحدة واليابان، ويُمكن أن يؤدي خلج العامل من وجود مشكلة في الصحة النفسية إلى تفاقم هذه المشكلة بشكلٍ كبير (Kotera et al., 2020)؛ مما جعل البعض يُؤكِّد على أنه أصبح من الواضح بشكلٍ مُتزايد أن الصحة النفسية لا غنى عنها لرفاهية الأفراد والمجتمعات (Rocha and Almeida, 2021).

3/2- تعزيز الصحة النفسية للعاملين

تُنادي العديد من المؤلفات الأكاديمية باستخدام تدخلات علم النفس الإيجابي؛ لتعزيز الرفاهية والصحة النفسية للعاملين (Meyers et al., 2012)، وتشمل هذه التدخلات: التدريب على القيادة الإيجابية (Cameron, 2008)، والتدريب على حل المشكلات والتعامل مع الأزمات (Grant et al., 2011)، والاستعلام التقديري الإيجابي، والذي يتضمن طرح أسئلة إيجابية؛ من أجل تعزيز الإمكانيات الفردية والجماعية، وإحداث التغيير المُستهدف (Cantore and Cooperider, 2013).

وتُساهم بيانات العمل الإيجابية في تحسين الصحة النفسية للعاملين (Davenport et al., 2016)، ويلعب المديرون دورًا مهمًا في التوفيق بين مصالح المنظمات ومصالح العاملين، خاصة في المواقف التي تتطوي على مشاكل تتعلق بالصحة النفسية للعاملين، وتُعد خبرات المديرين المباشرين أمرًا بالغ الأهمية للتنفيذ الناجح لسياسات الموارد البشرية المتعلقة بالصحة النفسية للعاملين، وتحقيق رفاهيتهم في مكان العمل (Martin et al., 2018).

3- عرض المشكلة

أدى الاضطراب الشديد وغير المتوقع في أماكن العمل الناتج عن انتشار فيروس كورونا (COVID-19) إلى تحوّل العديد من المنظمات إلى أماكن عمل يُمارس غالبية أو بعض العاملين بها العمل الاضطرابي عن بُعد. وكان هذا التحوّل غالبًا بدون تأسيس البنية التحتية والنظم اللازمة لدعم العاملين الذين يُواجهون هذه التغييرات المفاجئة في أماكن العمل. وقد صاحب هذا التحوّل تعرّض العاملين للعديد من الضغوط والمشكلات، بما في ذلك انتهاك خصوصيتهم وخصوصية عائلاتهم (فليح وقزمار، 2018)، وافتقارهم لدعم وتعاطف الزملاء والمشرفين والرؤساء (De Vries et al., 2019)، والتأثير السلبي على حالتهم النفسية (Filardi et al, 2020)، ومعاناتهم من العزلة الاجتماعية (Pelaez et al., 2021). وقد تسببت هذه الضغوط والمشكلات في زيادة مخاوف العاملين، وانخفاض مستوى شعورهم بالأمن الوظيفي والأمن المالي؛ حيث أظهر استطلاع حديث تم إجراؤه في أواخر عام 2020 أن 69% من العاملين يُعانون من الإجهاد والقلق والإرهاق؛ بسبب ديناميكيات العمل الاضطرابي عن بُعد التي تسببت فيها انتشار فيروس كورونا (COVID-19)؛ مما يُمثل زيادة بنسبة 20% عن استطلاع سابق تم إجراؤه في مايو 2020 (Fox, 2020).

وتتمثل مشكلة هذا البحث في غموض أثر العمل الاضطرابي عن بُعد بسبب انتشار فيروس كورونا (COVID-19) في الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية.

4- أهمية البحث

1/4- من الناحية الأكاديمية

فيما يتعلق بالصحة النفسية للعاملين، أكد (Davenport et al., 2016) على أن الصحة النفسية للعاملين لا تزال مجالاً ثرياً لمزيد من البحث. وبعد التأكد من أهمية الصحة النفسية للعاملين، كانت هناك دعوات كثيرة لإجراء أبحاث حول تجارب العاملين المرتبطة بصحتهم النفسية (Elraz, 2017). وعلى الرغم من العدد المتزايد للدراسات التي تتناول الصحة النفسية في مكان العمل، والآثار السلبية لاعتلال الصحة النفسية للعاملين، إلا أنه لا يُعرَف سوى القليل عن حالة العاملين الذين يُعانون من هذا الاعتلال (Henekam et al., 2020a). وقد أكد (Lai et al., 2020) على ضرورة إجراء دراسات مستقبلية؛ لتحديد العوامل التي يُمكن أن تُؤثر على الصحة النفسية للعاملين في المواقف العصيبة، كما هو الحال في ظل انتشار وباء كورونا (COVID-19)، كما أكد (Raihan, 2021) على وجود حاجة ماسة إلى استكشاف الآثار السلبية لتفشي جائحة كورونا (COVID-19) وما ارتبط بها من إجراءات احترازية (ومنها العمل الاضطرابي عن بُعد) على الصحة النفسية للأفراد.

أما فيما يتعلق بالعمل عن بُعد، فتُوجد ندرة في الدراسات العربية التي تناولت موضوع العمل عن بُعد (اليافي والعمرى، 2013)، وقد كانت نتائج الدراسات السابقة حول تأثيرات العمل عن بُعد على رفاهية العاملين نتائج مُتناقضة من نواحٍ كثيرة (Vesala and Tuomivaara, 2015)؛ مما يتطلب إجراء المزيد من الدراسات لتحديد حقيقة هذه التأثيرات على رفاهية العاملين، والتي تُعد الصحة النفسية أحد مكوناتها الرئيسية. وفي دراستهم التي استهدفت بحث الدور الوسيط للعمل عن بُعد والدور المُعتدل للمرونة في شرح العلاقة بين الإجهاد المُتصوّر والرفاهية النفسية للأمهات العاملات في الهند، أوصى (Kapoor et al., 2021) بإجراء دراسات مُستقبلية حول أثر العمل عن بُعد في رفاهية العاملين في سياقات ثقافية وصناعية مختلفة. وفي دراسته التي استهدفت تحديد مزايا وعيوب العمل عن بُعد في الإدارة العامة من وجهة نظر العاملين عن بُعد في مجال مُعالجة البيانات الفيدرالية البرازيلية، أكد (Filardi et al, 2020) على أن هناك القليل من الأبحاث حول العمل عن بُعد في المؤسسات الحكومية. وفي دراسته التي استهدفت تحديد وتحليل العوامل الخمسة

(التكنولوجيا، والمهارات الفردية، والحمول البدني، والرفاهية النفسية، والأنشطة المنزلية) التي تُؤثر في الجهد والنتائج المُحققة عند مُمارسة العمل عن بُعد في مؤسسات التعليم العالي من منظور أصحاب المصلحة الداخليين، أوصى (Stefan-Alexandru, 2021) بضرورة إجراء بحوث مستقبلية حول العمل عن بُعد في مؤسسات التعليم العالي.

وفيما يتعلق بالعمل الاضطراري عن بُعد، فإنه يلقى اهتمامًا كبيرًا في الأدبيات الأكاديمية؛ خاصة بعد تفشي وباء كورونا (COVID-19) (Wong et al., 2020)؛ ففي نهاية دراستهم التي استهدفت وصف العمل الاضطراري عن بُعد في المجتمعات اليرتغالية في سياق حالة الطوارئ الناجمة عن جائحة كورونا (COVID-19)، أشار (Tavares et al., 2020) إلى أن هناك حاجة ماسة إلى مزيد من الدراسات الدولية المُقارنة؛ للتحقق من نتائج دراستهم، ودعما، أو إعادة النظر فيها؛ مما يُمكن الباحثين والممارسين من تجميع المزيد من المعرفة حول كيفية تغيير جائحة كورونا (COVID-19) للمجتمعات، ومدى وجود اختلافات ثقافية في التعامل معها، كما أكدوا على أن هناك نقصًا في الأدبيات والفهم المتعلق بالعمل الاضطراري عن بُعد في أوقات انتشار الأوبئة. وعلى الرغم من اهتمام العديد من الباحثين بأثار العمل الاضطراري عن بُعد في بعض المتغيرات المتعلقة بالعاملين في سياق جائحة (COVID-19)، إلا أن معظم توصيات هؤلاء الباحثين استندت إلى مراجعات الأدبيات أو آراء الخبراء، ولم يُوثق سوى عدد قليل منهم وجهات نظر العاملين عن بُعد أنفسهم (Lecours et al., 2021).

وبناءً على كل ما سبق؛ تتأكد أهمية البحث الحالي من الناحية الأكاديمية؛ والذي يسعى لاستكشاف اتجاهات العاملين اضطراريًا عن بُعد بجامعة المنوفية (إحدى مؤسسات التعليم العالي المصرية الحكومية) نحو أثر العمل الاضطراري عن بُعد (بسبب تفشي جائحة كورونا COVID-19) في صحتهم النفسية.

2/4- من الناحية التطبيقية

فيما يتعلق بالصحة النفسية للعاملين، يُشير (Newey, 2021) إلى أن الصحة النفسية للعاملين أصبحت قضية رئيسية في كافة المنظمات. ووفقًا لتقرير (Oracle and Workplace Intelligence, 2021)، يعتقد 76% من العاملين أن شركاتهم يجب أن تبذل المزيد من الجهد لحماية الصحة النفسية لمواردها البشرية. وإلى جانب العواقب الاجتماعية، يؤدي اعتلال الصحة النفسية للعاملين إلى عواقب اقتصادية وخيمة؛ حيث تبلغ تكلفة الصحة النفسية السيئة للعاملين في

استراليا حوالي 10.9 مليار دولار سنويًا، بينما يُنفق أصحاب الأعمال في المملكة المتحدة ما بين 33-42 مليار جنيه استرليني كل عام على مُعالجة الأمراض النفسية للعاملين، وقد بلغت الإيرادات المفقودة نتيجة الإنتاجية المنخفضة بسبب سوء الصحة النفسية للعاملين حوالي 74 مليار جنيه استرليني في المملكة المتحدة (Tijani et al., 2021).

ويرى (Roy et al., 2021) أن تفشّي وباء كورونا (COVID-19) تسبّب في إجراءات الحبس، والتباعد الجسدي، والخوف من العدوى، والأزمة الاقتصادية، وعدم اليقين بشأن المستقبل؛ مما أدى إلى زيادة التوتر والقلق لدى الأفراد، ومن ثم؛ إلى آثار سلبية كبيرة على صحتهم النفسية (Rocha and Almeida, 2021). وقد أكّد (Bruce and English, 2020) على أن 97% من بين قادة الموارد البشرية المشاركين في الدراسة التي أجريها يرون أن المنظمات تُواجه تحديًا كبيرًا فيما يتعلق بالصحة النفسية للعاملين أثناء وبعد جائحة كورونا (COVID-19).

وتنتشر مشاكل الصحة النفسية بشكلٍ كبير بين الباحثين في الدراسات العليا والطلاب الجامعيين والعاملين في مؤسسات التعليم العالي (Hazell et al., 2020). وتشير بعض التقارير إلى تعرّض الباحثين في الدراسات العليا في كثير من الأحيان إلى التمييز والتّمر داخل الجامعات، ويعتقد معظمهم أن الإبلاغ عن مثل هذه الحوادث سيكون غير آمن لهم من الناحية المهنية، ومن غير المرجّح أن يؤدي إلى اتخاذ إجراءات إيجابية (Cornell, 2020). ويُؤكّد (Berry et al., 2021) على أن الأوساط الأكاديمية هي بيئة تنتشر فيها مشاكل الصحة النفسية بشكلٍ خاص، ولكن المُصابين يخلون من الإفصاح عن مُعاناتهم لشعورهم بـ "وَصْمَة عار"، ومن غير المرجح أن يطلبوا الدعم والمساعدة.

ويرتبط شعور الموظف الأكاديمي الذي يُعاني من اعتلال صحته النفسية بـ "وَصْمَة العار" بطلبه المزيد من الإجازات، أو الغياب عن العمل (Berry et al., 2021)، وإذا قرّر الحضور إلى مكان العمل؛ فإن هذا يُؤدي إلى زيادة إرهاقه، وتدمير شخصيته (Demerouti et al., 2009)، وتهديد هويته الاجتماعية، وانخفاض شعوره بالسيطرة على مجريات الأمور (Inzlicht et al., 2009)، وربما يتخذ قرارًا بالانسحاب تمامًا من البيئة الأكاديمية (Casad et al., 2019). ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد؛ بل يمتد إلى تأثيرات سلبية على المؤسسة الأكاديمية؛ فيؤدي شعور موظف أو أكثر بـ "وَصْمَة العار" المرتبطة باعتلال الصحة النفسية إلى ارتفاع مستوى الصراع

التنظيمي، وانخفاض مستوى جودة العمل (Attridge, 2008)، بالإضافة إلى التأثير بشكلٍ سلبي على زملاء العمل (Halbesleben et al., 2014).

أما فيما يتعلق بالعمل عن بُعد، فلا شك في أن الأفراد يقضون حوالي ثلث يومهم في العمل؛ مما يتطلب ضرورة توفير بيئة عمل جيدة، خاصة عندما يتعلق الأمر بالعمل عن بُعد في سياق المنزل والأسرة؛ لضمان ظروف عمل إيجابية تُراعي الجوانب الجسدية والنفسية المُريحة للعاملين؛ لتحقيق الأداء الوظيفي المُستهدف (Tavares et al., 2020). وقد أكد (Mohammad et al., 2020) على أن الآثار طويلة المدى للعمل عن بُعد لم يتم فحصها في الأدبيات حتى الآن، وعلى أن هناك حاجة ماسة لفهم جدوى العمل عن بُعد واتجاهات الموظفين نحو ممارسة العمل عن بُعد. ونظرًا لأن الكثير من الموظفين في جميع أنحاء العالم اضطروا إلى تبني ممارسة العمل عن بُعد بسبب تفشي وباء كورونا (COVID-19)، فإن تصوراتهم وتغيرات الأداء والتجارب خلال العمل الاضطرابي عن بُعد تُشكل مجالًا جديدًا للبحث (Bhattacharya and Mittal, 2020)؛ حيث يختلف العمل عن بُعد بعد كورونا (COVID-19) عنه قبلها؛ فقد كان اختياريًا، ثم أصبح اضطراريًا (Dolce et al., 2020)، ويمكن أن تكون لهذه الجائحة آثار سلبية فريدة ومتنوعة لا يُمكن التنبؤ بها، تتعلق بالسلوكيات والحالة النفسية للعاملين عن بُعد (Chong et al., 2020). وقد أكد (Forte et al., 2021) على غموض أثر العمل الاضطرابي عن بُعد على مجموعة واسعة من المتغيرات على المستوى التنظيمي على المدى الطويل، خاصةً المتغيرات المتعلقة بالإنتاجية والنتائج المالية، كما أكدوا على غموض مدى رضا ودرجة تأقلم الأفراد وِفَرَق العمل في ظل العمل الاضطرابي عن بُعد.

