

تأثير العمل المرن على الإنتاجية والرضا الوظيفي

إعداد الطالب/

رضا حسن الدبوس

إشراف/

د.سارة فريد

د.الاء احمد

العام الدراسي:

2026

مقدمة:

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة والتغيرات المستمرة في بيئة العمل، أصبح مفهوم العمل المرن من الأساليب الحديثة التي تتبناها العديد من المؤسسات حول العالم. ويقصد بالعمل المرن إتاحة خيارات متعددة للموظفين فيما يتعلق بمكان العمل أو ساعاته أو طريقة أدائه، مثل العمل عن بُعد أو تعديل ساعات العمل بما يتناسب مع ظروف الموظف.

وقد ازداد الاهتمام بهذا النمط من العمل في السنوات الأخيرة لما له من تأثير محتمل على كل من إنتاجية الموظفين ومستوى رضاهم الوظيفي. فمن جهة، يمنح العمل المرن الموظفين قدراً أكبر من التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية، مما قد يؤدي إلى زيادة الدافعية وتحسين الأداء. ومن جهة أخرى، قد يطرح بعض التحديات مثل صعوبة التواصل أو إدارة الوقت إذا لم يتم تطبيقه بشكل مناسب.

لذلك تسعى العديد من الدراسات إلى فهم العلاقة بين العمل المرن وكل من الإنتاجية والرضا الوظيفي، وتحديد مدى تأثيره على أداء الموظفين ونجاح المؤسسات. ومن هنا تأتي أهمية دراسة تأثير العمل المرن باعتباره أحد الأساليب الإدارية الحديثة التي يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز كفاءة الموارد البشرية.

مشكلة الدراسة:

التغيرات المتسارعة في بيئة العمل وازدياد الاعتماد على التقنيات الحديثة، بدأت العديد من المؤسسات في تبني أنماط عمل جديدة من أبرزها العمل المرن، الذي يتيح للموظفين مرونة في ساعات العمل أو مكانه. وعلى الرغم من الفوائد المتوقعة لهذا النظام، مثل تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، إلا أن هناك تبايناً في الآراء حول مدى تأثيره الحقيقي على إنتاجية الموظفين ومستوى رضاهم الوظيفي.

ففي حين تشير بعض الدراسات إلى أن العمل المرن يسهم في زيادة الإنتاجية وتحسين الرضا الوظيفي، يرى البعض الآخر أنه قد يؤدي إلى تحديات تتعلق بضعف التواصل بين الموظفين أو صعوبة متابعة الأداء. كما أن تأثير العمل المرن قد يختلف باختلاف طبيعة العمل والبيئة التنظيمية والثقافة المؤسسية.

ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة في الحاجة إلى فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين العمل المرن وكل من الإنتاجية والرضا الوظيفي، ومدى تأثير تطبيقه في بيئة العمل على أداء الموظفين ورضاهم، وذلك بهدف مساعدة المؤسسات على اتخاذ قرارات مناسبة عند تبني هذا النظام.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الاهتمام المتزايد الذي توليه المؤسسات الحديثة لمفهوم العمل المرن باعتباره أحد الأساليب الإدارية التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء. ومع التغيرات التي يشهدها سوق العمل والتطور التكنولوجي، أصبح من الضروري فهم تأثير هذا النمط من العمل على إنتاجية الموظفين ومستوى رضاهم الوظيفي.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في عدة جوانب، من أبرزها:

