

تأثير استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة على الرفاهية النفسية وتقليل الإرهاق الوظيفي: دراسة تطبيقية في قطاع التكنولوجيا بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالبة/

ولاء محمد إسكندر

الرقم الجامعي/241002585

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024



Midocean University

College of Management

Specialization / master of

Project Management

**The Impact of Agile Project Management Strategies on Psychological
Well-Being and Reducing Job Burnout: An Applied Study in the
Technology Sector in the Kingdom of Saudi Arabia**

Prepared by the student/

Walaa Mohammed Eskander

University ID No/

241002585

Supervised by/

Dr. Asmaa Abu Anza

Year: 2024

[illegible]

الإهداء

تظهر مع امتلاك بستان المجد أطياف من نحب، فيختار المرء حينها لمن يقطف أزهاره، ولمن يهدي أغاريد أطيّاره، لذا أهدي هذا الجهد المتواضع:

إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله، إلى قدوتي الأولى، ونبراسي الذي ينير دربي، إلى من أعطوني بلا مقابل، إلى من حصدوا الأشواك عن دربي ليمهدوا لي طريق العلم، إلى من تحفّني دعواتهما في كل خطوةٍ أخطيها، إلى من رفعت رأسي شامخةً افتخارًا بهما، إلى والديّ العزيزان حفظهما الله وأطال في عمرهما وهما في صحةٍ وعافية.

إلى من يشاركني على الدوام فرحة النجاح والإنجاز، إلى من أحاطني بكريم محبته ومشاعره الصادقة، إلى زوجي رفيق دربي، ومن أشدد به أزرّي، سندي وعزوتي، وإلى من آثرني على نفسه، وواصل تشجيعي وتقديم لي العطاء.

إلى مشرفتي المخلصة، التي لم تتوانى عن تقديم التوجيه لي، وإلى جميع من علّمني العلم النافع، وأسدى لي التوجيه، إلى كل طالبٍ علمٍ، وكل باحث.

أهديكم ثمرة جهدٍ طال وقته وانتظاره، وأينع ثمره، ثمرةً حلمت على الدوام بقطفها، فقطفتها بتوفيقاً وفضلاً من الله

الشكر والتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، ملء السماوات وملء الأرض وهو على كل شيء قدير، الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا البحث العلمي المتواضع، فما كنت لأفعل لولا أن الله مكنني فالحمد لله عند البدء وعند الختام.

حيث يسعدني أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر وخالص التقدير والامتنان، إلى كل من ساهم، ومدّ لي يد العون؛ لإنجاح هذا البحث وإخراجه على أكمل وجه، وأخص بالشكر مشرفتي القديرة سعادة الدكتورة أسماء أبو عنزة، التي كانت بعد الله -عز وجل- المعين والمحفّز لي على إتمام هذه الدراسة بجميع تفاصيلها، فلها مني خالص الشكر والتقدير.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان، لجميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميدأوشن الموقرة على جميع ما قدمتم لنا من العلم والمعرفة، فجزاكم الله عنا خير الجزاء.

كما أتوجّه بالشكر والتقدير لكل من مد يد العون لي بالنصح والتوجيه والعلم النافع.

الباحثة: ولاء محمد إسكندر

فهرس الموضوعات

3	قائمة الجداول
5	المستخلص
7	الفصل الأول
7	المقدمة
10	مشكلة الدراسة:
12	أهمية الدراسة:
15	أهداف الدراسة
17	تساؤلات الدراسة
18	فرضيات الدراسة
20	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
22	الفصل الثاني
22	الدراسات السابقة
22	المقدمة
23	متغيرات الدراسة
24	الدراسات السابقة
29	الإطار النظري
33	الفصل الثالث
33	منهجية الدراسة
33	المقدمة
35	المنهجية وطرق البحث
36	مجتمع البحث
37	محددات حجم العينة
39	خطوات جمع العينة
41	حدود البحث
43	الفصل الرابع
43	نتائج الدراسة
44	المقدمة
44	تحليل البيانات
76	التوصيات
77	المراجع
78	المراجع الأجنبية

قائمة الجداول

- 46 جدول 1 : الوصف الإحصائي للبيانات
- 47 جدول 2 : الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة.
- 48 جدول 3 : الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة.
- 49 جدول 4 : الوصف الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة
- 50 جدول 5 : الوصف الاحصائي لاستخدام استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة يساعد في تحسين رفاهيتك النفسية.
- 51 جدول 6 : الوصف الاحصائي لتطبيق استراتيجيات المشاريع المرنة يساهم في تقليل مستويات الإرهاق الوظيفي.
- 52 جدول 7 : الوصف الاحصائي لتعديل الجداول الزمنية وفقاً للاحتياجات الشخصية يساهم في تقليل التوتر.
- 53 جدول 8 : الوصف الاحصائي لتعديل الجداول الزمنية وفقاً للاحتياجات الشخصية يساهم في تقليل التوتر.
- 54 جدول 9 : الوصف الاحصائي للمشاريع المرنة تقلل من الشعور بالضغط المرتبط بمهام العمل.
- 55 جدول 10 : الوصف الاحصائي للعمل في بيئة مرنة يزيد من رضاك العام عن وظيفتك
- 56 جدول 11 : الوصف الاحصائي للمشاريع المرنة تتيح لك استراحة كافية لتجنب الإرهاق
- 57 جدول 12 : الوصف الاحصائي للفرق التي تعمل بإدارة مرنة تكون أكثر دعماً وتعاوناً.
- 58 جدول 13 : الوصف الاحصائي لتطبيق المشاريع المرنة يساعد في تحسين التركيز أثناء العمل.
- 59 جدول 14 : الوصف الاحصائي لاساليب المشاريع المرنة تتيح لك المزيد من التحكم في تدفق العمل والمهام.
- 60 جدول 15 : الوصف الاحصائي للمشاريع المرنة تقلل من الشعور بالعبء الناتج عن تعدد المهام
- 61 جدول 16 : الوصف الاحصائي لترى أن المرونة في العمل تساعدك على التعامل بشكل أفضل مع مواقف العمل الصعبة.
- 62 جدول 17 : التمثيل البياني لتعتقد أن المرونة في إدارة المشاريع تساهم في تعزيز التواصل الفعال بين أعضاء الفريق
- 63 جدول 18 : الوصف الاحصائي لترى أن العمل في مشاريع مرنة يساعد على تحسين مزاجك العام أثناء العمل
- 64 جدول 19 : الوصف الاحصائي لتعتقد أن المشاريع المرنة تساعد على تقليل الإرهاق الجسدي المرتبط بساعات العمل الطويلة.
- 65 جدول 20 : الوصف الاحصائي لترى أن إدارة المشاريع المرنة تساعد في تعزيز الثقة بينك وبين مدير المشروع.
- 66 جدول 21 : الوصف الاحصائي لتعتقد أن المشاريع المرنة تساهم في تقليل عدد الساعات الإضافية غير الضرورية
- 68 جدول 22 : ملخص معالجة القضية
- 68 جدول 23 : تحليل المصادقية والموثوقية
- 71 جدول 24 : دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في تقليل مستويات الإرهاق بالعمل
- 73 جدول 25 : دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في عمل توازن بين الحياة الشخصية والعمل
- 75 جدول 26 : دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في تقليل الشعور بالضغط

فهرس الأشكال

30	رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة
47	رسم توضيحي 1 : التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة
48	رسم توضيحي 2 : التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة
49	رسم توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة
50	رسم توضيحي 4 : التمثيل البياني لاستخدام استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة يساعد في تحسين رفاهيتك النفسية
51	رسم توضيحي 5 : التمثيل البياني لتطبيق استراتيجيات المشاريع المرنة يساهم في تقليل مستويات الإرهاق الوظيفي
52	رسم توضيحي 6 : التمثيل البياني لتعديل الجداول الزمنية وفقاً للاحتياجات الشخصية يساهم في تقليل التوتر
53	رسم توضيحي 7 : التمثيل البياني لتعديل الجداول الزمنية وفقاً للاحتياجات الشخصية يساهم في تقليل التوتر
54	رسم توضيحي 8 : التمثيل البياني للمشاريع المرنة تقلل من الشعور بالضغط المرتبط بمهام العمل
55	رسم توضيحي 9 : التمثيل البياني للعمل في بيئة مرنة يزيد من رضاك العام عن وظيفتك
56	رسم توضيحي 10: التمثيل البياني للمشاريع المرنة تتيح لك استراحة كافية لتجنب الإرهاق
57	رسم توضيحي 11 : التمثيل البياني للفرق التي تعمل بإدارة مرنة تكون أكثر دعماً وتعاوناً
58	رسم توضيحي 12 : التمثيل البياني ل تطبيق المشاريع المرنة يساعد في تحسين التركيز أثناء العمل.
59	رسم توضيحي 13 : التمثيل البياني للأساليب المشاريع المرنة تتيح لك المزيد من التحكم في تدفق العمل والمهام
60	رسم توضيحي 14 : التمثيل البياني للمشاريع المرنة تقلل من الشعور بالعبء الناتج عن تعدد المهام
61	رسم توضيحي 15 : التمثيل البياني لترى أن المرونة في العمل تساعدك على التعامل بشكل أفضل مع مواقف العمل الصعبة
62	رسم توضيحي 16: الوصف الاحصائي لتعتقد أن المرونة في إدارة المشاريع تساهم في تعزيز التواصل الفعال بين أعضاء الفريق
63	رسم توضيحي 17 : التمثيل البياني لترى أن العمل في مشاريع مرنة يساعد على تحسين مزاجك العام أثناء العمل
64	رسم توضيحي 18 : التمثيل البياني لتعتقد أن المشاريع المرنة تساعد على تقليل الإرهاق الجسدي المرتبط بساعات العمل الطويلة
65	رسم توضيحي 19 : التمثيل البياني لترى أن إدارة المشاريع المرنة تساعد في تعزيز الثقة بينك وبين مدير المشروع
66	رسم توضيحي 20 : الوصف الاحصائي لتعتقد أن المشاريع المرنة تساهم في تقليل عدد الساعات الإضافية غير الضرورية
69	رسم توضيحي 21 : متغيرات الدراسة
71	رسم توضيحي 22 : دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في تقليل مستويات الإرهاق بالعمل
73	رسم توضيحي 23 دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في عمل توازن بين الحياة الشخصية والعمل
75	رسم توضيحي 24 : دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في تقليل الشعور بالضغط

الفصل الأول

المقدمة

لقد أدى التعقيد المتزايد والتقدم السريع لبيئة العمل المعاصرة، وخاصةً في قطاع التكنولوجيا، إلى زيادة المخاوف بشأن الصحة النفسية للموظفين والإرهاق الوظيفي، حيث شهدت المملكة العربية السعودية حاجة متزايدة لإدارة المشاريع الفعالة في القطاعات التي تعتمد على التكنولوجيا، مما فرض ضغوطاً كبيرة على الموظفين للالتزام بالمواعيد النهائية الصارمة، والموازنة بين العديد من المسؤوليات، والتكيف مع التقدم التكنولوجي المستمر. ونتيجة لذلك، أدت التوقعات والمتطلبات المرتفعة من أصحاب العمل والعملاء إلى زيادة مستويات التوتر فيما بين العمال، مما أثر سلباً على الصحة النفسية والإنتاجية والرضا الوظيفي بشكل عام، كما يوفر تنفيذ حلول إدارة المشاريع المرنة إجابة قابلة لتدليل هذه الصعوبات وتعزيز التوازن بين العمل والحياة، وتخفيف التوتر، وتحسين الصحة النفسية (Shammout, 2022).