ومن أجل ضمان الصحة المهنية للعاملين عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19)؛ فمن الأهمية بمكان دراسة المخاطر الصحية والمزايا المرتبطة بالتحوّل المفاجئ والواسع النطاق إلى العمل الاضطرابي عن بُعد (Forte et al., 2021). وقد أكد (Lecours et al., 2021) على أهمية توثيق التجربة الحالية للعاملين الذين مارسوا العمل الاضطرابي عن بُعد؛ حتى يُمكن تحسين الوضع في المستقبل، وللتأكد من أثر ممارسات العمل الاضطرابي عن بُعد أثناء وباء COVID-19 في صحتهم النفسية ومستوى رفاهيتهم. ويرى (Witavaara et al., 2021) أن الدراسات حول جوانب الصحة المهنية أثناء العمل الاضطرابي عن بُعد ذات أهمية كبيرة بعد تفشي وباء كورونا (COVID-19)، ويُشير إلى أنه حتى الآن، لا يُعرف سوى القليل عن السلوكيات الجسدية

للموظفين والاستجابات النفسية الفسيولوجية لترتيبات العمل الاضطرابي عن بُعد، ويُؤكِّد على أهمية الوصول إلى فهم أعمق للمخاطر الصحية التي قد ينطوي عليها العمل الاضطرابي عن بُعد لأعضاء هيئة التدريس.

وبناءً على ما سبق؛ يستمد البحث الحالي أهميته التطبيقية من أنه يُمكن السادة المسؤولين في كافة المنظمات التي اضطرت إلى تبني نظام العمل عن بُعد كلياً أو جزئياً بصفة عامة، والسادة المسؤولين في جامعة المنوفية بصفة خاصة، يُمكنهم من الوقوف على أثر العمل الاضطرابي عن بُعد في عناصر الصحة النفسية للعاملين أثناء حالات الأزمات أو الكوارث أو الطوارئ أو أية حالات استثنائية بشكل عام، وأثناء تفشي وباء كورونا (COVID-19) بشكل خاص، ويُساعدهم في تحديد كيفية تحسين مستوى الصحة النفسية للعاملين؛ مما يؤدي إلى العديد من النتائج الإيجابية لكل من العاملين والمنظمات والمجتمع.

5- منهجية البحث

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي الاستقرائي؛ بغرض الوصف الدقيق لخصائص متغيري البحث (المتغير المُستقل: العمل الاضطرابي عن بُعد، والمتغير التابع: الصحة النفسية للعاملين) والعلاقة القائمة بينهما.

1/5- حدود البحث

1/5- الحدود الزمنية للبحث: وتتمثل في الفترة التي تم فيها جمع البيانات الأولية اللازمة للبحث، وهي الفترة من أول سبتمبر 2021 وحتى آخر أكتوبر من نفس العام. وعلى الرغم من ممارسة الكثير من العاملين بكليات ووحدات جامعة المنوفية للعمل الاضطرابي عن بُعد بعد تفشي جائحة كورونا (COVID-19)، إلا أن القرار الرسمي الوارد للجامعة من المجلس الأعلى للجامعات بتعديل اللوائح الداخلية لكليات ومعاهد الجامعات الحكومية المصرية وذلك بإضافة نص يسمح بتطبيق التعليم الهجين كان بتاريخ 15 أغسطس 2020. ويرى الباحث أن الفترة منذ بداية ممارسة العمل الاضطرابي عن بُعد في جامعة المنوفية بشكل رسمي (بداية العام الجامعي 2020/2021) وفقاً لقرار المجلس الأعلى للجامعات) وحتى بداية جمع البيانات الأولية اللازمة لهذا البحث (أول سبتمبر 2021)، هي فترة كافية لقياس أثر العمل الاضطرابي عن بُعد في الصحة النفسية للعاملين بالجامعة.

2/1/5- الحدود المكانية للبحث: وتتمثل في جامعة المنوفية. وقد اختار الباحث قطاع التعليم العالي كمجال لتطبيق البحث الحالي؛ لأنه القطاع الذي يتبنى عملية التطور المعرفي للطلاب، ويساهم بشكل كبير في تصميم وتنفيذ استراتيجيات التعامل مع التحديات المحلية والعالمية المتلاحقة؛ من خلال مساهماته في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتحسين جودة الحياة. كما اختار الباحث جامعة المنوفية كإحدى مؤسسات قطاع التعليم العالي؛ لأنها تساهم في البناء الثقافي والمعرفي والأخلاقي لأبناء محافظة المنوفية والمحافظات الأخرى؛ من أجل تحقيق التنمية المستدامة للبيئة الريفية والصناعية، وذلك من خلال تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية وفقاً للمعايير المرجعية. وعلى الرغم من اختيار قطاع التعليم العالي ثم اختيار جامعة المنوفية كمجال لتطبيق هذا البحث، فإن هذا البحث يتناول قضية العمل الاضطراري عن بُعد وليس التعليم عن بُعد.

3/1/5- الحدود البشرية للبحث: وتتمثل في جميع العاملين بجامعة المنوفية (هيئة تدريس، وهيئة إدارية)؛ لأن الغالبية العظمى منهم مارسوا العمل الاضطراري عن بُعد؛ لإنجاز كل أو بعض مهام وظائفهم. وقد قرّر الباحث عدم إدراج العاملين بمستشفيات جامعة المنوفية ضمن الحدود البشرية لهذا البحث؛ حيث أن الغالبية العظمى منهم لم يمارسوا العمل الاضطراري عن بُعد؛ نظراً لطبيعة عملهم التي تتطلب تواجدهم وتعاملهم وجهاً لوجه مع العملاء، وبصفة خاصة أعضاء الهيئة الطبية وأعضاء هيئة التمريض.

2/5- مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع هذا البحث في جميع العاملين بجامعة المنوفية في الكادر الخاص (أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة المعاونة)، ويبلغ عددهم 4677 مُفردة، وفي الكادر العام (الإداريين، والفنيين ... إلخ)، ويبلغ عددهم 12431 مُفردة، ومن ثم؛ يُصبح حجم مجتمع البحث = 17108 مُفردة (إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس وإدارة شؤون العاملين بجامعة المنوفية، أغسطس 2021). ونظراً لكبر حجم مجتمع البحث، وصعوبة الوصول لجميع مفرداته؛ لجأ الباحث إلى أسلوب العينات لتجميع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية في هذا البحث. وقد تم تحديد حجم العينة بمعلومية حجم مجتمع البحث باستخدام جدول تحديد حجم العينة (بازرعة، 2001: 504). وعند درجة ثقة 95%، ونسبة خطأ مسموح به عند التقدير 5%، وبافتراض أن الخاصية المراد دراستها

متوافرة في المجتمع بنسبة 50%؛ تبين من هذا الجدول أن حجم العينة المناسب لحجم مجتمع 20000 مفردة هو 377 مفردة.

6- أداة جمع البيانات الأولية

تم تصميم قائمة استقصاء لجمع البيانات الديموجرافية للعاملين بجامعة المنوفية عن كلٍ من (النوع، والعمر، وعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والوظيفة الحالية، ونوع الكلية)، وتم من خلال هذه القائمة قياس مستوى الصحة النفسية لهؤلاء العاملين في ظل العمل الاضطرابي عن بُعد بالاعتماد على المقياس الذي استخدمه (Nguyen et al., 2019)، مع إجراء بعض التعديلات والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة البحث الحالي. وقد تضمن المقياس 21 عبارة: 8 لقياس الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، و6 لقياس الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، و7 لقياس الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد.

ولقياس مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية في ظل العمل الاضطرابي عن بُعد؛ تم استخدام "مقياس ليكرت Likert Scale" المكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة، حيث أشار الرقم (1) إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم (5) إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف، وقد تم تقسيم مستوى الصحة النفسية إلى صحة نفسية منخفضة (≥ 3)، وصحة نفسية مرتفعة (< 3).

7- تقييم الثقة/ الثبات Reliability والمصدقية Validity في مقياس مستوى

الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية في ظل العمل الاضطرابي عن بُعد

1/7- تقييم الثقة/ الثبات Reliability في مقياس مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية في ظل العمل الاضطرابي عن بُعد

للتأكد من تمتع مقياس مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية في ظل العمل الاضطرابي عن بُعد بدرجة عالية من الثقة/ الثبات؛ قام الباحث بإخضاعه لأسلوب معامل الارتباط "ألفا"، بعد أن تقرر استبعاد أي متغير يحصل على معامل ارتباط إجمالي " Item-total correlation" أقل من 0.30 بينه وبين باقي المتغيرات في المقياس نفسه (إدريس، 1999). وقد أسفرت نتائج هذا التحليل عن وجود 24 عبارة تتمتع بالثقة/ الثبات في هذا المقياس.

2/7- تقييم المصدقية Validity في مقياس مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية في ظل العمل الاضطراري عن بُعد

للتحقّق من درجة المصدقية في مقياس مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية في ظل العمل الاضطراري عن بُعد؛ قام الباحث بتطبيق طريقة "Oblique" لتحليل العامل "Factor Analysis" (إدريس، 1996) على هذا المقياس، بعد أن تقرر استبعاد أي متغير يحصل على معامل تحميل أقل من 0.60 على أي من عوامل التحميل (إدريس، 1996). وقد أسفرت نتائج هذا التحليل عن وجود 21 عبارة تتمتع بالمصدقية في هذا المقياس، أمكن تحميلها على ثلاثة عوامل تطابقت مع العوامل الثلاثة المفترضة، وهي: الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد، والرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطراري عن بُعد، والشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد. وقد ساهمت العوامل المُستخرجة في تفسير حوالي 67% من التباين الكلي بين المتغيرات الأصلية التي خضعت للتحليل.

8- تجميع البيانات اللازمة

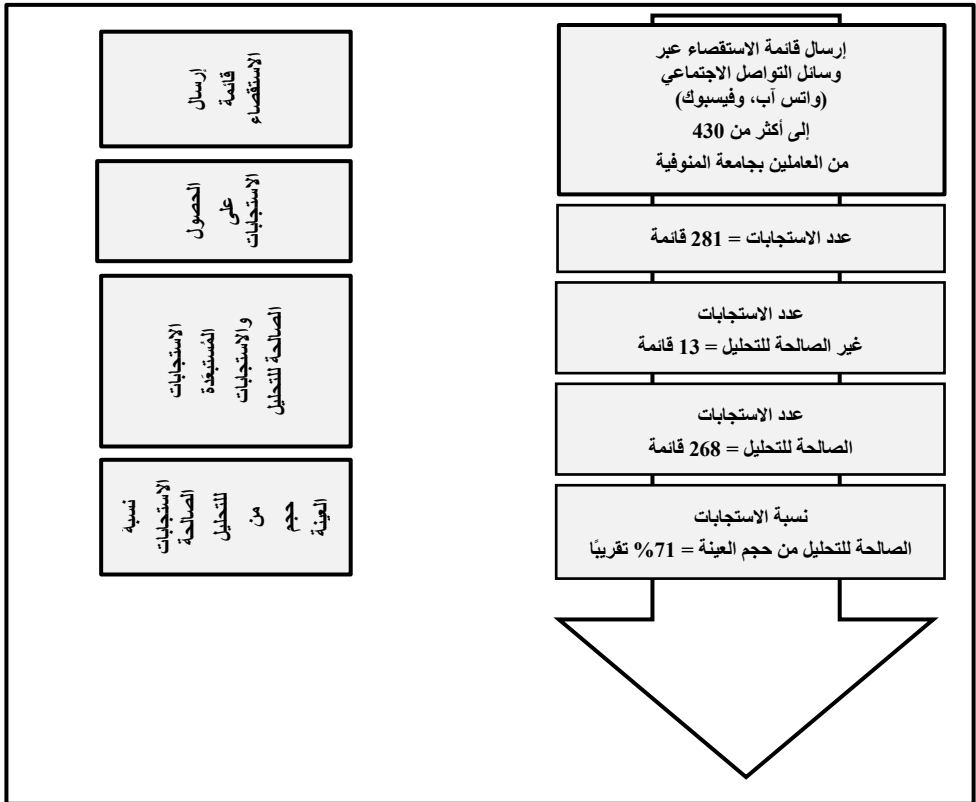
لضمان مشاركة أكبر عدد ممكن من العاملين بكافة كليات ووحدات جامعة المنوفية في هذا البحث؛ تم إرسال قائمة الاستقصاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي (واتس آب، وفيسبوك) إلى أكثر من 430 من العاملين بهذه الكليات والوحدات، علماً بأن الباحث تعمد عدم إرسال الاستقصاء إلى العاملين بمستشفيات جامعة المنوفية؛ حيث أن الغالبية العظمى منهم لم يُمارسوا العمل الاضطراري عن بُعد؛ نظراً لطبيعة عملهم التي تتطلب تواجدهم وتعاملهم وجهاً لوجه مع العملاء، وبصفة خاصة أعضاء الهيئة الطبية وأعضاء هيئة التمريض. وقد تمت الإجابة على 281 قائمة، من بينها 268 قائمة صالحة للتحليل، وبنسبة 71% تقريباً من حجم العينة. ويوضح الشكل رقم (1) خطوات عملية جمع البيانات الأولية اللازمة للبحث.

9- التحليل الإحصائي للبيانات

تم استخدام الإحصاء الوصفي لتحليل الخصائص الديموجرافية لمفردات عينة البحث، وتم العثور على الارتباط بين المَعْلَمَات المختلفة من خلال تطبيق "اختبار كا² Chi-square test" و"اختبار فيشر الدقيق Fisher exact test" (عند الحاجة). وتم استخدام "تحليل الانحدار اللوجستي مُتعدّد المتغيرات Multivariable Logistic Regression Analysis"؛ لتحديد الارتباط بين الخصائص الديموجرافية لمفردات عينة البحث ومستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية (الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد، والرضا عن الثقافة

السائدة في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، والشعور بالمُشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد)، مع مراعاة نسب الترجيح (OR) وفواصل الثقة 95% (CI 95%). كما تم استخدام "نموذج الانحدار الخطي The Linear Regression Model"؛ لتقدير المتنبئين الديموجرافيين المُحتملين بمستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية (الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، والرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، والشعور بالمُشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد) باستخدام نموذج غير مُعدّل ومُعدّل لكلٍ من النوع والعُمر وعدد سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والوظيفة الحالية ونوع الكلية. وكانت جميع الاختبارات الإحصائية المُطبَّقة ثنائية الذيل، واعتبرت قيمة ($P < 0.05$) ذات دلالة إحصائية. وتم إجراء جميع التحليلات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار (21).

شكل رقم (1): خطوات عملية جمع البيانات الأولية اللازمة للبحث



10- نتائج الدراسة الميدانية

1/10- البيانات الديموجرافية والإحصاء الوصفي لعينة البحث وتحديد الوسط الحسابي لمستوى

الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية في ظل العمل الاضطراري عن بُعد

يُمكن عرض البيانات الديموجرافية والإحصاء الوصفي لعينة البحث، مع تحديد الوسط الحسابي لمستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية في ظل العمل الاضطراري عن بُعد من خلال الجدول رقم (1).