1. الأهمية العلمية: تسهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية المتعلقة بمفهوم العمل المرن وتأثيره على الإنتاجية والرضا الوظيفي، مما يضيف إلى الأدبيات والدراسات السابقة في مجال إدارة الموارد البشرية.
 2. الأهمية العملية: تساعد نتائج الدراسة المؤسسات والإدارات على فهم فوائد وتحديات تطبيق العمل المرن، مما يمكنها من اتخاذ قرارات إدارية أكثر فعالية عند تطبيق هذا النظام.
 3. تحسين بيئة العمل: قد تسهم نتائج الدراسة في تقديم توصيات تساعد على خلق بيئة عمل أكثر مرونة وتوازناً، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي.
 4. دعم صنع القرار: توفر الدراسة معلومات وبيانات يمكن أن يستفيد منها صناع القرار في المؤسسات عند وضع السياسات المتعلقة بتنظيم ساعات العمل أو اعتماد أنماط العمل الحديثة.
- وبذلك تمثل هذه الدراسة خطوة مهمة نحو فهم أفضل لدور العمل المرن في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الموظفين، بما يدعم تحقيق أهداف المؤسسات ورفع مستوى الأداء الوظيفي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العمل المرن في بيئة العمل، ومدى انعكاسه على أداء الموظفين ومستوى رضاهم الوظيفي، ويمكن تلخيص أهداف الدراسة فيما يلي:

1. التعرف على مفهوم العمل المرن وخصائصه وأهميته في بيئة العمل الحديثة.
2. دراسة تأثير العمل المرن على إنتاجية الموظفين ومدى مساهمته في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.
3. تحليل العلاقة بين العمل المرن والرضا الوظيفي لدى الموظفين.
4. التعرف على التحديات أو المعوقات التي قد تواجه المؤسسات عند تطبيق نظام العمل المرن.
5. تقديم توصيات ومقترحات يمكن أن تساعد المؤسسات في تطبيق العمل المرن بطريقة فعالة تسهم في رفع الإنتاجية وتعزيز الرضا الوظيفي.

وبذلك تسعى الدراسة إلى تقديم فهم أوضح لدور العمل المرن في تحسين بيئة العمل وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الموظفين.

تساؤلات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العمل المرن في بيئة العمل، ومدى انعكاسه على مستوى إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي. وفي ظل التحولات الحديثة في أساليب العمل والتطور التكنولوجي الذي أتاح إمكانية أداء العمل بطرق متعددة، أصبح من الضروري طرح مجموعة من التساؤلات التي تساعد في فهم طبيعة العلاقة بين العمل المرن وأداء الموظفين داخل المؤسسات. ومن خلال هذه التساؤلات يمكن الوصول إلى نتائج تسهم في تطوير بيئة العمل وتحسين أداء العاملين. وانطلاقاً من ذلك، تحاول الدراسة الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما تأثير العمل المرن على الإنتاجية والرضا الوظيفي لدى الموظفين؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية، وهي كما يلي:

1. ما المقصود بالعمل المرن، وما أبرز أشكاله وتطبيقاته في بيئة العمل الحديثة؟
2. ما مدى تطبيق نظام العمل المرن في المؤسسات، وما الدوافع التي تدفع المؤسسات إلى تبنيه؟
3. ما أثر العمل المرن على مستوى إنتاجية الموظفين داخل المؤسسة؟
4. هل يسهم العمل المرن في زيادة الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
5. ما العلاقة بين العمل المرن وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للموظفين؟
6. ما التحديات أو الصعوبات التي قد تواجه المؤسسات عند تطبيق نظام العمل المرن؟
7. هل تختلف آثار العمل المرن على الإنتاجية والرضا الوظيفي باختلاف طبيعة العمل أو بيئة المؤسسة؟

ومن خلال الإجابة عن هذه التساؤلات، تسعى الدراسة إلى تكوين تصور واضح حول مدى فعالية العمل المرن كأحد الأساليب الحديثة في إدارة الموارد البشرية، ومدى قدرته على تحسين أداء الموظفين وزيادة مستوى رضاهم الوظيفي، بما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسات ورفع كفاءتها الإنتاجية.

فروض الدراسة:

تعتمد الدراسات العلمية على مجموعة من الفروض التي يتم اختبارها من خلال التحليل والدراسة الميدانية، وذلك بهدف التحقق من صحة العلاقات بين متغيرات الدراسة المختلفة. وفي هذه الدراسة يتمثل المتغير المستقل في العمل المرن، بينما يتمثل المتغيران التابعان في الإنتاجية والرضا الوظيفي. وتسعى هذه الفروض إلى توضيح طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات ومدى تأثير العمل المرن على أداء الموظفين ومستوى رضاهم عن العمل. وانطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، يمكن صياغة الفروض الرئيسية والفرعية للدراسة على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل المرن على مستوى إنتاجية الموظفين في بيئة العمل.