تشير إدارة المشاريع المرنة إلى منهجيات مرنة توفر تعديلات في الجداول الزمنية للمشاريع والأدوار والمسؤوليات استجابةً للظروف المتغيرة. وعلى النقيض من مناهج إدارة المشاريع الصارمة التقليدية، فإن الحلول المرنة تعطي الأولوية للاستجابة واستقلالية الموظفين، مما يمكن الفرق من العمل بطريقة تتماشى مع احتياجاتهم الفردية والمتطلبات الخاصة لكل مشروع. حيث يشمل ذلك استخدام منهجيات مرنة وجداول عمل قابلة للتكيف وبدائل العمل عن بعد وفرق متعددة التخصصات تعزز التعاون والإبداع، مما تساعد هذه الاستراتيجيات العمال في تحقيق توازن أكثر ملاءمة فيما بين التزامات العمل والحياة الشخصية، وتخفيف الضغوط التي غالباً ما تؤدي إلى الإرهاق (Ciric, 2019).

يعد الإرهاق الوظيفي مصدر قلق بالغ الأهمية في صناعة التكنولوجيا، حيث يواجه العمال غالباً أعباء عمل شاقة وساعات عمل ممتدة، والحاجة إلى تعزيز المهارات بشكل مستمر لمواكبة التقدم التكنولوجي. قد يؤدي الإرهاق، الذي يتميز بالتعب العاطفي وإزالة الشخصية والشعور المنخفض بالإنجاز، إلى تدهور كبير في أداء الوظيفة ويؤدي إلى معدلات دوران عالية. في صناعة شديدة التنافسية ومدفوعة بالابتكار مثل قطاع التكنولوجيا، قد تكون تداعيات الإرهاق ضارة للغاية، ليس فقط للأفراد، ولكن أيضاً للإنتاجية والأداء العام للشركات. كما تكشف الأبحاث أن الإرهاق لا يؤثر فقط على الصحة النفسية للموظفين، بل يظهر أيضاً في الأعراض الجسدية مثل التعب المستمر والصداع وصعوبات الجهاز الهضمي، مما يقلل من قدرتهم على المساهمة بنجاح في وظائفهم (Pacheco, 2023).

في حين قد يخفف استخدام حلول إدارة المشاريع المرنة من هذه العواقب السلبية من خلال منح العمال مرونة أكبر فيما يتعلق بآليات العمل وإعداداته. في صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية، حيث يعد الإبداع والابتكار أمرًا حيويًا للنجاح، فإن إنشاء ثقافة مكان عمل داعمة ومستجيبة أمر مهم. من خلال السماح للعمال بمزيد من السلطة على كيفية تعاملهم مع واجباتهم، كما قد تعمل الشركات على خفض مستويات التوتر وتحسين المشاركة وتعزيز رضا الوظيفة. على سبيل المثال، يسمح تنفيذ مناهج إدارة المشاريع الرشيقة بالتقدم التدريجي وحلقات التغذية الراجعة المتكررة، مما يساعد على تقسيم المهام بشكل أكثر عدالة ويحد من تراكم الضغوط غير المبررة على الناس (Alotaibi, 2022).

وعلاوة على ذلك، قد تكون ترتيبات العمل المرنة مثل العمل عن بعد أو ساعات العمل المرنة مفيدة بشكل خاص في تجنب الإرهاق الوظيفي. كما توفر هذه الحلول للعمال خيار التخطيط لوقتهم بطريقة تعمل على تحسين إنتاجيتهم مع تلبية متطلباتهم الشخصية أيضًا. وإن فرصة العمل من المنزل أو خارج ساعات العمل العادية قد تقلل بشكل كبير من الضغوط المرتبطة بالتنقل، وتعزز التوازن فيما بين العمل والحياة، وتمنح العمال المساحة للتعافي من الاحتياجات النفسية والجسدية لعملهم. في حين تولد هذه المرونة شعورًا بالثقة بين أصحاب العمل والعمال، مما يرفع من روحهم المعنوية ويعزز بيئة العمل بالكثير من المتعة (Shiri, 2022).

وعلى ما سبق، فإنها حلول إدارة المشاريع المرنة تعزز العمل التعاوني والإنجازات المشتركة، مما يقلل الضغوطات على الأفراد. كما قد تؤدي الفرق متعددة الوظائف التي تجمع بين الأشخاص ذوي المهارات والخبرات المتنوعة، إلى حل المشكلات بطريقة إبداعية وتحسين كفاءة العاملين في تنفيذ المشروع، وذلك من خلال تخصيص المسؤوليات وفقًا للمواهب والفروق الفردية وتزويد العمال بدعم فريق تعاوني، بحيث تقلل الشركات من أعباء العمل الثقيلة التي تؤدي غالبًا إلى الإرهاق. وتعمل على ترسيخ شعور المجتمع والانتماء بين العمال، وهو أمر بالغ الأهمية لرفاهيتهم النفسية (Yin, 2023).

وفي سياق صناعة التكنولوجيا السعودية، حيث يشكل التحول الرقمي السريع والابتكار محور أهداف الشركات، قد يوفر تنفيذ منهجيات إدارة المشاريع المرنة مزايا كبيرة. مع محاولة الشركات في المملكة التنافس على نطاق عالمي، وإن بناء بيئة عمل تعزز رفاهية الموظفين أمر بالغ الأهمية في تحقيق التنمية المستدامة والابتكار. كما أدى مشروع رؤية السعودية 2030، الذي يهدف إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز النمو التقني، إلى زيادة الحاجة إلى شركات تكنولوجية عالية الأداء ومبدعة.

ومع ذلك، لكي تزدهر هذه الشركات، يجب عليها ضمان عدم إرهاق موظفيها بمتطلبات الابتكار والمنافسة الدائمة (Modise, 2023).

وأنه من خلال تنفيذ استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة، قد تنشئ الشركات بيئة عمل داعمة تمكّن العمال من تحمّل مسؤولية أعمالهم مع الحفاظ على توازنهم النفسي فيما بين العمل ورفاهيتهم النفسية. وهذا لا يقلل من خطر الإرهاق فحسب، بل يعزز أيضًا الاحتفاظ بالموظفين والمشاركة ورفع كفاءة الإنتاجية الإجمالية. علاوة على ذلك، فإنّه ومن المرجح أن تقوم الشركات التي تعزز الرفاهية النفسية بتوظيف أفضل الموظفين والاحتفاظ بهم قدر الإمكان، وهو أمر بالغ الأهمية بشكل خاص في صناعة التكنولوجيا شديدة التنافسية.

وفي الختام، تتمتع حلول إدارة المشاريع المرنة بالقدرة على زيادة الرفاهية النفسية بشكل كبير ومنع الإرهاق في العمل في صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. من خلال منح العمال المزيد من الاستقلالية، وتحفيز التعاون، وتوفير آليات عمل مرنة، قد يبني أصحاب العمل بيئة عمل أكثر صحة وإنتاجية. ومع استمرار المملكة في الدفع نحو الابتكار التكنولوجي والتنوع الاقتصادي، فإن حماية رفاهية العمال من خلال تقنيات الإدارة التكيفية ستكون حيوية لتحقيق النجاح على المدى الطويل. وفي عالم الأعمال سريع التغير، حيث تكون متطلبات النجاح هائلة، قد تكون المرونة هي المفتاح للحفاظ على سعادة الموظفين ونجاح المؤسسة.

مشكلة الدراسة:

في خضم التقدم السريع للتكنولوجيا اليوم، تعد ممارسات إدارة المشاريع حيوية للحفاظ على الإنتاجية وضمان النتائج الفعّالة. ومع ذلك، فإنّ جمود أنظمة الإدارة التقليدية يترك عادةً القليل من الفرص لرفاهية الموظفين، مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات الإرهاق في العمل. في حين تعالج صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية، حيث الابتكار السريع والتغيير المتكرر هذه الصعوبات بشكل مكثف. كما يستكشف هذا البحث تأثير تنفيذ ممارسات إدارة المشاريع المرنة لمعالجة رفاهية الموظفين ومنع الإرهاق، وهو موضوع تم تسليط الضوء عليه في العديد من الدراسات العالمية، ولكنه يحتاج إلى مزيد من البحث في السياق السعودي.

● الإرهاق في البيئات عالية الضغط

أثبتت الدراسات أن البيئات عالية الضغط، وخاصة في الصناعات التي تعتمد على التكنولوجيا، تساهم بشكل كبير في إرهاق الموظفين. حيث أشارت الأبحاث في قطاع الحاسوب في الولايات المتحدة إلى أن المواعيد النهائية غير المعقولة وأعباء العمل الشديدة كانت من العوامل المهمة في انخفاض معنويات الموظفين، مما يؤدي في النهاية إلى الإرهاق. من خلال تنفيذ نماذج العمل المرنة، مثل منهجيات Agile، قد تقلل الشركات من التوتر وتعزز الروح المعنوية وتشجع توفير بيئة عمل يصبح فيها العامل أكثر قدرة على التكيف (Akbar, 2022).

● التوازن بين العمل والحياة كمؤشر على الرفاهية

تكشف الأبحاث أن إدارة المشاريع المرنة تزيد من التوازن فيما بين العمل والحياة، وهو جانب مهم في الحد من الإرهاق. وأشار بحث أجري في صناعة تكنولوجيا المعلومات في أوروبا إلى أن العمال الذين يتمتعون بساعات عمل مرنة أفادوا بزيادة رضاهم الوظيفي وانخفاض مستويات التوتر. وهذا يتفق مع الاتجاهات العالمية التي تشير إلى قيمة الاستقلالية في جداول العمل للحفاظ على الصحة النفسية والرفاهية العامة (Gragnano, 2020).

● تأثير منهجية Agile على رضا الوظيفة

تم ربط إدارة المشاريع المرنة، وهي تقنية مرنة، بشكل إيجابي برضا العمل وتقليل إجهاد الموظفين. وقد سلطت الدراسات في شركات التكنولوجيا الضوء على كيف أن الطبيعة التكرارية لـ Agile، مع تركيزها على التعاون والملاحظات المنتظمة، تمنع تراكم أعباء العمل المفرطة وتعزز توزيع المهام بشكل أكثر توازنًا ومرونة، مما يؤدي في النهاية إلى زيادة مشاركة الموظفين وانخفاض معدلات الإرهاق لديهم (Pfeiffer, 2019).

● العمل عن بعد والحد من الإرهاق

لقد ثبت أن العمل عن بعد، وهو عنصر أساسي في حلول الإدارة المرنة، يخفض مستويات التوتر ويزيد من الرفاهية النفسية. حيث أشارت الأبحاث في المملكة المتحدة إلى أن الموظفين الذين يعملون عن بُعد يواجهون ضغوطاً أقل مرتبطة بالتنقل ويتمتعون بقدر أكبر من التحكم في بيئة عملهم، مما يقلل من الإرهاق. كما تساعد هذه المرونة الأشخاص على تجديد شبابهم وإدارة المسؤوليات الشخصية والمهنية بنجاح (Tobia, 2024).

● الفرق متعددة الوظائف وتقليل التوتر

كشفت الدراسات حول ديناميكيات الفريق أن الفرق متعددة الوظائف، والتي غالبًا ما تكون جزءًا من إدارة المشاريع المرنة، تقلل من التوتر الفردي من خلال توزيع المسؤوليات عبر مجموعات مهارات متعددة. كما كشف استطلاع من شركات التكنولوجيا في الهند أن الفرق التعاونية عززت الإبداع وخفضت الضغط على الأفراد المنفردين، مما عمل على توفير بيئة داعمة ساعدت في تجنب الإرهاق الوظيفي (Jangra, 2024).