جدول رقم (1): البيانات الديموجرافية والإحصاء الوصفي لعينة البحث

والوسط الحسابي لمستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية في ظل العمل الاضطراري عن بُعد

P-value	النوع		عينة البحث (N=268) n (%)		
	إناث (N=166) n (%)	نكور (N=102) n (%)			
<0.001	12 (7.2%)	12 (11.8%)	24 (8.9%)	أقل من 30 سنة	العمر
	72 (43.4%)	22 (21.5%)	94 (35.1%)	من 30 إلى أقل من 40 سنة	
	42 (25.3%)	36 (35.3%)	78 (29.1%)	من 40 إلى أقل من 50 سنة	
	40 (24.1%)	32 (31.4%)	72 (26.9%)	من 50 إلى أقل من 60 سنة	
0.021	19 (11.4%)	29 (28.4%)	48 (17.9%)	أقل من 10 سنوات	عدد سنوات الخبرة
	76 (45.8%)	42 (41.2%)	118 (44.0%)	من 10 إلى أقل من 20 سنة	
	70 (42.2%)	28 (27.5%)	98 (36.6%)	من 20 إلى أقل من 30 سنة	
	1 (0.6%)	3 (2.9%)	4 (1.5%)	30 سنة فأكثر	
<0.001	18 (10.8%)	4 (3.9%)	22 (8.2%)	أعزب	الحالة الاجتماعية
	43 (25.9%)	11 (10.8%)	54 (20.2%)	متزوج	
	105 (63.3%)	87 (85.3%)	192 (71.6%)	متزوج ويعول	
	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	مطلق	
	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	أرمل	
0.057	43 (25.9%)	47 (46.1%)	90 (33.6%)	هيئة تدريس	الوظيفة الحالية
	123 (74.1%)	55 (53.9%)	178 (66.4%)	هيئة إدارية	
0.068	108 (65.1%)	44 (43.1%)	152 (56.7%)	كلية نظرية	نوع الكلية
	58 (34.9%)	58 (56.9%)	116 (43.3%)	كلية عملية	
0.019	2.36 ± 3.19	2.78 ± 3.37	2.61 ± 3.3	الوسط الحسابي لمستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد (SD±)	
0.071	2.82 ± 3.16	2.91 ± 3.18	2.88 ± 3.3	الوسط الحسابي لمستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطراري عن بُعد (SD±)	
0.013	2.35 ± 3.21	2.63 ± 3.22	2.47 ± 3.3	الوسط الحسابي لمستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد (SD±)	

* تكون قيمة P-value معنوية إذا كانت أقل من 0.05 (قيم P-value الغامقة Bold هي القيم المعنوية).

ويتضح من الجدول رقم (1) ما يلي:

- بلغ عدد المشاركين في الدراسة من العاملين بجامعة المنوفية 268 مشاركاً، من بينهم 102 من الذكور بنسبة 38.1%، و166 من الإناث بنسبة 61.9%. وكان معظم المشاركين ضمن الفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 40 سنة) وعددهم 94 مشاركاً بنسبة 35.1%، كما كان عدد سنوات الخبرة لغالبية المشاركين (من 10 إلى أقل من 20 سنة) وعددهم 118 مشاركاً بنسبة 44.0%. وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للمشاركين، كان أغلبهم من فئة (متزوج ويعول) وعددهم 192 مشاركاً بنسبة 71.6%. أما فيما يتعلق بالوظيفة الحالية، فكان غالبية المشاركين من الهيئة الإدارية، وعددهم 178 مشاركاً بنسبة 66.4%. وفيما يتعلق بنوع الكلية، كان أغلب المشاركين من الكليات النظرية، وعددهم 152 مشاركاً بنسبة 56.7%.
- الإناث من العاملين بجامعة المنوفية لديهن مستوى أقل من الصحة النفسية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد مقارنة بالعاملين الذكور؛ حيث بلغ الوسط الحسابي لمستوى الصحة النفسية للإناث (3.19 ± 2.36) في مقابل (3.37 ± 2.78) لمستوى الصحة النفسية للذكور.
- كانت قيمة P-value الخاصة بالوسط الحسابي لمستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد قيمة غير معنوية ($P = 0.071 > 0.05$).
- الإناث من العاملين بجامعة المنوفية لديهن مستوى أقل من الصحة النفسية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد مقارنةً بالعاملين الذكور؛ حيث بلغ الوسط الحسابي لمستوى الصحة النفسية للإناث (3.21 ± 2.35) في مقابل (2.63 ± 3.22) لمستوى الصحة النفسية للذكور.

2/10- الارتباط بين الخصائص الديموجرافية لمفردات عينة البحث ومستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن

بُعد

يُمكن توضيح الارتباط بين الخصائص الديموجرافية لمفردات عينة البحث ومستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد

باستخدام تحليل الانحدار اللوجستي مُتعدّد المتغيرات Multivariable Logistic Regression Analysis من خلال الجدول رقم (2).

جدول رقم (2)

الارتباط بين الخصائص الديموجرافية لمفردات عينة البحث

ومستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد

باستخدام تحليل الانحدار اللوجستي مُتعدّد المتغيرات Multivariable Logistic Regression Analysis

P-value	نسبة الترجيح OR (95% CI)	مستوى الصحة النفسية للعاملين من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد n (%)		المتغيرات المستقلة	
		صحة نفسية مرتفعة < 3 (N=85)	صحة نفسية منخفضة ≥ 3 (N=183)		
0.556 NA	0.788 (0.384-1.772) Reference	43 (42.2%) 42 (25.3%)	59 (57.8%) 124 (74.7%)	ذكور (N=102) إناث (N=166)	النوع
0.369 0.078 0.006 NA	0.792 (0.358-1.809) 0.329 (0.082-1.139) 0.511 (0.324-0.796) Reference	12 (50.0%) 53 (56.4%) 19 (24.4%) 1 (1.4%)	12 (50.0%) 41 (43.6%) 59 (75.6%) 71 (98.6%)	أقل من 30 سنة (N=24) من 30 إلى أقل من 40 سنة (N=94) من 40 إلى أقل من 50 سنة (N=78) من 50 إلى أقل من 60 سنة (N=72)	العمر
0.128 0.697 0.005 NA	0.441 (0.161-1.187) 1.152 (0.304-3.668) 0.159 (0.039-0.492) Reference	14 (29.2%) 51 (43.2%) 19 (19.4%) 1 (25.0%)	34 (70.8%) 67 (56.8%) 79 (80.6%) 3 (75.0%)	أقل من 10 سنوات (N=48) من 10 إلى أقل من 20 سنة (N=118) من 20 إلى أقل من 30 سنة (N=98) 30 سنة فأكثر (N=4)	عدد سنوات الخبرة
0.524 0.007 NA	1.684 (0.147-18.981) 3.093 (1.332-5.987) Reference	4 (18.2%) 13 (24.1%) 68 (35.4%)	18 (81.8%) 41 (75.9%) 124 (64.6%)	أعزب (N=22) متزوج (N=54) متزوج ويعول (N=192)	الحالة الاجتماعية
0.118 NA	0.396 (0.182-1.192) Reference	12 (13.3%) 73 (41.0%)	78 (86.7%) 105 (59.0%)	هيئة تدريس (N=90) هيئة إدارية (N=178)	الوظيفة الحالية
0.137 NA	0.488 (0.199-1.287) Reference	50 (32.9%) 35 (30.2%)	102 (67.1%) 81 (69.8%)	كلية نظرية (N=152) كلية عملية (N=116)	نوع الكلية

* تكون قيمة P-value معنوية إذا كانت أقل من 0.05 (قيم P-value الغامقة Bold هي القيم المعنوية).

ويتضح من تحليل الانحدار اللوجستي مُتعدّد المتغيرات Multivariable Logistic Regression Analysis في الجدول رقم (2) ما يلي:

- وجود أثر سلبي للعمل الاضطرابي عن بُعد في الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد؛ حيث أنه من بين إجمالي 268 مشاركاً يُمثلون العاملين بجامعة المنوفية، تبين أن 183 (68.3%) منهم يُعانون من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد.
- ارتبط انخفاض مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد بشكلٍ كبيرٍ بكلٍ من: العُمُر، وبصفة خاصة أصحاب الفئة العُمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة (نسبة الترجيح $OR = 0.511$ ، $CI = 95\%$ = 0.324-0.796، $P = 0.006$)، وعدد سنوات الخبرة، وبصفة خاصة أصحاب عدد سنوات الخبرة من 20 إلى أقل من 30 سنة (نسبة الترجيح $OR = 0.159$ ، $CI = 95\%$ = -0.039-0.492، $P = 0.005$)، والحالة الاجتماعية، وبصفة خاصة المتزوجين (نسبة الترجيح $OR = 3.093$ ، $CI = 95\%$ = 1.332-5.987، $P = 0.007$).
- من بين أصحاب الفئة العُمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة الـ 78، يُعاني 59 (75.6%) منهم من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد. ومن بين أصحاب عدد سنوات الخبرة من 20 إلى أقل من 30 سنة الـ 98، يُعاني 79 (80.6%) منهم من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد. ومن بين المتزوجين الـ 54، يُعاني 41 (75.9%) منهم من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد.
- كانت معاناة العاملين بجامعة المنوفية من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد أكثر شيوعاً بين كلٍ من: أصحاب الفئة العُمرية من 50 إلى أقل من 60 سنة (98.6%)، يليهم أعضاء هيئة التدريس (86.7%)، يليهم العُزَّاب (81.8%)، ثم أصحاب عدد سنوات الخبرة من 20 إلى أقل من 30 سنة (80.6%).

3/10- الارتباط بين الخصائص الديموجرافية لمفردات عينة البحث ومستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد

يُمكن توضيح الارتباط بين الخصائص الديموجرافية لمفردات عينة البحث ومستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطرابي

عن بُعد باستخدام تحليل الانحدار اللوجستي مُتعدّد المتغيرات Multivariable Logistic Regression Analysis من خلال الجدول رقم (3).

جدول رقم (3): الارتباط بين الخصائص الديموجرافية لمفردات عينة البحث

ومستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطراري عن بُعد

باستخدام تحليل الانحدار اللوجستي مُتعدّد المتغيرات Multivariable Logistic Regression Analysis

P-value	نسبة الترتيب OR (95% CI)	مستوى الصحة النفسية للعاملين من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطراري عن بُعد n (%)		المتغيرات المستقلة	
		صحة نفسية مرتفعة < 3 (N=107)	صحة نفسية منخفضة ≥ 3 (N=161)		
0.362 NA	2.745 (0.688-14.005) Reference	71 (69.6%) 36 (21.7%)	31 (30.4%) 130 (78.3%)	ذكور (N=102) إناث (N=166)	النوع
0.402 0.871 0.628 NA	4.111 (0.419-38.123) 0.743 (0.132-8.199) 0.770 (0.089-8.214) Reference	10 (41.7%) 39 (41.5%) 26 (33.3%) 32 (44.4%)	14 (58.3%) 55 (58.5%) 52 (66.7%) 40 (55.6%)	أقل من 30 سنة (N=24) من 30 إلى أقل من 40 سنة (N=94) من 40 إلى أقل من 50 سنة (N=78) من 50 إلى أقل من 60 سنة (N=72)	العمر
0.401 0.722 0.677 NA	3.887 (0.325-34.109) 0.644 (0.098-7.124) 0.658 (0.088-8.693) Reference	32 (66.7%) 44 (37.3%) 29 (29.6%) 2 (50.0%)	16 (33.3%) 74 (62.7%) 69 (70.4%) 2 (50.0%)	أقل من 10 سنوات (N=48) من 10 إلى أقل من 20 سنة (N=118) من 20 إلى أقل من 30 سنة (N=98) 30 سنة فأكثر (N=4)	عدد سنوات الخبرة
0.492 0.027 NA	0.418 (0.101-3.228) 8.855 (1.774-211.116) Reference	11 (50.0%) 17 (31.5%) 79 (41.1%)	11 (50.0%) 37 (68.5%) 113 (58.9%)	أعزب (N=22) متزوج (N=54) متزوج ويعول (N=192)	الحالة الاجتماعية
0.396 NA	3.115 (0.808-14.101) Reference	18 (20.0%) 89 (50.0%)	72 (80.0%) 89 (50.0%)	هيئة تدريس (N=90) هيئة إدارية (N=178)	الوظيفة الحالية
0.412 NA	3.211 (0.776-14.108) Reference	73 (48.0%) 34 (29.3%)	79 (52.0%) 82 (70.7%)	كلية نظرية (N=152) كلية عملية (N=116)	نوع الكلية

* تكون قيمة P-value معنوية إذا كانت أقل من 0.05 (قيم P-value الغامقة Bold هي القيم المعنوية).

ويتضح من تحليل الانحدار اللوجستي مُتعدّد المتغيرات Multivariable Logistic Regression Analysis في الجدول رقم (3) ما يلي:

- وجود أثر سلبي للعمل الاضطراري عن بُعد في الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطراري عن بُعد؛ حيث أنه من بين إجمالي 268 مشاركاً يُمثلون العاملین بجامعة المنوفية، تبين أن 161 (60.1%) منهم يُعانون من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطراري عن بُعد.

- ارتبط انخفاض مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد بشكل كبير بالحالة الاجتماعية، وبصفة خاصة بالمتزوجين (نسبة الترجيح $OR = 8.855$ ، $CI = 211.116-1.774 = 95\%$ ، $P = 0.027$).
- من بين المتزوجين الـ 54، يُعاني 37 (68.5%) منهم من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد.
- كانت معاناة العاملين بجامعة المنوفية من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد أكثر شيوعًا بين كل من: أعضاء هيئة التدريس (80.0%)، يليهم الإناث (78.3%)، يليهم العاملون بالكلديات العملية (70.7%)، ثم أصحاب عدد سنوات الخبرة من 20 إلى أقل من 30 سنة (70.4%).
- 4/10- الارتباط بين الخصائص الديموجرافية لمفردات عينة البحث ومستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد
- يُمكن توضيح الارتباط بين الخصائص الديموجرافية لمفردات عينة البحث ومستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد باستخدام تحليل الانحدار اللوجستي مُتعدّد المتغيرات Multivariable Logistic Regression Analysis من خلال الجدول رقم (4).
- ويتضح من تحليل الانحدار اللوجستي مُتعدّد المتغيرات Multivariable Logistic Regression Analysis في الجدول رقم (4) ما يلي:
- وجود أثر سلبي للعمل الاضطرابي عن بُعد في الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد؛ حيث أنه من بين إجمالي 268 مشاركًا يُمثلون العاملين بجامعة المنوفية، تبين أن 199 (74.3%) منهم يُعانون من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد.
- ارتبط انخفاض مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد بشكل كبير بكل من: العمر، وبصفة خاصة أصحاب الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة (نسبة الترجيح $OR = 0.527$ ، $CI = 0.811-0.391 = 95\%$ ، $P = 0.005$)، وعدد سنوات الخبرة، وبصفة خاصة أصحاب عدد سنوات الخبرة من 20 إلى أقل من 30 سنة (نسبة الترجيح $OR = 0.140$ ، $CI = 0.140 = 95\%$).

النسبة الترجيح (0.031-0.418، P = 0.003)، والحالة الاجتماعية، وبصفة خاصة المتزوجين (نسبة الترجيح 3.019 = OR، 1.296-5.792 = 95% CI، P = 0.006).