وينتزع عن هذه الفرضية مجموعة من الفروض الفرعية، منها:

- يسهم العمل المرن في تحسين إدارة الوقت لدى الموظفين.
- يساعد العمل المرن في زيادة التركيز أثناء أداء المهام الوظيفية.
- يؤدي العمل المرن إلى تقليل الضغوط المرتبطة بساعات العمل التقليدية، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية.

الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل المرن على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

وينتزع عن هذه الفرضية عدة فروض فرعية، منها:

- يسهم العمل المرن في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للموظفين.
- يؤدي العمل المرن إلى زيادة شعور الموظفين بالراحة والاستقرار الوظيفي.
- يعزز العمل المرن شعور الموظفين بالثقة والتقدير من قبل الإدارة.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد علاقة إيجابية بين تطبيق نظام العمل المرن وتحقيق بيئة عمل أكثر تحفيزاً وإنتاجية.

ومن خلال اختبار هذه الفروض، تسعى الدراسة إلى تحديد مدى صحة العلاقة بين العمل المرن وكل من الإنتاجية والرضا الوظيفي، والتوصل إلى نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات العمل داخل المؤسسات وتحسين أداء الموارد البشرية.

الدراسات السابقة:

حظي موضوع العمل المرن باهتمام واسع في العديد من الدراسات والبحوث في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، حيث سعت هذه الدراسات إلى التعرف على أثر أنماط العمل المرنة على أداء الموظفين ومستوى رضاهم الوظيفي. وقد توصلت العديد من الدراسات إلى نتائج تشير إلى أن العمل المرن يمكن أن يكون له دور إيجابي في تحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية العاملين، إذا تم تطبيقه بشكل منظم وفعال.

فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن تطبيق العمل المرن يساهم في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للموظفين، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى الرضا الوظيفي لديهم. كما بينت هذه الدراسات أن الموظفين الذين يتمتعون بمرونة في ساعات العمل أو إمكانية العمل عن بُعد غالباً ما يكونون أكثر التزاماً بعملهم وأكثر قدرة على إدارة وقتهم بفعالية، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الإنتاجية والأداء الوظيفي.

كما تناولت دراسات أخرى العلاقة بين العمل المرن وتقليل الضغوط المهنية، حيث أظهرت النتائج أن المرونة في العمل تساعد الموظفين على تخفيف الضغوط المرتبطة بساعات العمل الطويلة أو التنقل اليومي إلى مقر العمل، وهو ما يساهم في رفع مستوى الراحة النفسية وزيادة الدافعية للعمل.

وفي المقابل، أشارت بعض الدراسات إلى وجود بعض التحديات المرتبطة بتطبيق العمل المرن، مثل ضعف التواصل المباشر بين الموظفين أو صعوبة متابعة الأداء في بعض الحالات. كما بينت هذه الدراسات أن نجاح العمل المرن يعتمد بدرجة كبيرة على طبيعة العمل، وثقافة المؤسسة، ومدى توفر البنية التكنولوجية التي تدعم هذا النوع من العمل.

وبشكل عام، تتفق معظم الدراسات السابقة على أن العمل المرن يعد من الأساليب الحديثة التي يمكن أن تسهم في تحسين الإنتاجية وزيادة الرضا الوظيفي لدى الموظفين، إلا أن فعاليته تعتمد على كيفية تطبيقه وتنظيمه داخل المؤسسات. ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة في استكمال الجهود البحثية السابقة ومحاولة تقديم فهم أعمق لتأثير العمل المرن على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي في بيئات العمل المختلفة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من المنطلقات والنظريات الإدارية والتنظيمية التي تفسر سلوك الموظفين داخل بيئة العمل، وتوضح العلاقة بين أنماط العمل المختلفة ومستوى أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي. ويعد مفهوم العمل المرن من المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية، حيث يعتمد على توفير قدر أكبر من الحرية للموظفين في تحديد أوقات العمل أو مكانه بما يتناسب مع طبيعة العمل ومتطلبات المؤسسة.