● الاستقلالية كأداة للوقاية من الإرهاق

ارتبطت استقلالية الموظفين، المدعومة عادةً في إدارة المشاريع المرنة، باستمرار انخفاض التوتر والإرهاق. في دراسة أجريت على شركات تكنولوجيا المعلومات الاسكندنافية، وجد الباحثون أن العمال الذين لديهم سلطة أكبر على عمليات صنع القرار أبلغوا عن مستويات أقل من الإرهاق. حيث تمكن الاستقلالية العمال من إدارة وقتهم وواجباتهم بشكل أفضل، مما يؤدي إلى زيادة الصحة النفسية ومستوى الإنتاجية (Guo, 2022).

● دور الملاحظات المتكررة في تعزيز الرفاهية

إن الملاحظات المتكررة، التي تميز الإدارة المرنة، تساعد العمال على الشعور بالدعم وتقلل من تراكم الضغوط المرتبطة بالعمل. وقد كشفت الأبحاث في صناعة تكنولوجيا المعلومات الأسترالية أن عمليات تسجيل الدخول المتكررة قللت من مشاعر العزلة وسمحت بالتدخل المبكر في حالات التوتر، مما عزز ثقافة الاتصال المفتوحة التي عززت الرفاهية النفسية وقللت من الإرهاق (Elufioye, 2024).

● التكيفات الثقافية للإدارة المرنة

في الدراسات التي استكشفت تبني ممارسات الإدارة المرنة في مختلف البلدان، وجد الباحثون أن البيئة الثقافية لعبت دورًا في فعاليتها. وأكد بحث في الشرق الأوسط أنه على الرغم من أن الإدارة المرنة خفضت من التوتر، إلا أنه يجب معالجة التوقعات الثقافية المحيطة بساعات العمل والتسلسل الهرمي لتقدير مزايا مثل هذه الأساليب في الحد من الإرهاق بشكل كامل (Hendry, 2022).

● ضعف قطاع التكنولوجيا في مواجهة الإرهاق

أثبتت الأبحاث العالمية أن صناعة تكنولوجيا المعلومات معرضة بشكل خاص لمستويات عالية من الإرهاق في العمل بسبب طبيعتها السريعة والمتغيرة. وكشف استطلاع رأي العاملين في تكنولوجيا المعلومات في الصين أن معدلات الإرهاق

كانت أكبر مقارنة بالقطاعات الأخرى، ويرجع ذلك جزئيًا إلى التقدم التقني المتكرر والضغط للابتكار. كما إن إدخال المرونة في إدارة المشاريع من شأنه أن يقلل بشكل كبير من معدلات الإرهاق من خلال تخفيف العبء على العمال. (Condition,2023)

● رؤية السعودية 2030 ورفاهية الموظفين

لقد أدت الرغبة في النمو السريع للتكنولوجيا في ظل رؤية السعودية 2030 إلى زيادة الحاجة إلى معالجة رفاهية الموظفين. وقد أظهرت الأبحاث التي أجريت على برامج مماثلة واسعة النطاق في جميع أنحاء العالم أنه على الرغم من أن التوسع الاقتصادي يوفر فرص عمل، إلا أنه يزيد أيضًا من احتمالية إرهاق الموظفين إذا لم يتم التعامل معه بشكل فعال. كما قد تساعد حلول إدارة المشاريع المرنة في تحقيق التوازن بين احتياجات التوسع ورفاهية الموظفين، مما يتيح النجاح المستدام على المدى الطويل. (Hammad,2022).

أهمية الدراسة:

تشهد صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية نموًا سريعًا، مدفوعة بمشروع رؤية السعودية 2030، الذي يؤكد على الابتكار والتحول الرقمي. ومع ذلك، فإن الطبيعة السريعة لهذه الصناعة أنتجت صعوبات مرتبطة بالرفاهية النفسية للموظفين والإرهاق في العمل. هذا البحث جدير بالملاحظة لأنه يحاول دراسة كيف يمكن لحلول إدارة المشاريع المرنة تخفيف هذه التحديات، وزيادة النتائج الفردية والتنظيمية. من خلال دراسة تأثير المرونة في خفض التوتر وتعزيز رضا الوظيفة، يضيف البحث إلى مجموعة المعلومات المتوسعة حول تحسين إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم في عمل تنافسي وديناميكي للغاية.

● الأهمية النظرية

1. المساهمة في المعرفة حول الوقاية من الإرهاق

تساهم هذه الدراسة في مجموعة الأبحاث الحالية حول الإرهاق من خلال التركيز على إدارة المشاريع المرنة كعلاج قابل للتطبيق. حيث ناقشت معظم الأبحاث السابقة الإرهاق بشكل عام، في حين تركز هذه الدراسة على التدابير الخاصة التي تساعد في تخفيف الإرهاق في صناعة التكنولوجيا. من خلال تقديم معرفة أكبر بكيفية تخفيف نماذج العمل التكيفية للإرهاق الوظيفي، وبالتالي إضافة إلى الخطاب العلمي حول الصحة النفسية المرتبطة بالعمل (Archer,2024).

2. توسيع دراسة الرفاهية النفسية في إدارة المشاريع

من خلال استكشاف العواقب النفسية لإدارة المشاريع المرنة، يعزز هذا البحث دراسة رفاهية الموظفين في تخصصات إدارة المشاريع. في حين تركز العديد من الأبحاث على المزايا الاقتصادية والأداء لمنهجيات إدارة المشاريع، فإن عددًا أقل من الدراسات يسلط الضوء على التأثيرات النفسية. في حين حرصت هذه الدراسة على سد هذا الفراغ من خلال استكشاف كيف تعمل التقنيات التكيفية على تعزيز الصحة النفسية وتقليل التوتر والرفاهية العامة في صناعة التكنولوجيا السعودية (Xu, 2024).

3. السياق الثقافي في أبحاث إدارة المشاريع

توفر هذه الدراسة قيمة علمية من خلال التحقيق في المكونات الثقافية لإدارة المشاريع في المملكة العربية السعودية. حيث تم إجراء الأبحاث السابقة إلى حد كبير في البيئات الغربية، حيث تختلف ثقافة العمل وتوقعات الموظفين بشكل كبير. تقدم هذه الدراسة، التي تأسست في البيئة الاجتماعية والاقتصادية الفريدة للمملكة العربية السعودية، رؤى حول كيفية تكييف ممارسات إدارة المشاريع المرنة مع سياقات ثقافية أخرى، مما يضيف إلى البحث عبر الثقافات في السلوك التنظيمي (Abass, 2018).

4. توفير البيانات للأبحاث المستقبلية حول قطاع التكنولوجيا السعودي

يعد البحث ضروريًا للمجتمع العلمي لأنه يقدم بيانات واقعية خاصة بصناعة التكنولوجيا السعودية. البحث في هذا المجال نادر، ولا سيما فيما يتعلق برفاهية الموظفين وممارسات الإدارة المرنة. البيانات التي تم الحصول عليها من خلال هذه الدراسة ستكون بمثابة أساس للدراسات الأكاديمية المستقبلية في الديناميكيات النفسية والإدارية لمؤسسات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية، مما يحسن البحث المحلي والعالمي في هذا القطاع (Alaboudi, 2020).

5. ابتكار نظريات الإدارة حول المرونة

يدفع هذا البحث الأطر النظرية حول الإدارة المرنة إلى الأمام من خلال إضافة الرفاهية النفسية كمكون أساسي. غالبًا ما تركز نظريات الإدارة التقليدية على الكفاءة وتخصيص الموارد. ومع ذلك، تعزز دراستنا هذه المفاهيم من خلال إظهار أن رفاهية الموظفين، وخاصة في القطاعات ذات الضغوط العالية مثل التكنولوجيا، أمر بالغ الأهمية. وبالتالي، يثري البحث المعرفة النظرية حول كيفية ارتباط مرونة الإدارة بالجوانب التي تركز على الإنسان مثل الصحة النفسية ورضا العمل (Chatzitheodoridis, 2022).

● الأهمية التطبيقية

1. تعزيز الاحتفاظ بالموظفين

تتمثل إحدى النتائج العملية الأساسية لهذا البحث في قدرته على تعزيز الاحتفاظ بالموظفين في صناعة التكنولوجيا. من خلال التأكيد على مزايا إدارة المشاريع المرنة في منع الإرهاق، قد تستخدم الشركات حلولاً تكيفية للحد من معدلات إرهاق الموظفين المرتفع؛ نظرًا لأن معدل إرهاق العمالة يمثل مشكلة مكلفة في شركات تكنولوجيا المعلومات، لذلك فإن التنفيذ العملي لنتائج الدراسة قد يؤدي إلى تحقيق إنجازات طويلة الأجل و توفير قوة عاملة أكثر استقرارًا وإنتاجية (Peter, 2022).

2. تحسين الإنتاجية التنظيمية

يمكن لحلول إدارة المشاريع المرنة أن تحقق الفائدة للأفراد وليس ذلك فحسب، بل لها أيضًا تأثير مباشر على الإنتاجية التنظيمية. حيث يوضح هذا البحث كيف يمكن السماح بترتيبات العمل المرنة أن تعزز مشاركة الموظفين، مما يؤدي إلى حل المشكلات بشكل أكثر ابتكارًا وزيادة في الإنتاجية. ومن خلال تنفيذ هذه الأساليب قد تعمل شركات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية على تحسين أدائها الإجمالي مع تقليل خطر الإرهاق بين العمال (Weideman, 2020).

3. توفير حلول لتحديات التوازن بين العمل والحياة

يعد التوازن بين العمل والحياة مشكلة رئيسية يواجهها العمال، وخاصة في المجالات الصعبة مثل التكنولوجيا. تقدم نتائج هذه الدراسة حول إدارة المشاريع المرنة إجابات عملية لهذه الصعوبات. من خلال توضيح كيف يمكن للمرونة في جداول العمل وأساليب الإدارة تخفيف الضغوط المرتبطة بالعمل، كما يمكن للشركات إنشاء قواعد تساعد العمال على الحفاظ على توازن صحي ونفسي بين حياتهم الشخصية والمهنية (Bello, 2024).

4. دعم أهداف رؤية السعودية 2030

إن نتائج هذا البحث ذات أهمية عملية لتحقيق أهداف القوى العاملة الموضحة في رؤية السعودية 2030. مع سعي الحكومة إلى النمو التكنولوجي، فإن الحفاظ على قوة عاملة صحية ومنتجة أمر بالغ الأهمية. من خلال الدفاع عن نهج إدارة المشاريع المرنة، يقدم هذا البحث نصائح ملموسة للحكومات والشركات لضمان بقاء العمال منخرطين وصحيين نفسيًا وقادرين على المساهمة في الأهداف الاقتصادية طويلة الأجل للبلاد (Abdullateef, 2023).

5. تقليل تكاليف الرعاية الصحية المرتبطة بالإرهاق

لا يقلل الإرهاق من الإنتاجية فحسب، بل يؤدي أيضًا إلى ارتفاع نفقات الرعاية الصحية بسبب الاضطرابات المرتبطة بالتوتر. من خلال توضيح فائدة ممارسات إدارة المشاريع المرنة في الحد من الإرهاق الوظيفي، يقدم هذا البحث رؤى عملية قد تساعد الشركات على تقليل حدوث الاضطرابات الصحية المرتبطة بالعمل. قد يؤدي تنفيذ التدابير المقترحة إلى انخفاض التغيب عن العمل، وانخفاض المطالبات الصحية المرتبطة بالتوتر، وفي النهاية قوة عاملة أكثر صحة واستدامة.