جدول رقم (4)

الارتباط بين الخصائص الديموجرافية لمفردات عينة البحث

ومستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد

Multivariable Logistic Regression Analysis باستخدام تحليل الانحدار اللوجستي مُتعدد المتغيرات

P-value	نسبة الترجيح OR (95% CI)	مستوى الصحة النفسية للعاملين من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد n (%)		المتغيرات المستقلة	
		صحة نفسية مرتفعة < 3 (N=69)	صحة نفسية منخفضة 3 ≥ (N=199)		
0.441 NA	0.633 (0.317-1.697) Reference	28 (27.5%) 41 (24.7%)	74 (72.5%) 125 (75.3%)	ذكور (N=102) إناث (N=166)	النوع
0.340 0.069 0.005 NA	0.697 (0.314-1.784) 0.299 (0.079-1.116) 0.527 (0.391-0.811) Reference	8 (33.3%) 42 (44.7%) 16 (20.5%) 3 (4.2%)	16 (66.7%) 52 (55.3%) 62 (79.5%) 69 (95.8%)	أقل من 30 سنة (N=24) من 30 إلى أقل من 40 سنة (N=94) من 40 إلى أقل من 50 سنة (N=78) من 50 إلى أقل من 60 سنة (N=72)	العمر
0.137 0.615 0.003 NA	0.410 (0.153-1.174) 1.143 (0.291-3.581) 0.140 (0.031-0.418) Reference	16 (33.3%) 39 (33.1%) 13 (13.3%) 1 (25.0%)	32 (66.7%) 79 (66.9%) 85 (86.7%) 3 (75.0%)	أقل من 10 سنوات (N=48) من 10 إلى أقل من 20 سنة (N=118) من 20 إلى أقل من 30 سنة (N=98) 30 سنة فأكثر (N=4)	عدد سنوات الخبرة
0.487 0.006 NA	1.593 (0.134-17.816) 3.019 (1.296-5.792) Reference	2 (9.1%) 12 (22.2%) 55 (28.6%)	20 (90.9%) 42 (77.8%) 137 (71.4%)	أعزب (N=22) متزوج (N=54) متزوج ويعول (N=192)	الحالة الاجتماعية
0.127 NA	0.408 (0.222-1.213) Reference	5 (5.6%) 64 (36.0%)	85 (94.4%) 114 (64.0%)	هيئة تدريس (N=90) هيئة إدارية (N=178)	الوظيفة الحالية
0.167 NA	0.502 (0.213-1.331) Reference	49 (32.2%) 20 (17.2%)	103 (67.8%) 96 (82.8%)	كلية نظرية (N=152) كلية عملية (N=116)	نوع الكلية

* تكون قيمة P-value معنوية إذا كانت أقل من 0.05 (قيم P-value الغامقة Bold هي القيم المعنوية).

- من بين أصحاب الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة الـ 78، يُعاني 62 (79.5%) منهم من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد، ومن بين أصحاب عدد سنوات الخبرة من 20 إلى أقل من 30 سنة الـ 98، يُعاني 85 (86.7%) منهم من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد، ومن بين المتزوجين الـ 54، يُعاني 42 (77.8%) منهم من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد.

كانت معاناة العاملين بجامعة المنوفية من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد أكثر شيوعاً بين كل من: أصحاب الفئة العمرية من 50 إلى أقل من 60 سنة (95.8%)، يليهم أعضاء هيئة التدريس (94.4%)، يليهم العُزَّاب (90.9%)، ثم أصحاب عدد سنوات الخبرة من 20 إلى أقل من 30 سنة (86.7%).

5/10- تقدير المتنبئين الديموجرافيين المُحتَمَلين بمستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث كل من الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد والرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد والشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد

يُمكن تقدير المتنبئين الديموجرافيين المُحتَمَلين بمستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث كل من الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد والرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد والشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد باستخدام نموذج الانحدار الخطي The Linear Regression Model من خلال الجدول رقم (5).

ويتضح من نموذج الانحدار الخطي The Linear Regression Model في الجدول رقم (5) ما يلي:

- من بين المتغيرات الديموجرافية الستة (النوع، والعُمر، وعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والوظيفة الحالية، ونوع الكلية)، كان العُمر هو المُتنبئ المُشترك الوحيد بمستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث كل من الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، والرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، والشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، وذلك بدون ومع تعديل متغيرات التوقع.
- من بين المتغيرات الديموجرافية الستة (النوع، والعُمر، وعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والوظيفة الحالية، ونوع الكلية)، كان كل من النوع والحالة الاجتماعية مُؤشَريْن مُهميْن على انخفاض مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث كل من الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، والشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، وذلك بدون ومع تعديل متغيرات التوقع.

جدول رقم (5)

تقدير المتنبئين الديموجرافيين المُحتَمَلين بمستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية

من حيث كلٍ من الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد

والرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطراري عن بُعد والشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد

The Linear Regression Model باستخدام نموذج الانحدار الخطي

متغيرات التوقع مُعدّلة				متغيرات التوقع غير مُعدّلة				المتنبؤون
P-value	t	الخطأ المعياري	معاملات Beta	P-value	t	الخطأ المعياري	معاملات Beta	الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد
0.014	4.577	0.449	0.276	0.010	4.543	0.432	0.257	النوع
0.003	2.798	0.261	0.252	0.001	3.258	0.233	0.231	العمر
0.417	0.817	0.169	0.076	0.481	0.534	0.156	0.044	عدد سنوات الخبرة
<0.001	3.549	0.194	0.208	<0.001	3.773	0.175	0.196	الحالة الاجتماعية
1.258	1.769	0.282	0.149	0.091	1.688	0.228	0.125	الوظيفة الحالية
0.337	-0.873	0.436	-0.089	0.154	-1.296	0.371	-0.082	نوع الكلية
								الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطراري عن بُعد
0.128	1.250	0.270	0.076	0.094	1.296	0.232	0.069	النوع
0.017	2.951	0.178	0.203	0.012	3.191	0.169	0.177	العمر
0.344	-0.637	0.169	-0.033	0.361	-0.877	0.158	-0.051	عدد سنوات الخبرة
0.277	0.957	0.443	0.079	0.154	-1.383	0.392	-0.074	الحالة الاجتماعية
0.228	1.466	0.351	0.065	0.179	1.406	0.311	0.085	الوظيفة الحالية
0.447	-0.782	0.162	-0.031	0.316	-0.944	0.159	-0.051	نوع الكلية
								الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد
<0.001	4.259	0.392	0.241	<0.001	4.392	0.377	0.224	النوع
<0.001	3.654	0.194	0.233	<0.001	3.883	0.184	0.223	العمر
0.223	-0.987	0.199	-0.052	0.246	-1.236	0.181	-0.065	عدد سنوات الخبرة
<0.001	3.702	0.227	0.260	<0.001	3.911	0.213	0.257	الحالة الاجتماعية
0.240	1.314	0.286	0.084	0.187	1.291	0.259	0.065	الوظيفة الحالية
0.462	-0.705	0.188	-0.037	0.337	-0.947	0.168	-0.062	نوع الكلية

* تكون قيمة P-value معنوية إذا كانت أقل من 0.05 (قيم P-value الغامقة Bold هي القيم المعنوية).

- لم تنجح المتغيرات الديموجرافية الثلاثة (عدد سنوات الخبرة، والوظيفة الحالية، ونوع الكلية) في التنبؤ بمستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث كلٍ من الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد، والشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد، وذلك بدون ومع تعديل متغيرات التوقع.
- لم تنجح المتغيرات الديموجرافية الخمسة (النوع، وعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والوظيفة الحالية، ونوع الكلية) في التنبؤ بمستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من

حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، وذلك بدون ومع تعديل متغيرات التوقع.

11- مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

وفقًا لنتائج الدراسة الميدانية، وأثناء تفشّي جائحة كورونا (COVID-19)، يُوجد أثر سلبي للعمل الاضطرابي عن بُعد في الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية؛ حيث أنه من بين إجمالي 268 مشاركًا في الدراسة يُمثلون العاملين في جامعة المنوفية، يُعاني (68.3%) منهم من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، ويُعاني (60.1%) منهم من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، ويُعاني (74.3%) منهم من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد. وتتعارض النتائج الثلاث السابقة (بشكلٍ إجمالي) مع ما توصل إليه (Arvola, 2006) من أن العمل عن بُعد يُؤثر تأثيرًا إيجابيًا في الصحة البدنية والنفسية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعات، بينما تتوافق نفس النتائج الثلاث (بشكلٍ إجمالي) مع ما جاء في تقرير "حالة العمل عن بُعد" الصادر في عام 2019، من أن العمل عن بُعد يُؤثر سلبيًا على الصحة النفسية للعاملين؛ حيث عانى 49% من المستجيبين من مشاكل تتعلق بالصحة النفسية (Forbes, 2020)، وتتوافق - أيضًا - مع ما تم الإبلاغ عنه من تأثير العمل عن بُعد أثناء جائحة (COVID-19) على العاملين في مجال التعليم في "تشيلي"، حيث ساهم في شعورهم بالقلق والتوتر والإجهاد والإرهاق (Fundacion-Chile Engagement and Exhaustion in Chilean Teachers: A Look from the Covid-19 Reality, Kapoor et al., 2020). ويُعزّز نفس النتائج الثلاث السابقة (بشكلٍ إجمالي) ما توصل إليه (Almarcha et al., 2021) من وجود ارتباط إيجابي بين العمل عن بُعد والإجهاد المُتوقَّع، ووجود ارتباط سلبي بين العمل عن بُعد والرفاهية النفسية للعاملين، وما أكّد عليه (Lizana and Vega-Fernandez, 2021) من أن العمل عن بُعد أثناء جائحة (COVID-19) كانت له آثار سلبية في الصحة البدنية والنفسية للعاملين في مجال التعليم. وفيما يتعلق بالنتيجة الخاصة بمُعانة (68.3%) من العاملين بجامعة المنوفية من انخفاض مستوى صحتهم النفسية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، فإنها

تتوافق مع ما جاء في تقرير "حالة العمل عن بُعد" الصادر في 2019، من أن 22% من العاملين عن بُعد لم يستطيعوا التواصل مع غيرهم بشكل جيد بعد ساعات العمل عن بُعد، وأن 19% منهم شعروا بالوحدة والعزلة (Forbes, 2020). ويُعزّز نفس النتيجة ما كشفت عنه تقارير أخرى في تشيلي وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي من أن ممارسة العاملين في مجال التعليم للعمل عن بُعد أثناء جائحة (COVID-19)؛ أدت إلى زيادة الضغوط على العلاقات الأسرية (CEPAL- UNESCO Education in the time of COVID-19, 2020). كما يُدعم نفس النتيجة السابقة ما أشار إليه (Newey, 2021) من أن العاملين عن بُعد يُعانون من العزلة والوحدة، ومع ما أشارت إليه بعض الدراسات الحديثة من انخفاض جودة الحياة أثناء جائحة كورونا لدى العاملين اضطراريًا عن بُعد في مجال التعليم مقارنةً بنتائج جودة حياتهم قبل عملهم عن بُعد (Lizana et al., 2021). ويعتقد الباحث أن مُعاناة (68.3%) من العاملين بجامعة المنوفية من انخفاض مستوى صحتهم النفسية من حيث الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد ربّما يرجع إلى أن تجربة مُمارسة هؤلاء العاملين للعمل الاضطراري عن بُعد كانت التجربة الأولى في حياتهم الوظيفية، وليس لديهم الوعي الكافي بكيفية الحفاظ على صحتهم النفسية وراحتهم ورفاهيتهم في مكان العمل عن بُعد؛ مما أدى إلى شعورهم بالقلق والتوتر، وربّما الإحباط الناتج عن توقع فشلهم أو فشلهم بالفعل في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الأسرية.

أما فيما يتعلق بالنتيجة الخاصة بمُعاناة (60.1%) من العاملين بجامعة المنوفية من انخفاض مستوى صحتهم النفسية من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطراري عن بُعد، فإنها تتوافق مع ما أشار إليه (Chang et al., 2020) من أن الموظفين الذين يعملون عن بُعد يُعانون أكثر من غيرهم من الاكتئاب والقلق، ويفتقرون إلى التركيز؛ بسبب افتقارهم وأفراد أسرهم لثقافة الفصل بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة؛ مما يُقلل من كلٍ من إنتاجيتهم واحترامهم لذواتهم وتعتهم بأنفسهم. ويُعزّز نفس النتيجة ما أكد عليه (Newey, 2021) من أن العمل عن بُعد يُشجّع على الإفراط في العمل، وانخفاض معنويات القوى العاملة، وشعورهم بالإرهاق؛ مما يُؤثر سلبياً في صحتهم النفسية. ويرى الباحث أن مُعاناة (60.1%) من العاملين بجامعة المنوفية من انخفاض مستوى صحتهم النفسية من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطراري عن بُعد ربّما يكون بسبب عدم تلقينهم أي تدريب يتعلق بكيفية إدارة الوقت وكيفية تطوير بيئة العمل

عن بُعد، إلى جانب عدم امتلاكهم المساحة والأدوات والتسهيلات التكنولوجية اللازمة، وعدم تلقيهم الدعم والمُساندة اللزيمين من أفراد أسرهم لأداء عملهم عن بُعد بشكلٍ جيد.

وفيما يتعلق بالنتيجة الخاصة بمُعاناة (74.3%) من العاملين بجامعة المنوفية من انخفاض مستوى صحتهم النفسية من حيث الشعور بالمُشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد، فإنها تتوافق مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة من أن العمل عن بُعد يحرم الموظفين من العمل الجماعي المُبتكر (De Graaff and Rietveld, 2007)، ويُقلص فرص ترفيتهم، ويحرمهم من الاندماج في المشروعات الجديدة التي تتبناها المنظمة (Mello, 2007)، ويحرمهم من حضور المناقشات والحوارات الضرورية لاكتساب الخبرة (اليافي والعمرى، 2013)، ويُقلل من رفاهيتهم وجودة حياتهم؛ بسبب انخفاض مستوى النشاط البدني (Wu et al., 2017)، ويُفقد دعم وتعاطف الزملاء والمشرفين (De Vries et al., 2019). كما تتوافق نفس النتيجة مع ما أشار إليه (Dhawan, 2020) من أنه في مجال التعليم، تسبب العمل الاضطرابي عن بُعد في افتقاد العاملين للتفاعل الحيوي مع الطلاب والزملاء والرؤساء والمرؤوسين. ويُعزّز نفس النتيجة ما أكد عليه (Newey, 2021) من أن العمل الاضطرابي عن بُعد يُقلل الاتصال بزملاء العمل؛ مما يزيد من شعور الموظفين بالتوتر والقلق والاكتئاب. كما يُدعم نفس النتيجة ما أكد عليه (Muyassarzoda et al., 2020) من أنه في ظل الأزمات أو الكوارث أو حالات الطوارئ، كما هو الحال في ظل انتشار وباء كورونا (COVID-19)، تسبب العمل الاضطرابي عن بُعد في تعقيد العملية الإدارية، وفي خلق بيئة اجتماعية وعاطفية سلبية بين أعضاء فرق العمل. ويعتقد الباحث أن مُعاناة (74.3%) من العاملين بجامعة المنوفية من انخفاض مستوى صحتهم النفسية من حيث الشعور بالمُشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد ربما يرجع إلى عدم مشاركتهم في اتخاذ القرارات وحل مشكلات المتعلقة بعملهم الاضطرابي عن بُعد، وعدم حرص المسؤولين بالجامعة على الاستماع لمُقترحاتهم المتعلقة بتطوير نقاط قوتهم ومعالجة نقاط ضعفهم أثناء عملهم عن بُعد، ومن ثم؛ عدم رضاهم عن مُمارستهم للعمل الاضطرابي عن بُعد، وعدم قدرتهم على تحمّل الإجهاد والضغط الناتجة عن هذه المُمارسة، بالإضافة إلى عدم حصولهم على أوقات راحة كافية للحفاظ على صحتهم النفسية ورفاهيتهم أثناء العمل الاضطرابي عن بُعد.

