

1. المقدمة

شهدت بيانات العمل خلال السنوات الأخيرة تحولاً جذرياً نتيجة التقدم التقني وجائحة كوفيد-١٩، مما دفع العديد من المؤسسات إلى تبني نموذج العمل الهجين الذي يجمع بين العمل من المكتب والعمل عن بُعد. وقد ساهم هذا النموذج في رفع مستوى المرونة، وتقليل التكاليف التشغيلية، وتعزيز رضا الموظفين، إلا أن تأثيره المباشر على الإنتاجية لا يزال موضوعاً يحتاج إلى دراسة معمقة.

يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر العمل الهجين على الإنتاجية في المنظمات الحديثة، مع تسليط الضوء على مزاياه وتحدياته.

2. مشكلة البحث

رغم الانتشار الواسع لنظام العمل الهجين، فإن المؤسسات ما تزال تواجه تحديات تتعلق بقياس الإنتاجية، ومتابعة أداء الموظفين، وضمان جودة التواصل والتعاون. وتتمثل مشكلة البحث في:

إلى أي مدى يؤثر العمل الهجين على إنتاجية الموظفين في المنظمات الحديثة؟

3. أهداف البحث

الهدف الرئيسي:

تحليل تأثير نظام العمل الهجين على إنتاجية الموظفين.

الأهداف الفرعية:

١. تحديد مزايا العمل الهجين وتأثيرها على الأداء الفردي.
٢. دراسة التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق نموذج العمل الهجين.
٣. تحليل العلاقة بين المرونة الوظيفية ومستوى الإنتاجية.

٤. تقييم دور التقنيات الرقمية في دعم نموذج العمل الهجين.

٥. تقديم توصيات لرفع الإنتاجية في ظل بيئة عمل هجينة.

4. أهمية البحث

أولاً – الأهمية العلمية:

- إضافة بحث حديث في مجال الإدارة الحديثة ونماذج العمل المستقبلية.
- دعم الأدبيات المتعلقة بإدارة الإنتاجية في بيئات العمل المتغيرة.

ثانياً – الأهمية العملية:

- دعم المؤسسات في اتخاذ قرارات فعالة عند تطبيق العمل الهجين.
- تقديم حلول وتوصيات لتعزيز الإنتاجية وتقليل التحديات التشغيلية.
- تحسين بيئة العمل بما يتماشى مع التحول الرقمي ورؤية ٢٠٣٠.

5. فرضيات البحث

- **H1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل الهجين على الإنتاجية.
- **H2:** زيادة مرونة العمل تؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية.
- **H3:** استخدام التكنولوجيا يعزز من فاعلية العمل الهجين ويسهم في رفع الإنتاجية.
- **H4:** ضعف التواصل والتفاعل يقلل من تأثير العمل الهجين على الإنتاجية.

6. الإطار النظري والدراسات السابقة

تشير التقارير العالمية مثل (Microsoft Work Trend Index (2022 إلى أن العمل الهجين:

- يزيد الرضا الوظيفي بنسبة ٤٠٪.
- يقلل التكاليف التشغيلية بنسبة ٢٥٪.
- يحسن تركيز الموظفين وإبداعهم في بعض الحالات.

بينما تشير دراسات أخرى إلى تحديات مثل:

- ضعف التنسيق بين الفرق.
- صعوبة تقييم الأداء بدقة.

- مشكلات العزلة الوظيفية.

7. منهجية البحث

- المنهج: وصفي تحليلي.
- مجتمع الدراسة: موظفو المنظمات التي تطبق العمل الهجين.
- العينة: عشوائية (١٥٠-٣٠٠ مشارك).
- أداة جمع البيانات: استبانة إلكترونية بمقياس ليكرت الخماسي.
- التحليل الإحصائي: استخدام SPSS لاختبار الفرضيات.

8. حدود البحث

- زمنية: عام ٢٠٢٥.
- مكانية: منظمات في المملكة العربية السعودية (أو حسب توجيه الباحث).
- موضوعية: العمل الهجين وعلاقته بالإنتاجية فقط.

9. المراجع

- Microsoft Work Trend Index (2022).
- Harvard Business Review – Hybrid Work Research.
- Bloom, N. (2021). *Does Hybrid Work Improve Productivity?*
- Saunders, M. et al. (2019). *Research Methods for Business Students*.