أهداف الدراسة

● الهدف الرئيسي:

دراسة تأثير ممارسات إدارة المشاريع المرنة على الصحة النفسية والحد من الإرهاق المهني في صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية.

● الأهداف الفرعية:

1. دراسة معدل تكرار الإرهاق المهني في صناعة التكنولوجيا السعودية

يهدف هذا الغرض إلى تحديد مستويات الإرهاق المهني الحالية بين الموظفين في صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. من خلال استخدام الاستبانات والمقابلات والسجلات المؤسسية، سيفحص البحث انتشار وشدة أعراض الإرهاق المهني. ستخلق هذه الدراسة معرفة أساسية حول مدى انتشار الإرهاق المهني في الصناعة وتقدم منصة لقياس نجاح حلول إدارة المشاريع المرنة في معالجة هذه المشكلة.

2. دراسة العلاقة بين إدارة المشاريع المرنة والرفاهية النفسية

يركز هذا الهدف على دراسة العلاقة بين استخدام ممارسات إدارة المشاريع المرنة وزيادة الرفاهية النفسية للموظفين. سيقوم البحث العديد من مؤشرات الصحة النفسية، بما في ذلك مستويات التوتر والرضا الوظيفي والإرهاق العاطفي، لاكتشاف كيف تؤثر التقنيات المرنة مثل العمل السريع والعمل عن بعد على هذه الخصائص. حيث أنّ فهم هذه العلاقة يمكن أن يساعد في الكشف عن المزايا المحتملة لمثل هذه الأساليب لرفاهية الموظفين.

3. للتحقق من فعالية ممارسات الإدارة المرنة المختلفة في تقليل الإرهاق في العمل

يهدف هذا إلى تحديد ممارسات إدارة المشاريع المرنة الأكثر إفادة في منع الإرهاق في العمل. من خلال تقييم طرق مثل الإدارة المرنة وبدائل العمل عن بعد والجدولة المرنة، سيكتشف البحث أي الأساليب لها التأثير الأكبر في تقليل التوتر والإرهاق. ستزود هذه الدراسة الشركات باقتراحات قائمة على الأدلة حول الأساليب التي يجب تنفيذها لتحقيق نتائج مثالية.

4. لدراسة تأثير استقلالية الموظف في تقليل الإرهاق في العمل

يحاول هذا الغرض دراسة كيف يمكن لاستقلالية الموظف المحسنة، بمساعدة ممارسات إدارة المشاريع المرنة في كثير من الأحيان، أن تساعد في تقليل الإرهاق في العمل. يعد الاستقلال في اتخاذ القرار وإدارة الوقت عنصرًا مهمًا في إعدادات العمل المرنة. سيقوم المشروع كيف يؤدي توفير خيار أكبر للعمال بشأن مسؤوليات وظائفهم وجدولهم إلى تحسين صحتهم النفسية ويساعد في تقليل الإرهاق في صناعة التكنولوجيا.

5. دراسة تأثير بيئات العمل المرنة على التوازن بين العمل والحياة

سيهدف هذا البحث إلى تقييم كيف تؤدي ممارسات إدارة المشاريع المرنة إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة للعاملين. وسيقوم البحث بتقييم ما إذا كانت ساعات العمل المرنة واختيارات العمل عن بعد والمواعيد النهائية التكيفية تساعد العاملين على الحفاظ على توازن صحي بين حياتهم المهنية والشخصية. وسيقوم بتحليل كيف يؤثر هذا التوازن على معنويات الموظفين وإنتاجيتهم ورفاهتهم العامة في صناعة التكنولوجيا.

6. دراسة الحواجز الثقافية والتنظيمية في تبني إدارة المشاريع المرنة في المملكة العربية السعودية

يهدف هذا البحث إلى تحديد العقبات الثقافية والتنظيمية التي قد تعيق تنفيذ حلول إدارة المشاريع المرنة في المملكة العربية السعودية. وفي حين كانت المرونة مفيدة في العديد من البيئات العالمية، فإن الديناميكيات الثقافية والتنظيمية الخاصة بالمملكة العربية السعودية قد تشكل عقبات. وسيستكشف البحث عناصر مثل توقعات العمل التقليدية وأنماط الإدارة والتسلسلات الهرمية التنظيمية لتحديد كيفية تأثيرها على تطبيق الحلول المرنة في البيئة المحلية.

7. اقتراح مقترحات لدمج إدارة المشاريع المرنة في صناعة التكنولوجيا السعودية

بناءً على نتائج الدراسة، سيقدم هذا الهدف نصائح عملية للشركات في صناعة التكنولوجيا السعودية. وستركز النصائح على كيفية استخدام منهجيات إدارة المشاريع المرنة بنجاح مع معالجة العقبات الثقافية والتنظيمية المذكورة. وتسعى هذه المقترحات إلى زيادة رفاهية الموظفين، ومنع الإرهاق، وتعزيز الإنتاجية الإجمالية في قطاع التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية.

تساؤلات الدراسة

● السؤال الرئيسي للدراسة:

ما هو تأثير ممارسات إدارة المشاريع المرنة على الرفاهية النفسية وتقليل الإرهاق الوظيفي في صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية؟

● الأسئلة الفرعية:

1. ما هو معدل حدوث الإرهاق الوظيفي في صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية؟
2. ما هي العلاقة بين ممارسات إدارة المشاريع المرنة والرفاهية النفسية للموظفين؟
3. ما هي فعالية ممارسات الإدارة المرنة المختلفة في تقليل الإرهاق الوظيفي؟
4. ما أهمية استقلالية الموظف في الحد من الإرهاق الوظيفي في بيئات إدارة المشاريع المرنة؟
5. ما هو تأثير إدارة المشاريع المرنة على تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة للموظفين؟
6. ما هي الصعوبات الثقافية والتنظيمية في تنفيذ حلول إدارة المشاريع المرنة في المملكة العربية السعودية؟

7. ما هي أفضل طريقة لدمج ممارسات إدارة المشاريع المرنة لتجنب الإرهاق في قطاع التكنولوجيا السعودي؟

فرضيات الدراسة

● الفرضية الرئيسية:

إن ممارسات إدارة المشاريع المرنة لها تأثير كبير على تقليل الإرهاق الوظيفي وتعزيز الرفاهية النفسية في صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية.

● الفرضيات الفرعية:

❖ إن حلول إدارة المشاريع المرنة تقلل بشكل كبير من حدوث الإرهاق الوظيفي في صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية

تقترح هذه الفرضية أن تطبيق استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة - مثل العمل عن بعد، والمواعيد النهائية القابلة للتغيير، والساعات المرنة - سيؤدي إلى انخفاض كبير في الإرهاق الوظيفي بين العاملين في صناعة التكنولوجيا. يتميز الإرهاق الوظيفي عمومًا بالتعب العاطفي، وضعف الشخصية، وانخفاض الإنجاز الشخصي. من خلال دمج المرونة في ترتيبات العمل، قد يتمكن العمال من إدارة أعباء عملهم بشكل أفضل، مما يؤدي إلى تقليل التوتر والشعور الأكبر بالسيطرة على أنشطتهم. كما قد يؤدي هذا التمكين إلى توليد بيئة عمل أكثر دعمًا، مما يقلل في النهاية من مستويات الإرهاق التي قد تؤثر سلبيًا على كل من الأداء الفردي والإنتاجية التنظيمية.

❖ ترتبط ممارسات إدارة المشاريع المرنة بشكل إيجابي بالمكاسب في الرفاهية النفسية للموظفين

تزعم هذه الفرضية الفرعية أن هناك علاقة مباشرة بين مناهج إدارة المشاريع المرنة والرفاهية النفسية الأعلى بين الموظفين. عندما يتم منح العمال المرونة لتغيير ظروف عملهم، مثل اختيار ساعات العمل أو المواقع، فإنهم غالبًا ما يتمتعون برضا وظيفي متزايد، وقلق أقل، وتحسن الصحة النفسية بشكل عام. حيث تنشأ هذه العلاقة من انخفاض الضغوط المرتبطة عادة بأنظمة الإدارة غير المرنة، مما يتيح للأفراد إيجاد توازن صحي بين حياتهم الشخصية والمهنية. ونتيجة لذلك، يؤدي مستوى الرفاهية النفسية المرتفع إلى زيادة ورفع مستوى الدافعية والإنتاجية والاحتفاظ بالوظيفة.

● تمنع ممارسات الإدارة المرنة المحددة، مثل إدارة المشاريع المرنة، الإرهاق في العمل بشكل كبير.

تنص هذه الفرضية على أن بعض ممارسات الإدارة المرنة، وخاصة إدارة المشاريع المرنة، مفيدة بشكل خاص في تجنب الإرهاق في العمل بين الموظفين في صناعة التكنولوجيا. كما تعزز الأساليب المرنة العمل التكراري والتعاون والمرونة، مما يسمح للفرق بالتكيف مع التغييرات بسرعة وكفاءة. كما يؤدي هذا الإعداد الديناميكي عمومًا إلى مستويات مشاركة أفضل، حيث يشعر العمال بمزيد من الانخراط في وظائفهم وأكثر قدرة على التأثير على نتائج المشروع. من خلال المشاركة

النشطة في عمليات صنع القرار والتفاعل عن كثب مع زملاء، كما قد يعاني العمال من مشاعر أقل من العزلة والتوتر، مما يؤدي في النهاية إلى انخفاض حالات الإرهاق.

❖ إن زيادة استقلالية الموظفين في ظل الإدارة المرنة للمشاريع تقلل من خطر الإرهاق الوظيفي

تزعّم هذه الفرضية أن توفير المزيد من الاستقلالية للعمال في عملهم - وهو جزء مهم من الإدارة المرنة للمشاريع - يخفف بشكل كبير من احتمالية الإرهاق الوظيفي. عندما تتاح للعمال الفرصة لاتخاذ خيارات حول كيفية ومتى يؤدون مسؤولياتهم، فإنهم غالبًا ما يشعرون بإحساس أعلى بالملكية والمسؤولية. قد يؤدي هذا التمكين إلى زيادة الرضا الوظيفي والدافع، حيث يتمكن الأفراد من ربط عملهم بقدراتهم وتفضيلاتهم الخاصة. وبالتالي، فإن درجة أكبر من الاستقلالية قد تقلل من مشاعر العجز والتوتر، وهي عوامل مهمة للإرهاق، وتشجع على بناء بيئة عمل أفضل.

❖ تعزز حلول إدارة المشاريع المرنة التوازن بين العمل والحياة للموظفين في صناعة التكنولوجيا

تشير هذه الفرضية إلى أن تنفيذ ممارسات إدارة المشاريع المرنة قد يعزز بشكل كبير التوازن بين العمل والحياة للعمال. حيث تساعد المرونة الأفراد على التعامل مع التزاماتهم الشخصية جنبًا إلى جنب مع مهامهم المهنية بكفاءة أكبر، وهو أمر بالغ الأهمية بشكل خاص في صناعة التكنولوجيا المتطلبة. عندما يغير العمال ساعات عملهم أو يعملون عن بعد، فإنهم يكونون مجهزين بشكل أفضل للاستجابة للمسؤوليات الشخصية، مما يقلل من الضغوط المرتبطة بمحاولة التوفيق بين العديد من الوظائف. ونتيجة لذلك، يؤدي تعزيز التوازن بين العمل والحياة إلى زيادة السعادة والرفاهية بشكل عام، مما يقلل في النهاية من احتمالية الإرهاق ويعزز إنتاجية الموظفين.