ووفقاً لنتائج الدراسة الميدانية، كانت المتغيرات الديموجرافية الأكثر ارتباطاً بمُعاناة (68.3%) من العاملين بجامعة المنوفية من انخفاض مستوى صحتهم النفسية من حيث الراحة الاجتماعية في

مكان العمل الاضطراري عن بُعد هي: **العُمر** [حيث كان انخفاض مستوى الصحة النفسية أكثر شيوعًا بين العاملين ضمن الفئة العُمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة (75.6% منهم، $P = 0.006$)، و**عدد سنوات الخبرة** [حيث كان انخفاض مستوى الصحة النفسية أكثر شيوعًا بين العاملين أصحاب عدد سنوات الخبرة من 20 إلى أقل من 30 سنة (80.6% منهم، $P = 0.005$)، و**الحالة الاجتماعية** [حيث كان انخفاض مستوى الصحة النفسية أكثر شيوعًا بين العاملين المتزوجين (75.9% منهم، $P = 0.007$). كما تبين من نتائج الدراسة الميدانية أن **الحالة الاجتماعية** كانت المتغير الديموجرافي الأكثر ارتباطًا بمعاناة (60.1%) من العاملين بجامعة المنوفية من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطراري عن بُعد، وكان هذا الانخفاض في مستوى الصحة النفسية أكثر شيوعًا بين العاملين المتزوجين (68.5% منهم، $P = 0.027$). وتبين من نتائج الدراسة الميدانية - أيضًا - أن المتغيرات الديموجرافية الأكثر ارتباطًا بمعاناة (74.3%) من العاملين بجامعة المنوفية من انخفاض مستوى الصحة النفسية من حيث الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد هي: **العُمر** [حيث كان انخفاض مستوى الصحة النفسية أكثر شيوعًا بين العاملين ضمن الفئة العُمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة (79.5% منهم، $P = 0.005$)، و**عدد سنوات الخبرة** [حيث كان انخفاض مستوى الصحة النفسية أكثر شيوعًا بين العاملين أصحاب عدد سنوات الخبرة من 20 إلى أقل من 30 سنة (86.7% منهم، $P = 0.003$)، و**الحالة الاجتماعية** [حيث كان انخفاض مستوى الصحة النفسية أكثر شيوعًا بين العاملين المتزوجين (77.8% منهم، $P = 0.006$].

وفي هذا البحث، ومن خلال استخدام نموذج الانحدار الخطي **The Linear Regression Model**، أظهرت النتائج أنه من بين المتغيرات الديموجرافية الستة (النوع، والعُمر، وعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والوظيفة الحالية، ونوع الكلية)، كان **العُمر** هو المُتنبئ المُشترك الوحيد بمستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث كلٍ من الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد ($P = 0.003$)، والرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطراري عن بُعد ($P = 0.017$)، والشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد ($P < 0.001$)، وذلك بدون ومع تعديل متغيرات التوقع. وفي هذا البحث، ومن خلال استخدام نموذج الانحدار الخطي **The Linear Regression Model** أيضًا، تبين أن النوع

والحالة الاجتماعية كانا مؤشرَين مُهمَين للتنبؤ بمستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية من حيث كلٍ من الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد ($P = 0.014$ ، $P = <0.001$ للمتغيرَين الديموجرافيَين على التوالي)، والشعور بالمُشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطرابي عن بُعد ($P = <0.001$ ، $P = <0.001$ للمتغيرَين الديموجرافيَين على التوالي)، وذلك بدون ومع تعديل متغيرات التوقع.

وفيما يتعلق بالنتائج المتعلقة بالعمُر، والتي أشارت إلى انخفاض مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية الذين ينتمون إلى أكبر فئتين عُمرَيتين (من 40 إلى أقل من 50 سنة، ومن 50 إلى أقل من 60 سنة) بسبب العمل الاضطرابي عن بُعد في ظل تقشّي وباء كورونا (COVID-19)، فإنها تتوافق مع ما توصل إليه (Lai et al., 2020) من وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين العمُر وارتفاع أعراض الاكتئاب والاضطراب النفسي أثناء تقشّي وباء (COVID-19)، ومع ما توصل إليه (Raihan, 2021) من أن هناك أدلة مُتزايدة على أن جائحة (COVID-19) تُمثّل عامل خطر موضوعي للاضطرابات النفسية بين كبار السن بصفة خاصة. كما يُعزّز نفس النتائج المتعلقة بالعمُر ما توصل إليه (Larrea et al., 2021) من أن 82.4% من المُشاركين في دراستهم، والذين التي تتراوح أعمارهم بين 18 و 24 عامًا يُفضّلون مواصلة العمل عن بُعد عقب انتهاء جائحة كورونا (COVID-19)، بينما يُفضّل 60% فقط من الذين تزيد أعمارهم عن 55 عامًا مواصلة العمل عن بُعد عقب انتهاء الجائحة.

وتتعارض نفس النتائج المتعلقة بالعمُر، والتي أشارت إلى انخفاض مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية الذين ينتمون إلى أكبر فئتين عُمرَيتين (من 40 إلى أقل من 50 سنة، ومن 50 إلى أقل من 60 سنة) بسبب العمل الاضطرابي عن بُعد في ظل تقشّي وباء كورونا (COVID-19) مع ما توصل إليه (Mazza et al., 2020) من أن الأفراد الأصغر سنًا كان لديهم مستوى أعلى من القلق والتوتر أثناء تقشّي وباء (COVID-19)، ومع ما توصل إليه (Huang and Zhao, 2020) من أن الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 35 عامًا يُعانون من أعراض القلق أكثر من الأشخاص الأكبر من 35 عامًا أثناء تقشّي وباء (COVID-19). كما تتعارض نفس النتائج المتعلقة بالعمُر مع ما توصل إليه (Lei et al., 2020) من أن الأفراد الأصغر سنًا والذين تقل أعمارهم عن 30 عامًا كانوا أكثر قلقًا من جائحة (COVID-19) مقارنةً بالأفراد الذين تزيد أعمارهم عن 30 عامًا، وتتعارض نفس النتائج مع ما توصلت إليه العديد من

الدراسات من أن الشباب كانوا أكثر مُعاناة من العواقب الوخيمة الناتجة عن الإغلاق، والمتعلقة بانخفاض مستوى الصحة النفسية، وذلك في كلٍ من المملكة المتحدة (Etheridge and Spantig, 2020)، والنمسا (Pieh et al., 2020)، وإيطاليا (Rossi et al., 2020). وتعارض نفس النتائج المتعلقة **بالعُمر** - أيضًا - مع ما توصل إليه (Forte et al., 2021) من أن المشاركين في دراستهم الذين هم فوق 60 عامًا كانوا يشعرون بالهدوء، وكانوا أكثر استرخاءً وأقل توترًا من المشاركين الأصغر عُمرًا. وتعارض نفس النتائج - كذلك - مع ما توصل إليه (Lizana and Vega-Fernandez, 2021) من أنه أثناء العمل الاضطراري عن بُعد بسبب جائحة (COVID-19)، كانت مجموعة المُعلّمين الأصغر سنًا (الأقل من 45 عامًا) أكثر عرضة لتدهور جودة الحياة فيما يتعلق بالحالة النفسية مقارنةً بالمُعلّمين الأكبر سنًا (الأكبر من 45 عامًا).

أما فيما يتعلق بالنتيجتين المتعلقتين **بعدد سنوات الخبرة**، واللّتين أشارتا إلى انخفاض مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية أصحاب عدد سنوات الخبرة (من 20 إلى أقل من 30 سنة) بسبب العمل الاضطراري عن بُعد أثناء تقشّي وباء (COVID-19)، فإنها تتوافق مع ما توصلت إليه (ملوكة، 2014) من وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية للمُعلّمين محل دراستها باختلاف أقدميتهم في العمل، بينما تتعارض نفس النتيجتين بعدد سنوات الخبرة مع ما توصل إليه (Arvola, 2006) من أن أساتذة الجامعات الأكثر خبرة لم يحتاجوا إلى دعم من زملائهم لممارسة العمل عن بُعد مقارنةً بنظرائهم الأقل خبرة، كما تتعارض نفس النتيجتين مع ما أشار إليه (Charalampous et al., 2019) من أن زيادة الخبرات السابقة تُعد مصدرًا لتزويد الموظفين بالمعرفة التي تُسهّل ممارستهم للعمل عن بُعد، ومن ثم؛ تُقلّل من إصابتهم بالقلق والتوتر والاكتئاب. وتعارض نفس النتيجتين - أيضًا - مع ما توصل إليه (Nash and Churchill, 2020) من أن أقدمية أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في مؤسسات التعليم العالي لا تؤثر على الجهد أو النتائج التي تم الحصول عليها منهم عند مُمارستهم للعمل عن بُعد أثناء تقشّي جائحة كورونا (COVID-19).

ويعتقد الباحث أن السبب في النتائج المتعلقة **بالعُمر** [والتي أشارت إلى انخفاض مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية الذين ينتمون إلى أكبر فئتين عُمريتين (من 40 إلى أقل من 50 سنة، ومن 50 إلى أقل من 60 سنة) بسبب العمل الاضطراري عن بُعد] هو نفس السبب في النتيجتين المتعلقتين **بعدد سنوات الخبرة** [واللتين أشارتا إلى انخفاض مستوى الصحة النفسية

للعاملين بجامعة المنوفية أصحاب عدد سنوات الخبرة (من 20 إلى أقل من 30 سنة) بسبب العمل الاضطرابي عن بُعد]، وهو أن العاملين ضمن الفئتين العُمريتين (من 40 إلى أقل من 50 سنة، ومن 50 إلى أقل من 60 سنة) والعاملين أصحاب عدد سنوات الخبرة (من 20 إلى أقل من 30 سنة) قد اعتادوا أكثر من نظرائهم (المنتمين للفئات العمرية الأصغر، وأصحاب عدد سنوات الخبرة الأقل) على أداء مهام وظائفهم في مكان العمل التقليدي بالجامعة، وأن غالبيتهم ربما لا يمتلكون المهارات اللازمة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة أثناء ممارسة العمل الاضطرابي عن بُعد؛ مما زاد من شعورهم بالإرهاق والقلق والتوتر، ومن ثم؛ خفّض من مستوى صحتهم النفسية.

وفيما يتعلق بالنتائج المتعلقة بالحالة الاجتماعية، والتي أشارت إلى انخفاض مستوى الصحة النفسية للمتزوجين من العاملين بجامعة المنوفية بسبب العمل الاضطرابي عن بُعد، فإنها تتوافق مع ما توصل إليه (Giovanis, 2018) من أن العوامل المتمثلة في نوع الأسرة وعدد الأطفال في الأسرة ومرحلة دورة حياة الأسرة لعبت دورًا كبيرًا في تفضيلات العاملين للعمل عن بُعد. كما تتوافق نفس النتائج مع ما توصل إليه (Bhattacharya and Mittal, 2020) من أن نوع الأسرة يؤثر في كلٍ من نتائج العاملين ومستوى الصراع بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة عند ممارستهم للعمل عن بُعد. وتتعارض نفس النتائج المتعلقة بالحالة الاجتماعية مع ما توصل إليه (Hill et al., 2003) من أن الأزواج بدون أطفال كانوا أكثر تفضيلاً للعمل عن بُعد مقارنةً بالأزواج الذين يعملون طفلاً أو اثنتين.

ويعتقد الباحث أن السبب في النتائج المتعلقة بالحالة الاجتماعية، والتي أشارت إلى انخفاض مستوى الصحة النفسية للمتزوجين من العاملين بجامعة المنوفية بسبب العمل الاضطرابي عن بُعد ربما يعود إلى أن هؤلاء العاملين المتزوجين لم يستطيعوا تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة، ولم يستطيعوا الفصل بينهما، وربما لم تتوافر لهم بالمنزل الأدوات والتسهيلات التكنولوجية اللازمة لأداء مهام وظائفهم بالشكل المطلوب؛ مما أثر سلبياً في مستوى أدائهم، وبالتالي؛ سبب لهم قلقاً وتوتراً، وخفّض من مستوى صحتهم النفسية.

أما فيما يتعلق بالنتيجة الوحيدة المتعلقة بالنوع، والتي أشارت إلى انخفاض مستوى الصحة النفسية للإناث من العاملين بجامعة المنوفية مقارنةً بالعاملين الذكور بسبب العمل الاضطرابي عن بُعد أثناء تفشّي وباء (COVID-19)، فإنها تتوافق مع ما توصل إليه (Syvanen et al., 2016) من أن الإناث من المعلمين كُنَّ أكثر توتراً عند ممارسة العمل عن بُعد مقارنةً بالذكور،

وتتوافق مع ما أكد عليه (Reinecke et al., 2017) من أن الأمهات العاملات عن بُعد يُعانين من مزيد من الإجهاد مقارنةً بالرجال. ويُعزّز نفس النتيجة ما توصلت إليه دراسات أخرى من أن الإناث كنّ أكثر قلقًا واكتئابًا وتوترًا من الذكور أثناء نقشي وباء (COVID-19) (Mazza et al., 2020; Lei et al, 2020). ويُعزّز نفس النتيجة - أيضًا - ما أشار إليه (Bhattacharya and Mittal, 2020) من أن متغير النوع (ذكر/ أنثى) يتحكّم في اختلاف آثار العمل عن بُعد في العاملين، ومع ما أكد عليه (Zhu et al., 2020) من أن الإناث العاملات يتعرضن للقلق والتوتر أكثر من الرجال أثناء العمل الاضطراري عن بُعد خلال فترة جائحة (COVID-19)؛ حيث يخرجن "من المقلاة إلى النار" في هذا الوقت الصعب، ويواجهن ضغوطات مختلفة؛ بسبب الأدوار والمسؤوليات المتعدّدة (Wenham et al., 2020). ويُدعم نفس النتيجة ما أشارت إليه هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمنظمة الصحة العالمية عام 2020 من أن نقشي الأوبئة (مثل COVID-19) تُؤدي إلى تفاقم العنف ضد الإناث؛ مما يزيد من معاناتهن النفسية (WHO, 2020)، ويُدعمها ما توصل إليه (Fisher and Ryan, 2020) من أن النساء شعرن بخسائر أكبر مقارنةً بالرجال نتيجة ممارسة العمل الاضطراري عن بُعد، وأظهرن المزيد من المشاعر السلبية، كالعصبية والاكتئاب والتوتر والحزن. ويُعزّز نفس النتيجة ما توصل إليه (Hennekam et al., 2020b) من أن النساء أبلغن عن ضائقة نفسية أعلى، بينما كان الرجال أكثر هدوءًا وأقوى عند ممارسة العمل الاضطراري عن بُعد. ويُعزّزها - أيضًا - ما أكد عليه (Nash and Churchill, 2020) من أن أحد مساوئ العمل عن بُعد في مؤسسات التعليم العالي مُعانة النساء من القيام بمهام مُتعدّدة بسبب مسؤولياتهن المنزلية. وتتوافق نفس النتيجة مع ما توصل إليه (Etheridge and Spantig, 2020) من أن النساء في المملكة المتحدة عانين من عواقب وخيمة نتيجة الإغلاق بسبب جائحة (COVID-19)، وتدهورت صحتهن النفسية بسبب زيادة أعمال الرعاية نتيجة إغلاق المدارس. ويُعزّز نفس النتيجة ما توصل إليه (Pieh et al., 2020) من أن الصحة النفسية للنساء في النمسا تآكلت بسبب الإجراءات التي صاحبت نقشي جائحة (COVID-19)، ويُعزّزها - أيضًا - ما توصل إليه (Rossi et al., 2020) من أن النساء كنّ الأكثر تضررًا من الصدمة والاضطراب والاكتئاب والقلق والأرق بسبب انتشار وباء (COVID-19)، وما أكد عليه (Reichelt et al., 2021) من أن النساء تأثرن بشكلٍ أكبر من الرجال بالتغيرات الوظيفية الناتجة عن العمل عن بُعد. وتتوافق نفس النتيجة مع ما أشار إليه (Escudero-Castillo et al., 2021) من أن

الإغلاق بسبب تفشي جائحة كورونا (COVID-19) كانت له آثار أسوأ على الرفاهية المتصورة لدى النساء مقارنةً بالرجال، وتتوافق مع ما توصلت إليه (OECD, 2021b) من أنه أثناء العمل الاضطرابي عند بُعد؛ أبلغت النساء عن مزيد من الضيق والقلق النفسي مقارنةً بالرجال، ويُعزّز نفس النتيجة ما أكد عليه (Reichelt et al., 2021) من أن النساء تأثرن أكثر من الرجال بالتغيرات الوظيفية الناتجة عن العمل عن بُعد. وتتوافق نفس النتيجة - أيضًا - مع ما توصل إليه (Estrada-Munoz et al., 2021) من أن ممارسة العمل الاضطرابي عن بُعد بسبب جائحة كورونا؛ أدى إلى شعور الإناث بقلق شديد مقارنةً بالذكور، كما أدى إلى مُعاناتهن من مستويات عالية من التعب والتوتر، ومن أنه في سياق العمل التعليمي عن بُعد الذي تبنته "تشيلي" بسبب تفشي جائحة كورونا، أظهرت نتائج دراستهم أن المُعلّمات كُنَّ أكثر تضررًا من الناحية النفسية بسبب العمل الاضطرابي عن بُعد.