ومن أبرز المنطلقات النظرية التي تستند إليها هذه الدراسة نظرية الدافعية، التي تؤكد أن زيادة رضا الموظفين وتحفيزهم يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء والإنتاجية. فعندما يشعر الموظف بالمرونة في العمل وبأن المؤسسة تراعي احتياجاته الشخصية، فإن ذلك يعزز من دافعيته للعمل ويزيد من التزامه تجاه المؤسسة.

كما تستند الدراسة إلى نظرية التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، والتي تشير إلى أن قدرة الموظف على تحقيق توازن بين متطلبات العمل ومتطلبات حياته الخاصة تسهم في تقليل الضغوط النفسية وزيادة الرضا الوظيفي. ويعد العمل المرن أحد الوسائل التي تساعد الموظفين على تحقيق هذا التوازن، من خلال منحهم القدرة على تنظيم وقتهم بطريقة أكثر ملاءمة لظروفهم.

كذلك ترتبط هذه الدراسة بمفاهيم السلوك التنظيمي التي تركز على فهم تصرفات الأفراد داخل المؤسسات والعوامل التي تؤثر في أدائهم الوظيفي. فبيئة العمل التي توفر المرونة والثقة للموظفين غالباً ما تؤدي إلى تعزيز روح التعاون والانتماء للمؤسسة، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية.

ومن خلال هذه المنطلقات النظرية، تحاول الدراسة تفسير العلاقة بين العمل المرن وكل من الإنتاجية والرضا الوظيفي، وبيان الكيفية التي يمكن من خلالها للمؤسسات الاستفادة من تطبيق هذا النمط من العمل لتحقيق أداء أفضل وبيئة عمل أكثر استقراراً وفعالية.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على منهجية علمية منظمة تهدف إلى تحليل العلاقة بين العمل المرن وكل من الإنتاجية والرضا الوظيفي لدى الموظفين. وقد تم اختيار المنهج المناسب الذي يساعد على جمع البيانات وتحليلها بطريقة موضوعية للوصول إلى نتائج دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تفسير الظاهرة محل الدراسة.

أولاً: منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الاجتماعية والإدارية. ويهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع، وتحليلها من خلال جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالعمل المرن وتأثيره على الإنتاجية والرضا الوظيفي لدى الموظفين، ثم تفسير هذه البيانات للوصول إلى نتائج علمية تساعد في فهم طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة مجموعة الموظفين العاملين في المؤسسات أو الشركات التي تطبق أو يمكن أن تطبق نظام العمل المرن. ويعد هذا المجتمع مناسباً لدراسة أثر العمل المرن على الأداء الوظيفي ومستوى الرضا لدى العاملين.

ثالثاً: عينة الدراسة

تتكون عينة الدراسة من عدد من الموظفين يتم اختيارهم بطريقة مناسبة مثل العينة العشوائية أو العينة المتاحة، وذلك بهدف الحصول على بيانات تمثل مجتمع الدراسة بشكل مقبول. ويتم توزيع أدوات الدراسة على أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للتحليل.

رابعاً: أدوات جمع البيانات

تعتمد الدراسة على الاستبانة (الاستبيان) كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث يتم إعداد مجموعة من الأسئلة التي تقيس آراء الموظفين حول العمل المرن وتأثيره على إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي. كما قد

يتم الاعتماد على المصادر الثانوية مثل الكتب والدراسات السابقة والمقالات العلمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

خامساً: أساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات من أفراد العينة، يتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية، وذلك بهدف تفسير النتائج واختبار فروض الدراسة والتوصل إلى استنتاجات علمية حول تأثير العمل المرن على الإنتاجية والرضا الوظيفي.