❖ المتغيرات الثقافية والتنظيمية في المملكة العربية السعودية تخفف من الارتباط بين إدارة

المشاريع المرنة والإرهاق الوظيفي

تقترح هذه الفرضية أن الديناميكيات الثقافية والتنظيمية الفريدة في المملكة العربية السعودية لها تأثير رئيسي في التأثير على فعالية حلول إدارة المشاريع المرنة على الإرهاق الوظيفي. قد تدعم الخلفية الثقافية، بما في ذلك التوقعات الاجتماعية المحيطة بساعات العمل وتقنيات الاتصال وهياكل الإدارة، أو تعيق التبني الفعال للممارسات المرنة. ويعد فهم هذه الخصائص أمرًا حيويًا للشركات التي تحاول تنفيذ المرونة، حيث قد يؤدي عدم التوافق بين المعايير الثقافية وممارسات الإدارة إلى المقاومة بين العمال. وأنه ومن خلال فهم وحل هذه الحواجز الثقافية، قد تستخدم الشركات بشكل أفضل التدابير المرنة التي تمنع الإرهاق بنجاح.

❖ إن الدمج الناجح لمنهجيات إدارة المشاريع المرنة يقلل بشكل كبير من الإرهاق المهني في صناعة التكنولوجيا السعودية

تزعم هذه الفرضية أن الشركات التي تدمج بنجاح ممارسات إدارة المشاريع المرنة ستشهد انخفاضًا كبيرًا في الإرهاق المهني بين موظفيها. حيث أنه لا يستلزم التكامل الناجح تبني ممارسات مرنة فحسب، بل يستلزم أيضًا ضمان فهم الموظفين لهذه التغييرات وقبولها. كما أنّ التدريب والتواصل الواضح والمساعدة المستمرة هي مكونات أساسية لهذه العملية. عندما يعتقد العمال أن أصحاب العمل يؤكدون على رفاهيتهم ويمنحونهم مرونة حقيقية، فمن المرجح أن يتفاعلوا مع وظائفهم بشكل إيجابي. ونتيجة لذلك، قد تؤدي هذه المشاركة إلى انخفاض مستويات الإرهاق المهني وزيادة الإنتاجية، مما يعود بالنفع على الأفراد والشركات جميعهم.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

● نظرية الحفاظ على الموارد (COR)

إن نظرية COR، التي تنص على أن الناس يعملون دائمًا للحفاظ على مواردهم النفسية والعاطفية، بما في ذلك الوقت والطاقة والدعم الاجتماعي، ضرورية لفهم الإرهاق. ومن المرجح أن يعاني الشخص من الإرهاق إذا كان يستهلك هذه الموارد باستمرار. في حين تعمل هذه التقنيات على تحسين مهارات إدارة الوقت لدى العمال في بيئة إدارة المشاريع المرنة، مما يقلل من التوتر ويشجع على الحفاظ على الموارد. ونتيجة لذلك، يتم تعزيز رفاهية الموظفين وتقليل الإرهاق (Chen, 2024).

● نظرية العدالة التنظيمية

إن التركيز الرئيسي لنظرية العدالة التنظيمية هو كيف تتأثر الصحة النفسية للعمال وسعادة العمل بإدراكهم للعدالة في مكان العمل. العدالة التوزيعية؛ التي تتعامل مع توزيع الجوائز، والعدالة الإجرائية؛ التي تتعامل مع إجراءات صنع القرار، والعدالة التفاعلية؛ التي تؤكد على معاملة العمال بشكل منصف، هي الفئات الفرعية الثلاث للعدالة التنظيمية. من خلال إشراك العمال في عملية صنع القرار وتعزيز الانفتاح، تساعد إدارة المشاريع المرنة على تحسين العدالة التنظيمية من خلال تعزيز تصورات العمال للعدالة وتقليل الإرهاق (Ghany, 2022).

● نظرية التعلم التنظيمي

وفقًا لنظرية التعلم التنظيمي، يجب على الشركات إعطاء الأولوية للتعليم المستمر وتطوير المعرفة من أجل التكيف بشكل أفضل مع التغييرات السريعة التي تحدث في مكان العمل. حيث يتم استخدام مفهوم التكرار المستمر في إدارة المشاريع المرنة، حيث يدمج الفريق باستمرار التحسينات ويتعلم من كل خطوة من خطوات المشروع. كما قد يزيد الموظفون من الإنتاجية ويقللون من الضغوط الناجمة عن المشكلات المستمرة بفضل هذه الديناميكية، مما يحسن أيضًا صحتهم النفسية ويخفض مستويات الإرهاق لديهم (Gupta, 2024).

● نظرية الأدوار

تناقش نظرية الأدوار كيف يمكن أن تنتج مستويات عالية من التوتر والإرهاق في العمل من غموض الدور أو الصراع. ترتفع مستويات التوتر عندما تكون الالتزامات غامضة أو متضاربة؛ نظرًا لأن الأدوار والواجبات محددة جيدًا في كل مرحلة من مراحل المشروع في بيئة إدارة المشاريع المرنة، فإن الغموض في الدور يكون أقل ووضوح التوقعات أفضل، مما يقلل من التوتر ويساعد على منع الإرهاق في العمل (Wu, 2019).

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

المقدمة

مع التركيز على صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية، يعتبر الفصل الثاني من البحث بمثابة الأساس لفهم وتقييم آثار تقنيات إدارة المشاريع المرنة على الصحة النفسية وخفض الإرهاق الوظيفي. من أجل توفير فهم شامل لكيفية تأثير الإدارة المرنة على العمال ومستويات الإرهاق الوظيفي في بيئات العمل المعاصرة، يحاول هذا الفصل تقديم إطار نظري شامل يعتمد على تحليل البحوث والأفكار السابقة التي تدعم البحوث الحالية.

يقضي هذا الفصل الكثير من الوقت في مراجعة البحوث السابقة لأنه يوفر الخلفية اللازمة لفهم كيفية ارتباط ممارسات الإدارة المرنة بالصحة النفسية للعمال. سناقش الدراسات التي تقصّت مزايا استخدام تقنيات إدارة المشاريع المرنة، وخاصة من حيث خفض الضغوط الناجمة عن متطلبات العمل وتعزيز القوة النفسية للعمال. كما سيتقصى التقييم التأثيرات المفيدة لهذه الأساليب على بيئات العمل المختلفة ويتضمن تحليلاً للبحوث التي تم استخدامها في الصناعات المماثلة، سواء في المملكة العربية السعودية أو في دول أخرى. كما سيتم تحليل نتائج هذه الدراسة لإظهار كيف يمكن للفرق تعزيز الكفاءة التشغيلية وخفض الإرهاق من خلال المرونة في توزيع العمل وإدارة الوقت والدعم المتبادل.

كما سيتناول الفصل أيضاً كيف تعمل الإدارة المرنة على تمكين أعضاء الفريق وتعزيز التواصل بين أعضاء الفريق، وكيف ذلك يساعد في تعزيز بيئة عمل منجزة. كما سيتم مناقشة نتائج الأبحاث التي تثبت أن استخدام الأساليب المرنة يساعد في تحسين شعور أعضاء الفريق بالثقة والانتماء، مما يقلل من مستويات الإجهاد النفسي والتعب بين العمال. وهذا يتفق مع الأهداف الشاملة للإدارة المرنة، والتي تشمل تحسين سعادة العمال ورفاهيتهم وتعزيز مناخ العمل الذي يشجع على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

في حين سيقدم الفصل مراجعة للبحوث السابقة بالإضافة إلى الأسس النظرية للمفاهيم والنماذج المستخدمة لتحليل هذه العلاقة. وسيتم مناقشة العديد من النظريات، بما في ذلك "نظرية العدالة التنظيمية"، التي تعمل على تحسين المعرفة بالعلاقة بين العدالة في مكان العمل والرفاهية النفسية، و"نظرية الحفاظ على الموارد والطاقة"، والتي تركز على كيفية حماية الموارد النفسية والعاطفية للموظفين. حيث ستساعد هذه النظرية الدراسة في توضيح كيف تعمل الحلول المرنة على تحسين أداء العمل وخفض التوتر والإرهاق وزيادة سعادة الموظفين.

يسعى البحث أيضًا إلى توضيح كيف يمكن لاستخدام تقنيات إدارة المشاريع المرنة تحسين الرفاهية النفسية من خلال تمكين الموظفين وتقديم المساعدة المستمرة لهم، مما يقلل من مستويات التعب ويعزز الإنتاجية. وسوف يغطي كيف يمكن استخدام هذه التقنيات لتقليل التوتر المتكرر وتحسين التواصل بين أعضاء الفريق، وكلاهما يساعد في خلق بيئة عمل أكثر فعالية وإنجاز. كما قد يكون لهذه النتائج المتوقعة تأثير كبير في رفع القدرة التنافسية للشركات في قطاع التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية وتحسين تقنيات إدارة المشاريع في تلك الصناعة.

متغيرات الدراسة

❖ متغيرات مستقلة:

من أجل التحقيق في كيفية تأثير متغير واحد على آخر، يتم تغيير متغير آخر أو التحكم فيه، وفي هذه الدراسة وضحت الباحثة أنَّ المتغير المستقل هو تقنيات إدارة المشاريع القابلة للتكيف (المرنة).

❖ المتغيرات التابعة:

يتعلق بالاستراتيجيات أو الموارد التي يستخدمها المديرون لزيادة مرونة إدارة المشاريع وقدرتها على التكيف مع المواقف المختلفة، بما في ذلك تخصيص المهام بمرونة أو بناء بيئة عمل إيجابية.

- تقليل إجهاد العمل يسعى هذا الأسلوب إلى تقليل التعب الذي يشعر به العمال أثناء أداءهم وظائفهم.
- التوازن بين العمل والحياة: يُظهر أن العمال قد يوازنون بشكل أفضل بين حياتهم الشخصية والمهنية من خلال الإدارة المرنة.

- تقليل التوتر يُظهر أن الإدارة المرنة تساعد العمال على الشعور بانخفاض الضغط العملي والنفسي.

❖ العلاقة بين المتغيرات:

- تتأثر المتغيرات التابعة الثلاثة بممارسات إدارة المشاريع المرنة.
- تؤدي إلى انخفاض مستويات التعب المرتبط بالعمل.
- تساعد في إيجاد توازن بين الحياة الشخصية والمهنية.
- يساعد على خفض مستويات التوتر في مكان العمل.