وتتعارض نفس النتيجة الوحيدة المتعلقة **بالنوع**، والتي أشارت إلى انخفاض مستوى الصحة النفسية للإناث من العاملين بجامعة المنوفية مقارنةً بالعاملين الذكور بسبب العمل الاضطرابي عن بُعد أثناء تفشي وباء (COVID-19) مع ما توصل إليه (Lai et al., 2020) من عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من حيث الشعور بالقلق والاكتئاب والتوتر أثناء تفشي وباء (COVID-19). وتتعارض نفس النتيجة مع ما توصل إليه (Huang and Zhao, 2020) من أن القلق والاضطراب كانا مُتماثلان لدى الذكور والإناث أثناء تفشي جائحة (COVID-19). كما تتعارض نفس النتيجة مع ما أكد عليه (Bhattacharya and Mittal, 2020) من أن الجنس (ذكور/ إناث) لا يُؤثر على الصراع بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة أثناء العمل عن بُعد، وتتعارض مع ما أكد عليه (Lopez-Igual and Rodriguez, 2020) من أن النساء كُنَّ الأكثر تحملاً لتبعات العمل عن بُعد من المنزل. كما تتعارض نفس النتيجة - أيضًا - مع ما توصل إليه (Berry et al., 2021) من وجود ارتباط ضعيف بين شعور باحثي الدراسات العليا في جامعات المملكة المتحدة بـ "وَضْمَة العار" المتعلقة بالصحة النفسية وجنس هؤلاء الباحثين (ذكور/ إناث).

ويرى الباحث أن السبب في النتيجة المتعلقة **بالنوع**، والتي أشارت إلى انخفاض مستوى الصحة النفسية للإناث من العاملين بجامعة المنوفية مقارنةً بالعاملين الذكور بسبب العمل الاضطرابي عن بُعد أثناء تفشي وباء (COVID-19) رَيمًا يرجع إلى مُعاناتهن أكثر من الرجال من تداخل متطلبات العمل مع متطلبات الأسرة، وتحملهن أعباءً أكثر من الرجال فيما يتعلق بتدبير الأمور المنزلية،

ورعاية الطفل، والإشراف على تعليم الأولاد خلال فترة إغلاق المؤسسات التعليمية بسبب تفشي وباء (COVID-19)؛ مما أدى إلى شعورهن بمزيد من الإجهاد والقلق والتوتر، ومن ثم؛ أثر سلبياً في مستوى صحتهن النفسية.

12- قيود البحث

تم التوصل إلى نتائج هذا البحث بناءً على التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من عينة العاملين بجامعة المنوفية خلال الفترة من أول سبتمبر 2021 وحتى آخر أكتوبر من نفس العام، بمعنى أن العاملين بجامعة المنوفية قد مارسوا العمل الاضطراري عن بُعد لمدة عام دراسي كامل واحد فقط (منذ بداية العام الجامعي 2020 / 2021 وفقاً لقرار المجلس الأعلى للجامعات، وحتى بداية جمع البيانات الأولية اللازمة لهذا البحث في أول سبتمبر 2021)، وربما اختلفت النتائج لو تم جمع البيانات في فترات لاحقة؛ بسبب اختلاف مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية بعد ممارستهم للعمل الاضطراري عن بُعد لفترات أطول.

وقد تم جمع البيانات الأولية اللازمة لهذا البحث من خلال وسائل التواصل الاجتماعي (واتس آب، وفيسبوك)، ومن ثم؛ اقتصرت عينة البحث على العاملين بجامعة المنوفية الذين لديهم حسابات على هذه الوسائل، ولم تشمل أيًا من العاملين الذين ليست لديهم حسابات على وسائل التواصل الاجتماعي.

ونظراً لعدم توافر أية بيانات سابقة - على حد علم الباحث - حول مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية قبل بداية ممارستهم للعمل الاضطراري عن بُعد؛ فلم يستطع الباحث إجراء أية مقارنة بين مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية قبل وبعد ممارستهم للعمل الاضطراري عن بُعد؛ مما يجعلنا غير قادرين على التحديد الدقيق للفرق بين مستوى الصحة النفسية في الحالتين.

13- توصيات البحث

1/13- توصيات تتعلق بالجانب الأكاديمي

توجيه اهتمام الباحثين وحثهم على:

- دراسة وتحليل مُحدّدت الصحة النفسية للعاملين في كافة أنواع المنظمات (العامة والخاصة) التي تُمارس العمل الاختياري أو العمل الاضطراري عن بُعد؛ من أجل تحديد أهم عناصر العمل عن

بُعد التي يُمكن تحسينها وتطويرها؛ بهدف الارتقاء بمستوى الصحة النفسية للعاملين في هذه المنظمات.

- تصميم مقاييس تتمتع بالثقة/ الثبات والمِصدقية لقياس مستوى الصحة النفسية للعاملين في كافة أنواع المنظمات (العامة والخاصة).
- دراسة وتحليل أثر كلٍ من العمل الاختياري والعمل الاضطرابي عن بُعد في ممارسات إدارة الموارد البشرية في كافة أنواع المنظمات (العامة والخاصة).
- دراسة وتحليل دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في معالجة آثار كلٍ من العمل الاختياري والعمل الاضطرابي عن بُعد في كافة أنواع المنظمات (العامة والخاصة).

2/13- توصيات تتعلق بالجانب التطبيقي

بناءً على نتائج البحث؛ يُمكن تقديم التوصيات التالية وآليات تنفيذها؛ من أجل تحسين مستوى الصحة النفسية للعاملين بالمؤسسات التي مارست العمل الاضطرابي عن بُعد بصفة عامة، وتحسين مستوى الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية بصفة خاصة:

- تنظيم ندوات تثقيفية للعاملين بجامعة المنوفية؛ تستهدف تعريفهم بماهية الصحة النفسية وأهميتها، وزيادة وعيهم بكيفية الحفاظ على صحتهم النفسية وراحتهم ورفاهيتهم في مكان العمل بصفة عامة، وفي مكان العمل الاضطرابي عن بُعد بصفة خاصة.
- تنظيم برامج تدريبية وورش عمل للعاملين بجامعة المنوفية؛ تستهدف زيادة قدراتهم ومهاراتهم المتعلقة بكيفية إدارة الوقت، وكيفية الفصل بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة أثناء العمل بصفة عامة، وأثناء العمل الاضطرابي عن بُعد بصفة خاصة.
- تنظيم برامج تدريبية وورش عمل للعاملين بجامعة المنوفية؛ تستهدف زيادة قدراتهم ومهاراتهم المتعلقة بكيفية تنظيم وتطوير وتحسين بيئة العمل بصفة عامة، وبيئة العمل الاضطرابي عن بُعد بصفة خاصة.
- تنظيم لقاءات دورية مع مديري الإدارات ورؤساء الأقسام والمشرفين بجامعة المنوفية؛ من أجل حثهم على تقديم الدعم والمُساندة الكافيتين للعاملين بالجامعة أثناء أدائهم لمهام وظائفهم بصفة عامة، وأثناء أدائهم لمهام وظائفهم في ظل العمل الاضطرابي عن بُعد بصفة خاصة، مع رصد مكافآت مُجزية لكل من يثبت نجاحه في هذا.

- تنظيم برامج تدريبية وورش عمل للعاملين بجامعة المنوفية؛ تستهدف زيادة قدراتهم ومهاراتهم المتعلقة بكيفية تحديد وحل المشكلات والتعامل مع الأزمات التي يواجهونها أثناء العمل بصفة عامة، وأثناء العمل الاضطراري عن بُعد بصفة خاصة.
- اتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة لتوفير كافة الأدوات والتسهيلات التكنولوجية اللازمة للعاملين بجامعة المنوفية؛ حتى يستطيعوا أداء مهام وظائفهم على أكمل وجه بصفة عامة، وأداء مهام وظائفهم على أكمل وجه أثناء العمل الاضطراري عن بُعد بصفة خاصة.
- تنظيم ندوات تثقيفية لأسر العاملين بجامعة المنوفية؛ تستهدف تعريفهم بأهمية وكيفية تقديم الدعم والمُساندة لذويهم العاملين بالجامعة؛ حتى يستطيعوا أداء مهام وظائفهم بشكلٍ جيد بصفة عامة، وأداء مهام وظائفهم بشكلٍ جيد أثناء العمل الاضطراري عن بُعد بصفة خاصة.
- اتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة لتفعيل مشاركة جميع العاملين بجامعة المنوفية في اتخاذ القرارات وحل المشكلات والتعامل مع الأزمات المتعلقة بالعمل بصفة عامة، والمتعلقة بالعمل الاضطراري عن بُعد بصفة خاصة.
- تنظيم لقاءات دورية تجمع بين المسؤولين والعاملين بجامعة المنوفية؛ تستهدف استماع المسؤولين لمقترحات العاملين الخاصة بتطوير نقاط قوتهم ومعالجة نقاط ضعفهم أثناء مُمارستهم لعملهم بصفة عامة، وأثناء مُمارستهم لعملهم الاضطراري عن بُعد بصفة خاصة.
- تنظيم برامج تدريبية وورش عمل للعاملين بجامعة المنوفية؛ تستهدف زيادة قدراتهم ومهاراتهم المتعلقة بكيفية تحمّل الإجهاد والضغط الناتجة عن مُمارستهم لعملهم بصفة عامة، والناتجة عن مُمارستهم لعملهم الاضطراري عن بُعد بصفة خاصة.
- اتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة لضمان حصول العاملين بجامعة المنوفية على قسطٍ مناسبٍ من الراحة أثناء مُمارستهم لعملهم بصفة عامة، وأثناء مُمارستهم لعملهم الاضطراري عن بُعد بصفة خاصة.
- تنظيم برامج تدريبية وورش عمل للعاملين بجامعة المنوفية بصفة عامة، ولكلٍ من العاملين الذين ينتمون للفئتين العُمريتين (من 40 إلى أقل من 50 سنة، ومن 50 إلى أقل من 60 سنة) والعاملين أصحاب عدد سنوات الخبرة (من 20 إلى أقل من 30 سنة) بصفة خاصة؛ تستهدف زيادة قدراتهم ومهاراتهم المتعلقة بكيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة أثناء مُمارستهم لعملهم بشكلٍ عام، وأثناء مُمارستهم لعملهم الاضطراري عن بُعد بشكلٍ خاص.

▪ تنظيم برامج تدريبية وورش عمل للعاملين بجامعة المنوفية بصفة عامة، ولكل من العاملين المتزوجين والعاملات الإناث بصفة خاصة؛ تستهدف زيادة قدراتهم ومهاراتهم المتعلقة بكيفية تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة، وتحمل كل من مسؤوليات وضغوط رعاية الأطفال ومسؤوليات وضغوط الإشراف على تعليم الأولاد أثناء العمل بصفة عامة، وأثناء العمل الاضطرابي عن بُعد بصفة خاصة.

14- مراجع البحث

1/14- المراجع العربية

- أبو ماضي، تسنيم كامل أحمد. (2015). تقييم تجربة العمل عن بُعد في قطاع غزة (التحديات والمستقبل): دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة. رسالة مُقدّمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال. الجامعة الإسلامية، غزة.
- إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس وإدارة شؤون العاملين بجامعة المنوفية. يولييه (2020).
- إدریس، ثابت عبد الرحمن. (1996). قياس جودة الخدمة باستخدام مقياس الفجوة بين الإدراكات والتوقعات: دراسة منهجية بالتطبيق على الخدمة الصحية بدولة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، 4 (1)، نوفمبر 1996.
- إدریس، ثابت عبد الرحمن. (1999). مدخل جديد لاستراتيجية تقسيم السوق إلى قطاعات: دراسة تطبيقية لنموذج كشف التفاعل التلقائي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، 6 (3)، سبتمبر 1999.
- بازرعة، محمود صادق. (2001). إدارة التسويق. القاهرة: المكتبة الأكاديمية.
- بافيل، عبد الله. (2007). العمل عن بُعد. المملكة العربية السعودية: إصدارات جامعة الملك عبد العزيز.
- دليل العمل عن بُعد في دول مجلس التعاون الخليجي (الإصدار الأول). (2020). المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.
- عبد الله، عبد الله. (2008). الاغتراب النفسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلاب الجامعة: دراسة ميدانية على عينة من طلاب الجامعة في الجزائر العاصمة. رسالة مُقدّمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا تخصص علم النفس الاجتماعي. جامعة الجزائر (بن يوسف بن خدة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

فليح، نجلاء توفيق نجيب. وقزمار، نادية محمد مصطفى. (2018). التكيف القانوني للعمل عن بُعد: دراسة مقارنة. *مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية*. مج 18. ع 1، ص ص 202-217.

ملوكة، عواطف. (2014). اتجاهات المُعلّمين نحو مُمارسة مديري المدارس الابتدائية للعلاقات الإنسانية وعلاقتها بالصحة النفسية: دراسة ميدانية بدائرة قمار بولاية الوادي. *مُنْكَرَة مُكْمَلَة لنيل درجة الماجستير تخصص صحة نفسية وتكيف مدرسي*. جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

نجم، علي رزق. (2018). قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بُعد وعلاقته بالإنتاجية. رسالة مُقدّمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الاقتصاد. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزهر، غزة.

اليافي، رندة بنت سلامة. والعمري، محمد بن سعيد. (2013). الاتجاهات النفسية لمُمارسة العمل عن بُعد. *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*. مج 29. ع 2، 59-93.

2/14- المراجع الأجنبية

Almarcha, M., Balague, N. and Torrents, C. (2021). Healthy Teleworking: Towards Personalized Exercise Recommendations. *Sustainability*. 13 (6), 3192. <https://doi.org/10.3390/su13063192>

Arvola, R. (2006). Telework as a Solution for Senior Workforce. *Working Papers in Economics 142*. School of Economics and Business Administration. Tallinn University of Technology. 19, 35-49.