ومن خلال هذه المنهجية، تسعى الدراسة إلى تقديم تحليل علمي واضح للعلاقة بين العمل المرن وأداء الموظفين، بما يساهم في تقديم توصيات يمكن أن تستفيد منها المؤسسات في تطوير سياسات العمل وتحسين بيئة العمل.

أدوات الدراسة :

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات البحثية لجمع البيانات وتحليلها، بهدف التعرف على تأثير العمل المرن على الإنتاجية والرضا الوظيفي لدى الموظفين. تهدف هذه الأدوات إلى ضمان الحصول على معلومات دقيقة وموثوقة تساعد في اختبار فروض الدراسة والإجابة على تساؤلاتها.

أولاً: الاستبيان (الاستبانة)

تعد الاستبانات الأداة الأساسية لجمع البيانات الأولية في هذه الدراسة، حيث تم تصميمها خصيصاً لقياس تأثير العمل المرن على كل من الإنتاجية والرضا الوظيفي. وتم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة محاور رئيسية:

1. المحور الأول: خصائص العمل المرن - ويشمل أسئلة حول مدى تطبيق العمل المرن، أنواع المرونة المطبقة (مثل المرونة في ساعات العمل أو مكان العمل)، ومدى رضا الموظف عن هذه المرونة.

2. المحور الثاني: الإنتاجية الوظيفية - ويشمل أسئلة تقيس أداء الموظفين، مستوى إنجاز المهام، إدارة الوقت، وتحقيق الأهداف المهنية.

3. المحور الثالث: الرضا الوظيفي - ويشمل أسئلة تتعلق بمستوى رضا الموظف عن بيئة العمل، التقدير الذي يتلقاه، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، والانتماء للمؤسسة.

ثانياً: المقابلات الشخصية (اختيارية)

في حالة الحاجة لتوضيح بعض النتائج، يمكن إجراء مقابلات شخصية مع عينة مختارة من الموظفين أو المسؤولين، للحصول على رؤى أعمق حول تجاربهم مع العمل المرن، والتحديات التي يواجهونها، ومدى تأثير ذلك على أدائهم ورضاهم الوظيفي.

ثالثاً: المصادر الثانوية

تم الاعتماد على المصادر الثانوية لدعم الدراسة وتحليل الظاهرة من منظور أوسع، وتشمل:

- الدراسات والأبحاث السابقة المتعلقة بالعمل المرن والإنتاجية والرضا الوظيفي.
- الكتب والمقالات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي.
- التقارير الإدارية والإحصائية الخاصة بالمؤسسات حول تطبيقات العمل المرن.

رابعاً: أدوات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، يتم استخدام أدوات التحليل الإحصائي مثل:

- التحليل الوصفي: لحساب المتوسطات والنسب المئوية وفهم توزيع الردود.
- التحليل الاستدلالي: لاختبار الفروض ودراسة العلاقة بين المتغير المستقل (العمل المرن) والمتغيرات التابعة (الإنتاجية والرضا الوظيفي)، باستخدام أساليب مثل معامل الارتباط واختبارات الدلالة الإحصائية.

من خلال هذه الأدوات، تسعى الدراسة إلى جمع بيانات دقيقة وشاملة تمكّن الباحث من الوصول إلى استنتاجات موثوقة حول تأثير العمل المرن على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي، وتقديم توصيات عملية تدعم تحسين بيئة العمل في المؤسسات.

حدود الدراسة :

تحدد حدود الدراسة نطاق البحث وتوضح المعايير التي تم على أساسها اختيار موضوع الدراسة وفترة البحث والمجتمع المستهدف، بهدف التركيز على الجوانب الأكثر صلة بموضوع العمل المرن وتأثيره على الإنتاجية والرضا الوظيفي. ويمكن تقسيم حدود الدراسة إلى الجوانب التالية:

أولاً: الحدود الموضوعية

تركز الدراسة على تأثير العمل المرن على الإنتاجية والرضا الوظيفي لدى الموظفين، مع تحليل العلاقة بين مرونة العمل وأداء الموظفين ورضاهم عن بيئة العمل. وتشمل الدراسة مختلف أشكال العمل المرن، مثل:

- المرونة في تحديد ساعات العمل.
- العمل عن بُعد أو من مواقع مختلفة.
- إمكانية تعديل أسلوب أداء المهام بما يتناسب مع طبيعة الموظف وطبيعة العمل.