تبحث هذه الدراسة في كيفية تأثير وباء كوفيد-19 على إدارة الموارد البشرية في البيئة الاجتماعية والقانونية الفريدة في المملكة العربية السعودية، والتي تتأثر باللوائح العمالية الصارمة والمعايير الثقافية الإسلامية والاقتصاد المتوسع. تعتبر ممارسات الموارد البشرية المبتكرة أمرًا بالغ الأهمية في هذا الإطار خلال أوقات الأزمات. يستخدم هذا البحث النوعي، الذي يستند إلى النهج القائم على الموارد، مقابلات شبه منظمة مع 18 خبيرًا في الموارد البشرية من مجموعة من الصناعات. يتم استخدام أخذ العينات الهادفة في هذه الطريقة لضمان جمع البيانات الغنية والوثيقة الصلة، مما يسمح بإجراء تحقيق شامل لتعديلات ممارسات إدارة الموارد البشرية طوال فترة الوباء. تمت الإشارة إلى رقمه عمليات الموارد البشرية، والاتجاه الكبير نحو العمل عن بُعد، والتركيز على صحة الموظفين وسلامتهم. ظهرت مواضيع رئيسية من التحقيق، مثل التعديلات على سياسات الموارد البشرية، وأساليب المرونة، والعقبات التي واجهتها، وقيمة الاتصال في تعزيز مشاركة الموظفين، والدروس الاستراتيجية. وتوضح هذه النتائج مدى أهمية المرونة والتواصل الشفاف والتغيير الرقمي في نجاح إدارة الأزمات. وتقدم هذه الدراسة وجهات نظر جديدة حول مدى مرونة إجراءات إدارة الموارد البشرية في السياق الاجتماعي والقانوني الخاص بالمملكة العربية السعودية وسط حالات الطوارئ الطبية. وتساهم بشكل كبير في النظرية والممارسة من خلال معالجة فجوة المعرفة حول كيفية تأثير العوامل الإقليمية المعينة على أساليب إدارة الموارد البشرية أثناء الأزمات. ويعمل البحث على تعزيز فهم المجال للتغلب على عقبات إدارة الموارد البشرية في الأزمات الصحية القادمة من خلال تقديم نصائح مفيدة لمحترفي الموارد البشرية وصناع السياسات حول تطوير أساليب إدارة الموارد البشرية الناجحة والمناسبة لمتطلبات المنظمة في حالات الأزمات (Asfahani, 2024).

وعلى الرغم من الأهمية المتزايدة للمرونة وجاذبيتها بين الأكاديميين والممارسين، إلا أن الفحص الدقيق لأساسيات الظاهرة غير كافٍ. سعت دراسة (Samarin, 2023) إلى ملء هذا الفراغ في الأدبيات من خلال فحص التجربة الحية للمرونة المهنية بين الشركات الرقمية الرائدة في المملكة العربية السعودية. حيث هدف هذا البحث إلى الكشف عن أساليب مجربة وحقيقية لتعزيز المرونة المهنية طوال حياة الفرد المهنية من خلال توثيق كيفية إظهار العمال للمرونة في مرحلة البلوغ المبكرة. تم اختيار عشرة عمال سعوديين في مرحلة الشباب لهذا الغرض باستخدام معايير مستقاة من ملفاتهم الشخصية على LinkedIn ودرجات مرونة القوى العاملة المبلغ عنها ذاتيًا. تم استخدام Zoom لتسجيل وإجراء مقابلات شبه منظمة. تم توجيه تحليل البيانات بواسطة تقنية تحليل الظواهر التفسيري (IPA)، بالإضافة إلى ذلك، تم

استخدام تطبيق عبر الإنترنت لرسم خريطة للصورة الشاملة لرحلة كل موظف وتبسيط الضوء على النقاط المحورية في كل لقاء. حيث ظهرت خمس موضوعات عامة من البيانات، مما يوفر رؤى حول كيفية إظهار الأشخاص للمرونة المهنية داخل السياقات وعبرها. كما أظهرت النتائج عناصر مكان العمل الأكثر احتمالاً لتعزيز المرونة المهنية. بالإضافة إلى ذلك، تم تفسير النتائج من خلال عدسات نظرية التدفق لـ Csikszentmihalyi ونظرية الوكالة البشرية لـ Bandura. تم إنشاء نموذج للسباقات التجريبية باستخدام التحليل والبيانات الفعلية والرؤى النظرية. كما تم عرض السلوكيات الثلاثة التي يظهرها المشاركون في مكان العمل والإعدادات الأكبر لإظهار المرونة المهنية في هذا النموذج.

مع التركيز على القطاعين العام والتجاري، يتقصى البحث في ديناميكيات القيادة في المملكة العربية السعودية التي طورت التحول التنظيمي. ونظر في كيفية تعامل الشركات الخاصة مع مشاركة الموظفين والإبداع، فضلاً عن العقبات البيروقراطية التي تواجهها الشركات العامة. استخدم البحث التحليل النوعي، وتم استخدام تحليل الموضوع لإجراء العديد من المقابلات. باستخدام التحليل الكمي، وجد البحث أيضًا أن 38 مشاركًا لديهم آراء مختلفة حول التغيير التنظيمي، حيث كان القطاع الخاص أكثر انفتاحًا، وكان التواصل الفعال معتدلًا، وكان النجاح متأثرًا بأنماط القيادة. تمت مناقشة التحول التنظيمي في المملكة العربية السعودية في التحليل. بحثت النتائج في الاختلافات بين نهج المؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية للإصلاح التنظيمي. تعمل الشركات الخاصة على الإبداع ومشاركة الموظفين، ومع ذلك تواجه عقبات بيروقراطية مختلفة عن المنظمات العامة. عندما يتعامل القادة بنجاح مع حل النزاعات والوساطة وإدارة عواطف الموظفين، فإنهم يلعبون دورًا حاسمًا في تحقيق نتائج ممتازة. وعلاوة على ذلك، وجد أن القادة شاركوا بنشاط في إدارة الوقت، وتأسيس الانضباط، والتزام الموظفين، وكل ذلك ساعد في تنفيذ مشاريع التحول التنظيمي بنجاح (Alfozan, 2024).

غيرت الشبكات الاجتماعية والرقمية كيفية تفاعل الناس وتعاونهم وعملهم. بدأ العمال في ممارسة المزيد من الاستقلالية والسيطرة على ساعات عملهم. ووفقًا للخبراء، فإن إحدى الأدوات المهمة التي قد تساعد في تحقيق هذا الهدف هي ترتيبات العمل المرنة. عندما ضرب جائحة كوفيد-19، تبنت قطر أيضًا سياسات العمل عن بُعد والعمل بنظام المناوبات كاستراتيجية وقائية لتقليل الاتصال البشري وإبطاء انتشار الفيروس. بالإضافة إلى توفير أداة فعالة من حيث التكلفة للشركات، يهدف البحث إلى فهم كيف يرى العمال القطريون ترتيبات العمل المرنة والآثار التي تخلفها على إنتاجيتهم، ورفاهيتهم، وتوازن العمل والحياة. حيث سيستغرق تغيير الثقافة وقتًا، ووفقًا للبحث، الذي ناقش أيضًا مزايا

وصعوبات وحلول ترتيبات العمل المرنة. حيث تختلف المطالب الفردية، وبالتالي لا يوجد حل واحد يناسب الجميع لترتيبات العمل المرنة. مع دخول الأجيال الأصغر سنًا إلى القوى العاملة، سيكون هناك طلب متزايد على ترتيبات العمل المرنة. عندما يتم تنفيذ ترتيبات العمل المرنة، يبلغ الموظفون عن شعورهم بمزيد من الإنتاجية والسعادة (Mahboob, 2024) .

يلعب الأكاديميون في الجامعات دورًا حيويًا في تنمية البلاد ويعملون بجد لتزويد الطلاب بتعليم عالي الجودة مع غرس المثل الأخلاقية فيهم. الغرض من البحث الحالي هو التأكد من كيفية ارتباط رضا الأكاديميين وتوازن العمل والحياة ببعضهما البعض. تم اختيار 154 أكاديميًا من مختلف المؤسسات في المملكة العربية السعودية بمجموعة من الألقاب عشوائيًا للبحث. تم تطوير مقياس والتحقق من صحته من قبل Pareek et al (2011) من أجل جمع الإجابات من المستجيبين وفهم توازن العمل والحياة فيما يتعلق بالرضا. لجعل البحث أكثر أصالة، تم تفسير النتائج باستخدام الإحصاءات الوصفية والاستدلالية. وفقًا لنتائج الدراسة، (أ) جميع جوانب توازن العمل والحياة (WLB) لها علاقات إيجابية مع بعضها البعض، مما يؤدي إلى رضا مكان العمل؛ (ب) تظهر النتائج أيضًا أن أعضاء هيئة التدريس الذكور أكثر عرضة من أعضاء هيئة التدريس الإناث لتجربة عدم الرضا لأنهم تحت ضغط أكبر ولديهم المزيد من المسؤوليات في الجامعات؛ (ج) إن عامل الاحتياجات الشخصية له درجة عالية من الارتباط، يليه الاحتياجات الاجتماعية. وتُظهر النتائج أن التوازن بين العمل والحياة ضروري لتحقيق الرضا، ولا شك أنه يثير رؤى جديدة حول حالة أبحاث التوازن بين العمل والحياة في الجامعات السعودية (MALIK, 2021).

تعتمد كل شركة على عمالها، ويتأثر استقرار وفعالية الشركة بشكل مباشر بأخلاقيات العمل والإنتاج لديهم. إن تشجيع العمال على المشاركة النشطة أمر ضروري للتشغيل الفعال لعملية فعالية المنظمة. قد يتم إهدار الكثير من الطاقة إذا لم يتعاونوا في الانجاز. حيث ترتبط إنتاجية الموظفين بعدد من الصعوبات التي قد تعيق أداء المنظمة في سوق عالمية شديدة التنافس. وبالتالي، فإن الغرض من هذا البحث هو التأكد من وجود علاقة بين مكونات الإنتاجية وعمل الموظفين، وتقضي البحث في المتغيرات التي تؤثر على إنتاجية العمال، وتقييم تأثير الحوافز على عمل الموظفين وإنتاجيتهم. تم اختيار عينة من 116 شخصًا، بما في ذلك المديرين والموظفين الإداريين، للبحث من مختلف الإدارات الحكومية السعودية. تم استخدام أسئلة الاستبيان لجمع البيانات، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية للتحليل. وفقًا لنتائج الدراسة، كان لأربعة من المعايير الخمسة التي تم تقصّيها تأثير كبير على

الإنتاج. وتشمل هذه العناصر الصفات الشخصية، وبيئة العمل، والتوتر، والمشاكل الصحية. ومع ذلك، فقد اكتُشف أن قلة النوم ليس لها تأثير على الإنتاج. ويتفق الموظفون في الوكالات الحكومية على أن تحسين بيئة العمل، ومعالجة المخاوف الصحية، وخفض مستويات التوتر، وبناء الصفات الشخصية الإيجابية كلها ضرورية لرفع إنتاجية المنظمة وتحقيق أهدافها (BAYOMEI, 2023).

لقد أصبحت المرونة عنصرًا حاسمًا لبقاء المؤسسات واستمرار وجودها في مكان العمل نتيجة لوباء كوفيد-19 وتأثيراته الكبيرة على مجموعة متنوعة من المنظمات. تتحسن قدرة هذه الشركات على التكيف مع التغييرات في مكان العمل والاستفادة من جميع الإمكانيات المتاحة من خلال المرونة. كان الغرض من البحث هو تحديد ما إذا كانت فنادق الخمس نجوم في المملكة العربية السعودية تعتبر فنادق مرنة وما إذا كانت تتمتع بميزة تنافسية. سعى البحث أيضًا إلى تقييم كيفية تأثير المرونة التنظيمية على الفنادق ذات الميزة التنافسية. من أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم إعطاء 1200 استبانة لعينة تمثيلية من موظفي الفنادق ذات الخمس نجوم بشكل عشوائي، وخضع عدد 809 من الاستبيانات الصالحة للتحليل باستخدام SPSS V 25. وأظهرت النتائج أنه بالإضافة إلى امتلاكها ميزة تنافسية، فإن فنادق الخمس نجوم في المملكة العربية السعودية تعتبر فنادق مرنة. كما أظهرت النتائج التأثير الجدير بالملاحظة والمفيد للمرونة التنظيمية على قدرة الفنادق على الحفاظ على ميزة تنافسية (Alalmi, 2020).