Attridge, M. (2008). A quiet crisis: the business case for managing employee mental health item. *Human Solutions*. Vancouver, BC, Canada, available at: www.homewoodhumansolutions.com/docs/HSreport_08.pdf

Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Weytjens, J. and Sterkens, P. (2020). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. *IZA - Institute of Labor Economics*. 1-37. doi: 10.1007/s10198-021-01392-z

Baruch, Y. (2003). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*. 3 (2), 113-129. DOI:10.1111/1468-2370.00058

- Belzunegui-Eraso, A. and Erro-Garces, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*. 12 (9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Berry, C., Niven, J.E., Chapman, L.A., Valeix, S., Roberts, P.E. and Hazell, C.M. (2021). A mixed-methods investigation of mental health stigma, absenteeism and presenteeism among UK postgraduate researchers. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*. 12 (1), 145-170. <https://doi-org.adu-lib-database.idm.oclc.org/10.1108/SGPE-06-2020-0034>
- Bhattacharya, S. and Mittal, P. (2020). The Impact of Individual Needs on Employee Performance while Teleworking 1. *Australasian Accounting Business & Finance Journal*. 14 (5), 65-85. DOI: <http://dx.doi.org/10.14453/aabfj.v14i5.5>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. and Ying, Z.J. (2015). Does working from homework? Evidence from a Chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics*. 130 (1), 165-218. DOI 10.3386/w18871
- Bruce, J. and English, L. (2020). The challenge of change fatigue on workplace mental health. *Strategic HR Review*. 19 (5), 199-203. <https://doi-org.adu-lib-database.idm.oclc.org/10.1108/SHR-07-2020-0067>
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R. and De Sio, S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*. 5, 1-5. DOI:10.21601/ejeph/9705
- Cameron, K. (2008). *Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance*. Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, CA.
- Cantore, S.P. and Cooperrider, D.L. (2013). Positive psychology and appreciative inquiry: the contribution of the literature to an understanding of the nature and process of change in organizations. in Leonard, H.S., Lewis, R., Freedman, A.M. and Passmore, J. (Eds). *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Leadership, Change, and Organizational Development*. Wiley-Blackwell. Hoboken. New Jersey, 267-287.
- Casad, B.J., Petzel, Z.W. and Ingalls, E.A. (2019). A model of threatening academic environments predicts women STEM majors' self-esteem and engagement in STEM. *Sex Roles*. 80 (7/8), 469-488, doi: 10.1007/s11199-018-0942-4.

- Casado-Aranda, L.-A., Sánchez-Fernández, J. and Viedma-Del-Jesús, M.I. (2020). Analysis of the scientific production of the effect of COVID-19 on the environment: A bibliometric study. *Environmental Research*. 193, 110416. <https://doi.org/10.1016/j.envres.2020.110416>
- CEPAL-UNESCO Education in the time of COVID-19. (2020). *Geopolitica*. 11, 11–13.
- Chang, D., Lin, M., Wei, L., Xie, L., Zhu, G., Cruz, C.S.D. and Sharma, L. (2020). Epidemiologic and clinical characteristics of novel coronavirus infections involving 13 patients outside Wuhan, China. *Jama*. 323 (11), 1092-1093. doi: 10.1001/jama.2020.1623.
- Charalampous. M., Grant. C.A., Tramontano. C. and Michailidis. E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 28 (1), 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chong, S., Huang, Y. and Chang, C.H.D. (2020). Supporting interdependent telework employees: a moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology*. 105 (12), 1408-1422. DOI: 10.1037/apl0000843
- Cornell, B. (2020). *PhD life: the UK student experience (HEPI report 131)*. Oxford, available at: www.hepi.ac.uk (accessed 2 July 2020).
- Davenport, L.J., Allisey, A.F., Page, K.M., LaMontagne, A.D. and Reavley, N.J. (2016). How can organisations help employees thrive? The development of guidelines for promoting positive mental health at work. *International Journal of Workplace Health Management*. 9 (4), 411-427. <https://doi-org.adu-lib-database.idm.oclc.org/10.1108/IJWHM-01-2016-0001>
- De Graaff, T. and Rietveld, P. (2007). Substitution between working at home and out-of-home: The role of ICT and commuting costs. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*. 41 (2), 142–160. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2006.02.005>
- De Vries, H., Tummers, L. and Bekkers, V. (2019). The benefits of teleworking in the public sector: reality or rhetoric?. *Review of Public Personnel Administration*. 39 (4), 570-593. DOI:10.1177/0734371X18760124
- Demerouti, E., Le Blanc, P.M., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. and Hox, J. (2009). Present

- but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*. 14 (1), 50-68, doi: 10.1108/13620430910933574.
- Dhawan, S. (2020). Online Learning: A Panacea in the Time of COVID-19 Crisis. *Journal of Educational Technology Systems*. 49 (91), 5–22. doi: 10.1177/0047239520934018
- Dolce, V., Vayre, E., Molino, M. and Ghislieri, C. (2020). Far away, so close? The role of destructive leadership in the job demands–resources and recovery model in emergency telework. *Social Sciences*. 9 (11), 196-218. doi:10.3390/socsci9110196
- Douwes, M., Hooftman, W., Kraan, K., Steenbeek, R., Venema, A., de Vroome, E. and van den Bossche, S. (2014). *Health and safety balance 2014 [Arbobalans 2014]*. The Hague. available at: https://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics//modules/SPUB0102/view.php?pub_Id=100290&att_Id=4911.
- Elraz, H. (2017). Identity, mental health and work: how employees with mental health conditions recount stigma and the pejorative discourse of mental illness. *Human Relations*. 71 (5), 722-741. DOI:10.1177/0018726717716752
- Escudero-Castillo, I., Mato-Diaz, F.J. and Rodriguez-Alvarez, A. (2021). Furloughs, Teleworking and Other Work Situations during the COVID-19 Lockdown: Impact on Mental Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18 (6), 2898. DOI:10.3390/ijerph18062898
- Estrada-Munoz, C., Vega-Munoz, A., Castillo, D., Muller-Perez, S. and Boada-Grau, J. (2021). Technostress of Chilean Teachers in the Context of the COVID-19 Pandemic and Teleworking. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18 (10), 5458. DOI:10.3390/ijerph18105458
- Etheridge, B. and Spantig, L. (2020). The Gender Gap in Mental Well-Being During the Covid-19 Outbreak: Evidence from the UK. *ISER Working Paper Series No. 2020-08*. Institute for Social and Economic Research: Wivenhoe Park, UK.
- Felippe, G. (2018). *A internet e as novas tecnologias na relacao de trabalho: teletrabalho/home office e a jornada de trabalho*. Dissertacao de Mestrado, Pontificia Universidade Catolica de Sao Paulo.

- Felstead, A., Jewson, N. and Walters, S. (2003). Managerial control of employees working at home. *British Journal of Industrial Relations*. 41 (2), 241–264. DOI:10.1111/1467-8543.00271
- Felstead, A. and Reuschke, D. (2020). Homeworking in the UK: before and during the 2020 lockdown. *WISERD Report*. Wales Institute of Social and Economic Research, Cardiff.
- Filardi, F., de Castro, R. and Zanini, M. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences. *Cadernos EBAPE.BR*. 18 (1), 28-46. DOI:10.1590/1679-395174605x
- Fisher, A. and Ryan, M. (2020). Gender inequalities during COVID-19. *Group Processes & Intergroup Relations*. 24 (2), 237–245. <https://doi.org/10.1177/1368430220984248>
- Forbes* (2020). available at: <https://www.forbes.com/sites/richkarlgaard/2020/07/09/the-business-trends-that-will-emerge-out-of-covid-19/?sh=3868fdb53cf8>.
- Forte, T., Santinha, G. and Carvalho, S.A. (2021). The COVID-19 Pandemic Strain: Teleworking and Health Behavior Changes in the Portuguese Context. *Healthcare*. 9 (9), 1151. DOI:10.3390/healthcare9091151
- Fox, M. (2020). *Remote work burnout is growing as the pandemic stretches on. Here's how to manage it.* available at: www.cnbc.com/2020/07/28/remote-work-burnout-is-growing-as-coronavirus-pandemic-stretches-on.html
- Fundacion-Chile Engagement and Exhaustion in Chilean Teachers: A Look from the Covid-19 Reality.* (2020). Available online: <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/09/final-estudio-engagement-docentes.pdf>(accessed on 30 April 2021).
- Ghisetti, C., Marzucchi, A. and Montresor, S. (2015). The open eco-innovation mode. An empirical investigation of eleven European countries. *Research Policy*. 44 (5), 1080–1093. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2014.12.001>
- Giovanis, E. (2018). Are Women Happier When Their Spouse is Teleworker?. *Journal of Happiness Studies*. 19 (3), 719–754. DOI: 10.1007/s10902-017-9847-0
- Golden, T.D. (2006). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover

- intentions. *Journal of Vocational Behavior*. 69 (1), 176–187. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.003>
- Grant, A.M., Fried, Y. and Juillerat, T. (2011). Work matters: job design in classic and contemporary perspectives. in Zedeck, S. (Ed.). *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 1: Building and Developing the Organization. *APA Handbooks in Psychology*. American Psychological Association. Washington, DC, 417-453.
- Halbesleben, J.R.B., Whitman, M.V. and Crawford, W.S. (2014). A dialectical theory of the decision to go to work: Bringing together absenteeism and presenteeism. *Human Resource Management Review*. 24 (2), 177-192, doi: 10.1016/j.hrmr.2013.09.001.
- Hazell, C.M., Chapman, L., Valeix, S.F., Roberts, P., Niven, J.E. and Berry, C. (2020). Understanding the mental health of doctoral researchers: a mixed methods systematic review with meta-analysis and Meta-synthesis. *Systematic Reviews*. 9 (1), 197-227. doi: 10.1186/s13643-020-01443-1.
- Hennekam, S., Ladge, J. and Shymko, Y. (2020a). From zero to hero: An exploratory study examining sudden hero status among nonphysician health care workers during the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*. 105 (10), 1088–1100. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000832>
- Hennekam, S., Richard, S. and Grima, F. (2020b). Coping with mental health conditions at work and its impact on self-perceived job performance. *Employee Relations*, 42 (3), 626-645. <https://doi-org.adu-lib-database.idm.oclc.org/10.1108/ER-05-2019-0211>
- Hill, E.J., Ferris, M. and Mårtinson, V. (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 (2), 220-241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Hinsliff, G. (2020). *Office Life Is Not Over—But the Way We Work Must Surely Change*. The Guardian. 2020. Available online: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/may/14/office-life-furloughing-coronavirus> (accessed on 10 March 2021).
- Huang, Y. and Zhao, N. (2020). Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: a web-based cross-sectional survey. *Psychiatry Research*. 288, 112954. DOI: 10.1016/j.psychres.2020.112954

- ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Seventh Edition Updated Estimates and Analysis.* (2021). Available online: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf (accessed on 25 February 2021).
- Inzlicht, M., Aronson, J. and Mendoza-Denton, R. (2009). On being the target of prejudice: educational implications. *Coping with Minority Status: Responses to Exclusion and Inclusion.* 13-37. doi: 10.1017/CBO9780511804465.002.
- Kanuka, H., Judgev, K., and Heller, R. (2008). The Rise of The Teleworker: False Promises and Responsive Solutions. *The International Journal of Higher Education.* 56 (2), 149-165. <https://www.jstor.org/stable/29735233>
- Kapoor, V., Yadav, J., Bajpai, L. and Srivastava, S. (2021). Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: a mediated moderated role of teleworking and resilience. *Employee Relations.* 43 (6), 1290-1309. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0244>
- Khan, S.A.R., Godil, D.I., Bibi, M., Yu, Z. and Rizvi, S.M.A. (2021). The Economic and Social Impact of Teleworking in Romania: Present Practices and Post Pandemic Developments. *Amfiteatru Economic.* 23 (58), 787-804. DOI: 10.24818/EA/2021/58/787
- Kitching, J. and Smallbone, D. (2012). Are freelancers a neglected form of small business?. *Journal of Small Business and Enterprise Development.* 19 (1), 74-91. <https://doi.org/10.1108/14626001211196415>
- Kotera, Y., Van Laethem, M. and Ohshima, R. (2020). Cross-cultural comparison of mental health between Japanese and Dutch workers: relationships with mental health shame, self-compassion, work engagement and motivation. *Cross Cultural & Strategic Management.* 27 (3), 511-530. <https://doi-org.adu-lib-database.idm.oclc.org/10.1108/CCSM-02-2020-0055>
- Kravitz, L. and Chantal, A.V. (2021). *American Colleague of Sports Medicine Reducing Sedentary Behaviors: Sit Less and Move More A Complete Physical Activity Program.* Available online: https://www.acsm.org/docs/default-source/files-for-resource-library/reducing-sedentary-behaviors-sit-less-and-move-more.pdf?sfvrsn=4da95909_2 (accessed on 7 January 2021).

- Kurland, N.B. and Cooper, C.D. (2002). Manager Control and Employee Isolation in telecommuting environments. *Journal of High Technology Management Research*. 13 (1), 107-126. [https://doi.org/10.1016/S1047-8310\(01\)00051-7](https://doi.org/10.1016/S1047-8310(01)00051-7)
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y. et al. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*. 3 (3), 203976–e203976. doi:10.1001/jamanetworkopen.2020.3976
- Larrea-Araujo, C., Ayala-Granja, J., Vinueza-Cabezas, A. and Acosta-Vargas, P. (2021). Ergonomic Risk Factors of Teleworking in Ecuador during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18 (10), 5063. DOI:10.3390/ijerph18105063
- Lecours, A., Gilbert, M., Lord, M., Labrecque, C. and Boucher, F. (2021). Telework in a pandemic context: protocol of a participatory study on the effects of teleworking conditions on the well-being and social participation of workers. *BMJ Open*. 11(8), e051099. DOI:10.1136/bmjopen-2021-051099
- Lei, L., Huang, X., Zhang, S., Yang, J., Yang, L. and Xu, M. (2020). Comparison of prevalence and associated factors of anxiety and depression among people affected by versus people unaffected by quarantine during the COVID-19 epidemic in southwestern China. *Medical Science Monitor: international Medical Journal of Experimental and Clinical Research*. 26, e924609. doi: 10.12659/MSM.924609
- Leite, A.L., Lemos, D.D.C. and Schneider, W.A. (2019). Teletrabalho: uma revisao integrativa da literatura internacional. *CONTEXTUS – Revista Contemporanea de Economia e Gestao*. 17 (3), 187-210. DOI: <https://doi.org/10.19094/contextus.v17i3.42743>
- Lizana, P., Vega-Fernandez, G., Gomez-Bruton, A., Leyton, B. and Lera, L. (2021). Impact of the COVID-19 Pandemic on Teacher Quality of Life: A Longitudinal Study from before and during the Health Crisis. *International journal of environmental research and public health*. 18 (7), 3764. doi: 10.3390/ijerph18073764
- Lizana, P.A. and Vega-Fernandez, G. (2021). Teacher Teleworking during the COVID-19 Pandemic: Association between Work Hours, Work–Family Balance and Quality of Life. *International Journal of*