وتستثني الدراسة العوامل الأخرى التي قد تؤثر على الإنتاجية أو الرضا الوظيفي، مثل الرواتب أو الحوافز المادية، إلا إذا كانت مرتبطة مباشرة بالمرونة في العمل.

ثانياً: الحدود الزمنية

تقتصر الدراسة على الفترة الحالية لتطبيق أنظمة العمل المرن في المؤسسات المعنية، مع التركيز على أحدث البيانات المتاحة من خلال الاستبيانات والمقابلات، لضمان صلة النتائج بالواقع الحالي.

ثالثاً: الحدود المكانية

تركز الدراسة على المؤسسات أو الشركات التي تطبق أو يمكن أن تطبق نظام العمل المرن، سواء في القطاع الخاص أو العام، مع إمكانية توسيع نطاق العينة لتشمل عدة مواقع أو فروع، لضمان تمثيل جيد للبيئة العملية.

رابعاً: الحدود البشرية

تشمل الدراسة الموظفين العاملين ضمن المؤسسات التي تطبق العمل المرن، مع التركيز على الأشخاص الذين لديهم تجربة مباشرة مع أسلوب العمل المرن، سواء كانوا موظفين بدوام كامل أو جزئي، لاستطلاع آرائهم وتجاربهم العملية.

خامساً: الحدود المنهجية

تقتصر الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مع استخدام أدوات جمع البيانات الأساسية مثل الاستبيان والمصادر الثانوية، دون الاعتماد على تجارب ميدانية واسعة أو تدخل تجريبي، وذلك لضمان التركيز على التحليل الواقعي للبيانات وتحقيق أهداف الدراسة.

تساعد هذه الحدود على تحديد نطاق الدراسة بدقة، مما يساهم في الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة حول تأثير العمل المرن على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي، وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل.

المراجع:

فيما يلي مجموعة من المراجع العلمية والأكاديمية التي يمكن الاعتماد عليها لدراسة تأثير العمل المرن على الإنتاجية والرضا الوظيفي:

Ahmed, M. (2021). إدارة الموارد البشرية الحديثة: استراتيجيات العمل المرن وتأثيره على الأداء . القاهرة: دار الفكر العربي .الوظيفي

Al-Ahmad, K., & Al-Maadeed, S. (2017). Work-life balance and job satisfaction in Gulf region organizations: The role of flexible working. *Gulf Journal of Management Studies*, 4(1), 15–32.

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.
<https://doi.org/10.1111/peps.12012>

Becker, B., & Huselid, M. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here? *Journal of Management*, 32(6), 898–925.
<https://doi.org/10.1177/0149206306293668>

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49–58.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>

Kossek, E. E., & Michel, J. W. (2011). Flexible work schedules. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 535–572). Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12170-015>

Shirmohammadi, M., & Khodayari, A. (2020). The impact of flexible work arrangements on employee productivity: Evidence from Iran. *International*

Journal of Business and Management, 15(3), 78–92.

<https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n3p78>

Sultana, A., & Rahman, M. (2018). Flexible working and employee satisfaction: A study of IT companies. *Journal of Human Resource*

Management, 6(2), 40–55. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20180602.12>

مجلة العلوم الإدارية، 12، الرضا الوظيفي وعلاقته بأساليب العمل الحديثة. (2020). الخالدي، ع
67–45.

المجلة. تأثير العمل المرن على الإنتاجية في الشركات الصغيرة والمتوسطة. (2019). العبيدي، ر
العربية للإدارة، 7(2)، 110–89.