عرض نتائج بحث تجريبي حول الإجهاد المهني وكيف يؤثر على الصحة النفسية والتوازن بين العمل والحياة للعاملين في قطاع التجارة الإلكترونية في حيدر أباد الذين يتنقلون من وإلى العمل بواسطة مترو الأنفاق. أجري التحقيق خلال ذروة الموجة الثانية من وباء كوفيد-19. تتاح الفرصة لكل راكب لاكتساب عادات جديدة بانتظام على مترو الأنفاق، مثل قراءة الصحف وصقل مهارات الاتصال لديهم. يوضح الاستطلاع أيضًا أنهم يطورون علاقات مع الناس على أساس يومي عند السفر، مما يساعد في تكوين شبكات متنوعة تساعدهم على فهم الآخرين والتعاطف معهم في مجموعة متنوعة من السيناريوهات. تم استخدام استبيان موحد يحتوي على 37 عنصرًا تمثل مكونات الدراسة الثلاثة للرفاهية النفسية والتوازن بين العمل والحياة والإجهاد المهني لجمع البيانات. تم استخدام مقياس ليكرت من خمس نقاط لتقييم التوازن بين العمل والحياة والإجهاد المهني. تم استخدام مقياس سبع نقاط ابتكره رايف وكيز في عام 1995 لجمع إجابات الرفاهية النفسية. لتسهيل تحليل البيانات، تم تحويل البيانات المجمعة من مقياس من سبع نقاط إلى مقياس من خمس نقاط باستخدام تقنية التحويل الخطي. تم تحليل البيانات باستخدام نموذج خطي معمم متعدد المتغيرات، والذي يسمح

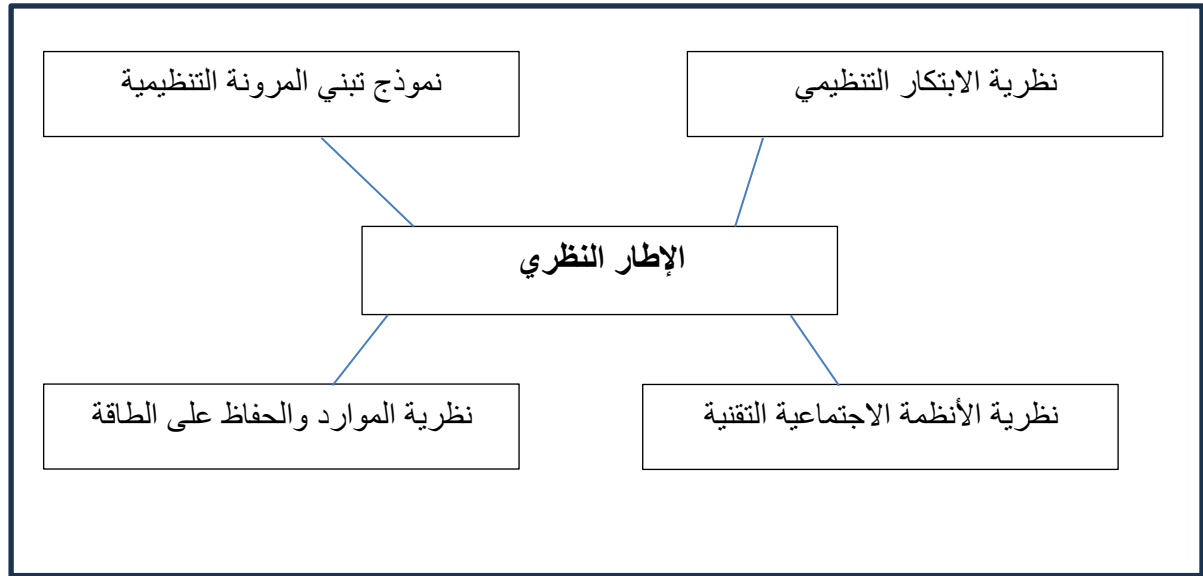
بأكثر من متغير تابع. كان هدف الدراسة هو تحديد ما إذا كان الموظفون في قطاع التجارة الإلكترونية الذين يتنقلون بقطار المترو يعانون من مستويات منخفضة أو متوسطة أو عالية من التوتر. كما تم تقييم تأثير هذا الضغط على رفاهية المشاركين باستخدام ستة مقاييس فرعية: إتقان البيئة، والاستقلالية، وقبول الذات، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية، والغرض من الحياة. حافظت أداة البحث على اتساقها الداخلي وموثوقيتها، كما يتضح من قيم إحصائية ألفا كرونباخ الإجمالية البالغة 0.86 لجميع متغيرات الدراسة، و0.68 لتوازن العمل والحياة، و0.84 للصحة النفسية، و0.62 للإجهاد المهني. كان للعمر والجنس والإجهاد المهني تأثيرات ذات دلالة إحصائية على توازن العمل والحياة لدى ركاب المترو، بالإضافة إلى بعض جوانب الرفاهية النفسية (Prasad, 2022).

بسبب كوفيد-19، يواجه العالم الآن صعوبات لم يسمع بها من قبل، وخاصة فيما يتعلق بصحة وسبل عيش الناس وكذلك عمل المنظمات والصناعات. والواقع أن التأثيرات الاقتصادية للوباء أصبحت أسوأ قليلاً. على سبيل المثال، تبتعد الشركات عن جداول العمل النموذجية وتتجه نحو العمل عن بعد. قد تقلل المنظمات من آثار كوفيد-19 على موظفيها من خلال تنفيذ العمل عن بعد، وخاصة فيما يتعلق بكفاءتهم الذاتية وسلامتهم وقدرتهم على التنقل وتوازن العمل والحياة. ومن وجهة النظر هذه، يبحث هذا البحث في المتغيرات التي تؤثر على نية العمال السلوكية لتبني العمل عن بعد في القطاع المصرفي. السياق نظرًا لأن العمل عن بعد ومزاياه كانت مفترضة بدلاً من إثباتها في القطاع المصرفي، فإن البحث وثيق الصلة. ومع ذلك، دفع الوباء إلى استخدام العمل عن بعد، وكشف عن الفوائد المحتملة للعمل من المنزل في القطاع المصرفي. بحث البحث في كيفية تسبب كوفيد-19 في تغيير المنظمات . (Al-Madadha, 2022)

من أجل تحسين قيمة العملاء وتقديم الخدمات في كل من المؤسسات العامة والتجارية، فإن الرقمنة هي حاجة تحول الإشارات التناظرية إلى إشارات رقمية. تبحث هذه الدراسة في كيفية دعم كبار القادة في وزارتي سعوديتين لتقديم خدمات الرقمنة للقطاع العام. من أجل تعزيز الرقمنة في الوزارات المختارة لتقديم خدمات عامة عالية الجودة في السياق السعودي، يقيم البحث تأثير الثقافة الوطنية وديناميكيات القوة على براعة القيادة الاستراتيجية (رؤية السعودية 2030). وفقًا للبحث، كان لتبني هذه الوزارات لنموذج استراتيجي مرن تأثير بنسبة 27.5٪ على تقديم خدمات عامة عالية الجودة. ما يقارب من عشرين بالمائة من أنماط القيادة التي تتوافق مع الرقمنة تتوافق مع رؤية السعودية 2030. وفقًا للتقرير، يجب على القادة تنفيذ أهداف الرقمية من خلال تعيين سلطات بدرجة عالية من

الاستقلال، وتسريع النمو والتعاون بين الحكومات بما يتماشى مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030، والوعي بثقافة البلاد في سياق القطاع العام السعودي الحالي. يمكن استخدام مناهج مختلفة وتحليل أصحاب المصلحة مع عينات أكبر في الدراسات المستقبلية (Abdulaziz, 2023).

الإطار النظري



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

إن فهم كيفية تبني العمال لترتيبات العمل المرنة والتكيف معها هو أساس فرضية تبني المرونة التنظيمية. ووفقًا لهذه الفرضية، فإن العمال أكثر ميلًا إلى تبني تقنيات إدارة المشاريع المرنة عندما يدركون أنها تعمل على تحسين التوازن بين العمل والحياة وتقليل الضغوط الناجمة عن المطالب المرتبطة بالعمل. ومن أجل تحسين الرفاهية النفسية للعمال وتقليل الإرهاق الوظيفي، تتضمن هذه الأساليب خلق بيئة عمل مرنة تسمح لهم باتخاذ الخيارات وتعديل جداولهم لتناسب احتياجاتهم (Riskarini, 2024).

● نظرية الحفاظ على الموارد والطاقة:

يؤكد هذا النهج على مدى أهمية حماية الموارد النفسية والعاطفية للعمال، بما في ذلك وقتهم وطاقتهم ودعمهم الاجتماعي. توفر هذه الأساليب للعمال المزيد من النفوذ على كيفية استخدام مواردهم وتقليل استنزافها في إدارة المشاريع المرنة. قد يحافظ الموظفون على مستويات أفضل من الطاقة النفسية ويقللون من التوتر والإرهاق الوظيفي من خلال منحهم

الحرية في اتخاذ القرار وتحديد أولويات المهام. ونتيجة لذلك، تعد هذه التقنيات وسيلة مفيدة لتحسين الصحة النفسية (2021, Søvold).

● نظرية النظم الاجتماعية التقنية:

تناقش هذه النظرية كيفية تفاعل المكونات التقنية (التكنولوجيا) والاجتماعية (الموظفين) داخل المنظمة. وتؤكد هذه الفكرة على ضرورة إيجاد التوازن بين الروابط الاجتماعية واستخدام التكنولوجيا المعاصرة لإنجاز المهام بشكل فعال في سياق إدارة المشاريع المرنة. إن التكامل الناجح لتقنيات إدارة المشاريع المرنة يعزز الروابط الاجتماعية لأعضاء الفريق، مما يعزز التعاون والدعم بينهم. بحيث تبني هذه العلاقة بيئة عمل إيجابية ومحبة، مما يقلل من الإرهاق ويحسن الرفاهية النفسية (2024, Daraojimba).

● نظرية الابتكار التنظيمي:

تسعى هذه النظرية إلى شرح كيفية تأثير الابتكار على أداء المنظمة وإنتاجيتها. يعتبر استخدام الأساليب الجديدة والإبداعية في العمل أحد أفضل الطرق لتعزيز الإنتاجية وخفض مستويات التوتر في سياق إدارة المشاريع المرنة. تتمتع هذه الأساليب بإمكانية تحسين ممارسات العمل، وتعزيز إنتاجية الفريق، وتقديم إجابات إبداعية للمشكلات التي قد يواجهها العمال. لذلك، من خلال توفير مناخ يشجع على التجديد والتطوير المستمر، كما يساعد الابتكار التنظيمي في تعزيز الرفاهية النفسية وتقليل الإرهاق في مكان العمل (2024, Garrido-Moreno).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المقدمة

سيتناول هذا الفصل تقنيات البحث التي كانت بمثابة الأساس لجمع وتقصّي المعلومات حول كيفية تأثير تقنيات إدارة المشاريع المرنة على الصحة النفسية وتقليل الإرهاق الوظيفي في صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. حيث يقدم هذا الفصل إطاراً لمساعدة الباحث في التخطيط لبحثه، والذي يتضمن تحديد أفضل الأدوات والأساليب لتقييم ممارسات الإدارة المرنة وتأثيراتها على إرهاق الموظفين وصحتهم النفسية.

سنغطي إجراءات البحث التي تستخدم مجموعة من أساليب جمع البيانات، مثل المقابلات النوعية والاستبانات التي تستهدف موظفي صناعة التكنولوجيا. سيعمل هذا التقصّي الشامل لأطر البحث كأساس لتقييم مدى نجاح تقنيات الإدارة المرنة في خفض الإرهاق الوظيفي وتحسين الصحة النفسية. سيتم أيضاً توفير صورة دقيقة وشاملة للعلاقة بين هذه الأساليب ونتائج الصحة النفسية للعمال من خلال تحديد تقنيات التحليل الإحصائي المناسبة.