- Environmental Research and Public Health*. 18 (14), 7566. DOI:10.3390/ijerph18147566
- Loia, F. and Adinolfi, P. (2021). Teleworking as an Eco-Innovation for Sustainable Development: Assessing Collective Perceptions during COVID-19. *Sustainability*. 13 (9), 4823. <https://doi.org/10.3390/su13094823>
- Lopez-Igual, P. and Rodriguez-Modrono, P. (2020). Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe. *Sustainability*. 12 (21), <https://doi.org/10.3390/su12218797>
- Martin, A., Woods, M. and Dawkins, S. (2018). How managers experience situations involving employee mental ill-health. *International Journal of Workplace Health Management*. 11 (6), 442-463. <https://doi-org.adu-lib-database.idm.oclc.org/10.1108/IJWHM-09-2017-0069>
- Mazza, C., Ricci, E., Biondi, S., Colasanti, M., Ferracuti, S., Napoli, C. and Roma, P. (2020). A nationwide survey of psychological distress among Italian people during the COVID-19 pandemic: immediate psychological responses and associated factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17 (9), 3165. DOI: 10.3390/ijerph17093165
- Mello, J.A. (2007). Managing Telework Programs Effectively. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 19, 247-261. <https://doi.org/10.1007/s10672-007-9051-1>
- Meyers, M., Van Woerkom, A. and Bakker, A. (2012). The added value of the positive: a literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 22 (5), 618-632. DOI:10.1080/1359432X.2012.694689
- Ministry of Health Labour Welfare (2019c). *White paper about prevention for karoshi and other work-related illnesses [Karoshi tou boushitaishaku hakusho]*. available at: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000138529.html>.
- Mohammad A.A.B., Shakil M.R., Tay, R. and De Barros, A. (2020). *Sustainability*. 12 (14), 5781. DOI:10.3390/su12145781
- Muyassarzoda, F., Sanjar, G. and Gulnora, A. (2020). Assessing the impact of teleworking on employees' labor productivity and effectiveness of entity in the period of COVID-19. *Emerging Markets Finance and Trade*. 1 (2), 35-52. DOI:10.47689/2181-1415-vol1-iss2-pp35-52

- Nash, M. and Churchill, B. (2020). Caring during COVID-19: A gendered analysis of Australian university responses to managing remote working and caring responsibilities. *Gender, Work & Organization*. 27 (5), 833–846. <https://doi.org/10.1111/gwao.12484>
- National Institute of Occupational Safety and Hygiene. (2020). Working with PVD: Risks derived from the advance of ICT. *Liquid Work and Emerging Risk in Information Societies; National Institute for Occupational Safety and Health*. Madrid, Spain.
- Newey, M. (2021). Mental health: working from home and the use of technology. *Strategic HR Review*. 20 (4), 114-118. <https://doi-org.adu-lib-database.idm.oclc.org/10.1108/SHR-01-2021-0001>
- Nguyen, T., Reinert, M., Hellebuych, M. and Fritze, D. (2019). *Making Change in Workplace Mental Health*. Alexandria, Mental Health America, Inc.
- OECD. (2021b). Supporting People and Companies to Deal with the COVID-19 Virus: Options for an Immediate Employment and SocialPolicy Response. *OECD Briefs on the Policy Response to the COVID-19 Crisis*. OECD: Paris, France. Available online: https://oecd.dam-broadcast.com/pm_7379_119_119686-962r78x4do.pdf(accessed on 30 August 2021).
- Oracle and Workplace Intelligence (2021). *Oracle and workplace intelligence*. available at: www.oracle.com/human-capital-management/ai-at-work/
- Pelaez, A., Erro-Garces, A., Pinilla G., Francisco J. and Kiriakou, D. (2021). Working in the 21st Century. The Coronavirus Crisis: A Driver of Digitalisation, Teleworking, and Innovation, with Unintended Social Consequences. *Information*. 12 (9), 377. DOI:10.3390/info12090377
- Piehl, C., Budimir, S. and Probst, T. (2020). The Effect of Age, Gender, Income, Work, and Physical Activity on Mental Health during Coronavirus Disease (COVID-19) Lockdown in Austria. *J. Psychosom. Res.* 136, 110186 doi: 10.1016/j.jpsychores.2020.110186
- Raihan, M.M.H. (2021). Mental health consequences of COVID-19 pandemic on adult population: a systematic review. *Mental Health Review Journal*. 26 (1), 42-54. <https://doi-org.adu-lib-database.idm.oclc.org/10.1108/MHRJ-07-2020-0044>
- Reichelt, M., Makovi, K. and Sargsyan, A. (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes.

- European Societies.* 23 (1), S228–S245.
DOI: 10.1080/14616696.2020.1823010
- Reinecke, L., Aufenanger, S., Beutel, M.E., Dreier, M., Quiring, O., Stark, B., ... and Muller, K.W. (2017). Digital stress over the life span: the effects of communication load and internet multitasking on perceived stress and psychological health impairments in a German probability sample. *Media Psychology.* 20 (1), 90-115.
<https://doi.org/10.1080/15213269.2015.1121832>
- Rocha, A. and Almeida, F. (2021). Mental health innovative solutions in the context of the COVID-19 pandemic. *Journal of Science and Technology Policy Management.* Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi-org.adu-lib-database.idm.oclc.org/10.1108/JSTPM-11-2020-0165>
- Rocha, C.T.M.D. and Amador, F.S. (2018). O teletrabalho: conceituacao e questoes Para analise. *Cadernos Ebape.Br.* 16 (1), 152-162.
<https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Rossi. R., Socci. V., Talevi. D., Mensi. S., Niolu. C., Pacitti. F., Di Marco. A., Rossi. A., Siracusano. A. and Di Lorenzo. G. (2020). COVID-19 Pandemic and Lockdown Measures Impact on Mental Health Among the General Population in Italy. *Front Psychiatry.* 11, 790.
doi: 10.3389/fpsy.2020.00790
- Roy, A., Singh, A.K., Mishra, S., Chinnadurai, A., Mitra, A. and Bakshi, O. (2021). Mental health implications of COVID-19 pandemic and its response in India. *International Journal of Social Psychiatry.* 67 (5), 587–600. doi: 10.1177/0020764020950769
- Sheep, M.L. (2006). Nurturing the whole person: the ethics of workplace spirituality in a society of organizations. *Journal of Business Ethics.* 66 (4), 357-375. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-0014-5>
- Spell, C.S. and Arnold, T.J. (2007). A multi-level analysis of organizational justice climate, structure, and employee mental health. *Journal of Management.* 33 (5), 724-751.
<https://doi.org/10.1177/0149206307305560>
- Stefan-Alexandru C., Sorin-George T. and Barbu, A. (2021). The Effects of the COVID-19 Pandemic on Teleworking and Education in a Romanian Higher Education Institution: An Internal Stakeholders Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health.* 18 (15), 8180. DOI:10.3390/ijerph18158180

- Suh, A. and Lee, J. (2017). Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*. 27 (1), 140–159. <https://doi.org/10.1108/IntR-06-2015-0181>
- Syvanen, A., Makiniemi, J.P., Syrja, S., Heikkila-Tammi, K. and ViteliWh, J. (2016). When does the educational use of ICT become a source of technostress for Finnish teachers?. *Seminar Net*. 12 (2), 95–109. Available online: <https://journals.oslomet.no/index.php/seminar/article/view/2281> (accessed on 7 May 2021).
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A. and Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*. 15 (3). <https://doi-org.adu-lib-database.idm.oclc.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Tijani, B., Xiaohua, J. and Osei-Kyei, R. (2021). Critical analysis of mental health research among construction project professionals. *Journal of Engineering, Design and Technology*. 19 (2), 467-496. <https://doi-org.adu-lib-database.idm.oclc.org/10.1108/JEDT-04-2020-0119>
- Ungar, M. and Theron, L. (2020). Resilience and mental health: how multisystemic processes contribute to positive outcomes. *The Lancet Psychiatry*. 7 (5), 441-448. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(19\)30434-1](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(19)30434-1)
- Vesala, H. and Tuomivaara, S. (2015). Slowing work down by teleworking periodically in rural settings?. *Personnel Review*. 44 (4), 511-528. <https://doi-org.adu-lib-database.idm.oclc.org/10.1108/PR-07-2013-0116>
- Wenham, C., Smith, J. and Morgan, R. (2020). COVID-19: the gendered impacts of the outbreak. *The Lancet*. 395 (10227), 846-848. DOI: 10.1016/S0140-6736(20)30526-2
- Wiitavaara, B., Boman, E. and Heiden, M. (2021). Psychophysiological Reactivity, Postures and Movements among Academic Staff: A Comparison between Teleworking Days and Office Days. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18 (18), 9537. DOI:10.3390/ijerph18189537
- Wong, A.H.K., Cheung, J.O. and Chen, Z. (2020). Promoting effectiveness of “working from home”: Findings from Hong Kong working population under COVID-19. *Asian Education and Development Studies*. 10 (2), 210-228. <https://doi.org/10.1108/AEDS-06-2020-0139>

-
- World Health Organization (WHO) (2019). *Mental disorders*. available at: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>.
- World Health Organization (WHO) (2020). *Mental health*. available at: www.who.int/health-topics/mental-health#tab=tab_1 (accessed 20 November 2020).
- Wu, X.Y., Han, L.H., Zhang, J.H., Luo, S., Hu, J.W. and Sun, K. (2017). The influence of physical activity, sedentary behavior on healthrelated quality of life among the general population of children and adolescents: A systematic review. *PLoS ONE*. 12 (11), e0187668. DOI: 10.1371/journal.pone.0187668
- Zhu, Z., Xu, S., Wang, H., Liu, Z., Wu, J., Li, G., ... and Zhu, S. (2020). *COVID-19 in Wuhan: immediate psychological impact on 5062 health workers*. medRxiv. doi: 10.1016/j.eclinm.2020.100443

استبيان

"العمل الاضطرابي عن بُعد وأثره في الصحة النفسية للعاملين"

السيد الدكتور/ الدكتورة/ الأستاذ/ الأستاذة

تحية طيبة وبعد

يمثل هذا الاستقصاء جزءاً رئيسياً من الدراسة الميدانية، والتي يُعدّها الباحث بغرض الترقية لدرجة أستاذ إدارة الموارد البشرية، وهي تحت عنوان: "العمل الاضطرابي عن بُعد وأثره في الصحة النفسية للعاملين". وتستهدف هذه الدراسة تحديد أثر العمل الاضطرابي عن بُعد في الصحة النفسية للعاملين بجامعة المنوفية، علمًا بأن المقصود بالصحة النفسية للعاملين هو: حالة من الراحة الاجتماعية، والرضا عن الثقافة التنظيمية، والشعور بالمشاركة والرفاهية، وليس مجرد غياب الاكتئاب والقلق والإرهاق والمرض في مكان العمل.

وحتى تحقق الدراسة أهدافها، فإننا نثق في تعاونكم الصادق لاستيفاء قائمة الأسئلة التي يشتمل عليها هذا الاستقصاء، علمًا بأن كافة البيانات الواردة بها لن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.

ولكم خالص الشكر والتقدير على تعاونكم سلفاً ، ، ، ، ، ، ،

الباحث

الدكتور/ أحمد إبراهيم موسى

أستاذ مساعد إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة المنوفية

وأستاذ مساعد إدارة الموارد البشرية

البرامج الأكاديمية للكليات العسكرية - جامعة أبو ظبي

السؤال الأول: في جامعة المنوفية، وأثناء العمل الاضطراري عن بُعد، من فضلك، اختر الاستجابة التي تمثل وجهة نظرك في كل عبارة من العبارات التالية:

العبارات	غير موافق تماماً (1)	غير موافق (2)	محايد (3)	موافق (4)	موافق تماماً (5)
الراحة الاجتماعية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد: 1- يحرص المسؤولون في الجامعة على زيادة وعي العاملين بالصحة النفسية والراحة والرفاهية في مكان العمل عن بُعد.					
2- يحرص المسؤولون في الجامعة على توفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين لأداء عملهم عن بُعد بالمستوى المطلوب.					
3- يهتم المسؤولون في الجامعة بتلبية طلبات العاملين الخاصة بالتنظيم المرن لمكان العمل عن بُعد.					
4- يتعامل المسؤولون في الجامعة بموضوعية و عدالة مع أي خلاف أو نزاع ينشأ بسبب مكان العمل عن بُعد.					
5- يحرص رئيسي المباثر على الاستماع للأفكار الجديدة المتعلقة بطريقة أداء مهام العمل عن بُعد.					
6- أحصل على التوجيه الكافي من رئيسي المباشر لأداء عملي عن بُعد بشكل جيد.					
7- يشعر العاملون في الجامعة بقدرتهم على الفصل بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية أثناء العمل عن بُعد.					
8- تتوافر لدي بيئة اجتماعية مريحة تُساعدني على أداء عملي عن بُعد بشكل جيد.					
الرضا عن الثقافة السائدة في مكان العمل الاضطراري عن بُعد: 9- تهتم إدارة الجامعة بمساعدة العاملين على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية أثناء العمل عن بُعد.					
10- تهتم إدارة الجامعة بتدريب على كيفية تطوير بيئة العمل عن بُعد.					
11- يُساعد العاملون بالجامعة بعضهم بعضًا في تحديد وحل المشكلات والتعامل مع الأزمات التي يواجهونها أثناء العمل عن بُعد.					
12- تتوافر لدي المساحة اللازمة لأداء عملي عن بُعد بشكل جيد.					
13- تتوافر لدي الأدوات والتسهيلات التكنولوجية اللازمة لأداء عملي عن بُعد بشكل جيد.					
14- أحصل على الدعم والمُساندة اللازمين من أفراد اسرتي لأداء عملي عن بُعد بشكل جيد.					
الشعور بالمشاركة والرفاهية في مكان العمل الاضطراري عن بُعد: 15- يُشارك العاملون بالجامعة في اتخاذ القرارات وحل مشكلات العمل عن بُعد.					
16- يستطيع العاملون في الجامعة أن يقدموا مقترحاتهم المتعلقة بتطوير نقاط قوتهم ومعالجة نقاط ضعفهم أثناء العمل عن بُعد.					
17- يتمتع العاملون في الجامعة باستقلالية إيجابية عند أداء مهام عملهم عن بُعد.					
18- يستطيع العاملون أن يطلبوا دعم المسؤولين بالجامعة لتذليل أية معوقات تحول دون أدائهم لمهام عملهم عن بُعد بشكل جيد.					
19- يشعر العاملون في الجامعة بالرضا عن ممارستهم للعمل عن بُعد.					
20- يشعر العاملون في الجامعة بقدرتهم على تحمّل الإجهاد والضغط الناتجة عن ممارستهم للعمل عن بُعد.					
21- يحصل العاملون في الجامعة على أوقات راحة كافية أثناء عملهم عن بُعد؛ لضمان الحفاظ على صحتهم النفسية.					

السؤال الثاني: فيما يلي بعض البيانات الشخصية الخاصة بك. من فضلك، اختر الاستجابة التي

تناسبك:

(أ) النوع: - ذكر - أنثى

(ب) العُمر: - أقل من 30 سنة - من 30 إلى أقل من 40 سنة

- من 40 إلى أقل من 50 سنة - من 50 إلى أقل من 60 سنة

(ج) عدد سنوات الخبرة: - أقل من 10 سنوات - من 10 إلى أقل من 20 سنة

- من 20 إلى أقل من 30 سنة - 30 سنة فأكثر

(د) الحالة الاجتماعية: - أعزب - متزوج - متزوج ويعول

- مطلق - أرمل

(هـ) الوظيفة الحالية: - هيئة تدريس - هيئة إدارية

(و) نوع الكلية: - كلية نظرية - كلية عملية

مع خالص شكري واحترامي وتقديري ، ، ، ،

د. أحمد إبراهيم موسى