سيتم جمع البيانات الكمية من البحث من خلال استخدام الاستبانات المقدمة للعاملين في مجال التكنولوجيا الذين هم جزء من الفرق التي تستخدم تقنيات إدارة المشاريع المرنة. سيتم أيضاً إجراء مقابلات مع مديري المشاريع وأعضاء الفريق كجزء من البحث لمعرفة المزيد عن تجاربهم في استخدام هذه الأساليب وكيف تؤثر على صحتهم النفسية. سيكون التركيز الأساسي لتصميم الدراسة على اختيار الأدوات التي تمكن من جمع البيانات وتحليلها بشكل شامل، بما في ذلك النتائج والإجراءات من التحليل الإحصائي.

مع التركيز على الاستبانات والمقابلات كأدوات أساسية، سيحدد البحث الأدوات الأكثر ملاءمة لجمع البيانات. في حين ستوفر المقابلات معلومات أكثر تعمقاً حول استخدام تقنيات الإدارة المرنة وتأثيراتها على العمال، كما سيتم استخدام الاستبانات لقياس مستويات الصحة النفسية والإرهاق الوظيفي. سيتم اختيار الأدوات وفقاً لقدرتها على تقديم نتائج دقيقة وموثوقة تدعم تحقيق أهداف الدراسة.

سيكون الموظفون في شركات التكنولوجيا التي تنفذ تقنيات إدارة المشاريع المرنة محور اهتمام الدراسة. سيتم اختيار الشركات بناءً على عدد من العوامل، مثل حجمها، ونوع المشاريع التي تعمل عليها، ومدى استخدامها لتقنيات الإدارة المرنة. سيتم اختيار العينة بعناية لإيجاد توازن يمثل الفرق بين حجم الشركة ونوع العمالة في قطاع التكنولوجيا، مما يضمن تمثيلاً شاملاً لعينة الدراسة.

سيتم أخذ الفئات المستهدفة والمنطقة الجغرافية والفترة الزمنية في الاعتبار أثناء تحديد حدود الدراسة. سيتم تضمين الشركات التي تعتمد بشكل كامل على تقنيات الإدارة المرنة لمشاريعها في البحث فقط. من أجل ضمان الحصول على نتائج دقيقة في غضون إطار زمني معين، سيتم تخصيص فترة زمنية لجمع البيانات ومعالجتها. لتوضيح كيفية تأثير السياق المحلي على نتائج البحث، ستركز الدراسة جغرافياً على شركات التكنولوجيا التي تعمل في المملكة العربية السعودية. من أجل الحصول على فهم أفضل لكيفية تأثير ممارسات الإدارة المرنة على الصحة النفسية والحد من الإرهاق الوظيفي لمخبري التكنولوجيا في المملكة، سيتم فحص البيانات أخيراً باستخدام مناهج إحصائية متطورة تتضمن التحليل الكمي والنوعي.

المنهجية وطرق البحث

الغرض من هذا البحث هو دراسة كيفية تأثير تقنيات إدارة المشاريع المرنة على الصحة العقلية وتقليل الإرهاق الوظيفي في صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. تعتمد الدراسة على منهجية كمية لأنها تهدف إلى تحديد العوامل التي تساهم في نجاح هذه الاستراتيجيات وكيف تؤثر على أداء العمل، وكذلك مدى تحسين تنفيذها للحالة النفسية للموظفين وخفض مستويات الإرهاق الوظيفي.

● جمع المعلومات:

تم جمع البيانات حول استخدام تقنيات إدارة المشاريع المرنة في صناعة التكنولوجيا من خلال إنشاء استبانة شاملة لجميع محاورها. حيث كان هناك عدة أجزاء في الاستبانة، بما في ذلك:

- استفسارات حول مدى استخدام تقنيات إدارة المشاريع القابلة للتكيف.
- تحقيقات حول كيفية تأثير هذه الأساليب على الصحة النفسية للعمال.
- مخاوف بشأن مقدار الإرهاق الوظيفي الذي يتم تقليله نتيجة لهذه الأساليب.
- استفسارات حول استخدام الإدارة المرنة لتحسين أداء العمال.
- أسئلة حول الصعوبات التي تواجهها الشركات أثناء استخدام تقنيات الإدارة المرنة والحلول المتاحة.

● اختيار عينة البحث:

لتمثيل بحث الصناعة، تم اختيار عينة من شركات التكنولوجيا التي تستخدم تقنيات إدارة المشاريع المرنة. لضمان التغطية الشاملة، شملت العينة شركات من مجموعة من الصناعات المرتبطة بالتكنولوجيا. تم استخدام المعايير الإحصائية التي تضمن صحة النتائج وإمكانية تعميمها لتحديد حجم العينة. تم استخدام كل من الزيارات الشخصية ورسائل البريد الإلكتروني لتوزيع الاستبيان. كما تم إرسالها إلى أعضاء طاقم صناعة التكنولوجيا ومديري المشاريع. في حين أدى توضيح أهداف الدراسة وأهمية المشاركة، مع حماية المعلومات بسرية، إلى زيادة معدل الاستجابة.

● تفسير البيانات:

للعثور على اتجاهات واسعة، سيتم البدء في دراسة وصفية للبيانات، والتي ستضمّن:

- لمعرفة مدى شيوع تقنيات الإدارة المرنة في صناعة التكنولوجيا، يتم استخدام تحليل توزيع التردد.
- استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية لقياس مدى تأثير تقنيات الإدارة المرنة على الصحة النفسية وتقليل إرهاق العمل.
- باستخدام اختبار t، سيتم التأكد من كيفية اختلاف الشركات التي تستخدم ممارسات الإدارة المرنة عن تلك التي لا تستخدمها.
- فحص تأثيرات تقنيات الإدارة المرنة على الصحة النفسية وخفض الإرهاق في العمل في مختلف المنظمات باستخدام تحليل التباين (ANOVA).
- استخدام تحليل الانحدار المتعدد لإيجاد العناصر التي تعمل، عند دمجها مع الإدارة المرنة، على تحسين الرفاهية النفسية وخفض الإرهاق الوظيفي.

● دراسة العلاقة:

سيتم استخدام تحليل الارتباط لتقصي العلاقة فيما بين تنفيذ تقنيات الإدارة المرنة وتحسين الرفاهية النفسية وخفض الإرهاق الوظيفي. سيتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط بين المتغيرات؛ من أجل التأكد من مدى تأثير تنفيذ تقنيات الإدارة المرنة على الرفاهية النفسية للعاملين والإرهاق الوظيفي.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث لهذه الدراسة من جميع الشركات التقنية السعودية التي تستخدم تقنيات إدارة المشاريع المرنة. والهدف هو فهم كيف تؤثر هذه الأساليب على الصحة النفسية وخفض إرهاق الموظفين في نماذج الأعمال المختلفة داخل هذه الصناعة. يتكون مجتمع الدراسة من شركات تقنية مختلفة تعمل في الحلول التقنية والخدمات الرقمية وتطوير البرمجيات. حيث يساعد هذا التنوع في فهم الصعوبات التي تواجهها هذه الشركات وكيف تؤثر تقنيات الإدارة المرنة على تحسين مكان العمل.

● اختيار العينات:

تم تصميم العينة لتحتوي على مجموعة من الشركات، بما في ذلك الشركات الناشئة والشركات المتوسطة الحجم والشركات الكبيرة، من أجل ضمان تمثيل شامل لجميع أحجام وأنواع الشركات التكنولوجية. بالإضافة إلى تقديم فهم شامل لكيفية تأثير تطبيق تقنيات إدارة المشاريع المرنة على تعزيز الرفاهية النفسية وخفض إرهاق الموظفين، يسعى هذا التنوع إلى لفت الانتباه إلى الاختلافات في الكفاءة التشغيلية والإدارية بين أنواع الأعمال المختلفة.

● معايير اختيار العينات:

تم اختيار الشركات وفقاً لمعايير تضمن دقة وموثوقية النتائج. تتضمن هذه المتطلبات الشركات التي تستخدم بنجاح تقنيات إدارة المشاريع المرنة والتي أظهرت استعدادها للمشاركة في البحث من خلال توفير المعلومات اللازمة. يعد العمل مع هذه الشركات أمراً ضرورياً للحصول على بيانات دقيقة وبحث شامل يدعم الاقتراحات المفيدة لتحسين ظروف العمل في صناعة التكنولوجيا.

● ما مدى أهمية تحديد مجتمع البحث:

يتم ضمان التمثيل الواقعي لجميع أصحاب المصلحة من خلال تحديد مجتمع البحث بدقة، مما يحسن دقة النتائج. قد يحصل الباحث على رؤية قيمة حول كيفية تحسين الرفاهية النفسية وتقليل الإرهاق في العمل من خلال البحث عن كيفية تأثير تقنيات الإدارة المرنة على شركات التكنولوجيا بأحجام مختلفة.

محددات حجم العينة:

يجب على أي جهد بحثي أن يأخذ بعين الاعتبار حجم العينة بعناية من أجل ضمان صحة النتائج وقابليتها للتطبيق على مجتمع البحث. هناك عدد من العوامل التي يجب مراعاتها من أجل تحديد حجم العينة المناسب لهذه الدراسة، والتي تحاول تقييم كيفية تأثير تقنيات إدارة المشاريع المرنة على الصحة النفسية وتقليل الإرهاق الوظيفي في صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. تتضمن هذه العوامل:

● أهداف الدراسة وحجم العينة

يتأثر حجم العينة الضروري بشكل مباشر بأهداف الدراسة. لضمان وجود بيانات كافية حول تأثيرات تقنيات إدارة المشاريع المرنة في مختلف الشركات، كلما كانت أهداف البحث أكثر تفصيلاً واستهدافاً على جوانب معينة من الصحة النفسية والإجهاد المرتبط بالعمل، كلما كان حجم العينة المطلوب أكبر.

● التنوع داخل المجتمع العلمي

نظراً لتنوع مجتمع الدراسة، والذي يشمل شركات من جميع الأشكال والأحجام، فيجب أن يكون حجم العينة مناسباً. يساعد هذا في الحصول على بيانات دقيقة توضح كيف تؤثر تقنيات إدارة المشاريع المرنة على جميع أنواع الشركات، بما في ذلك الشركات الناشئة والشركات المتوسطة الحجم والشركات الضخمة في صناعة التكنولوجيا.

● الدقة اللازمة

عند تحديد حجم العينة، يجب مراعاة احتياجات الدراسة، مثل مستوى الثقة (غالباً 95%) وهامش الخطأ (عادة 5%). وهذا يحسن دقة البيانات ويساعد في تعميمها على المجتمع العلمي.

● الحاجة إلى التحليل الشامل

قد يكون من المطلوب زيادة عدد المشاركين من كل نوع من الشركات لتوفير قدر كافٍ من التنوع في البيانات إذا كانت الدراسة تدعو إلى فحص شامل للطرق التي تؤثر بها تقنيات إدارة المشاريع المرنة على جوانب معينة من الرفاهية النفسية والإرهاق في العمل.

● التوافر الفعلي للشركة

إذا كانت بعض الشركات غير متاحة أو رفضت المشاركة، فقد يؤثر ذلك على قدرة الدراسة على جمع البيانات. بالتالي يجب زيادة حجم العينة المتوقع لضمان وجود عدد كافٍ من المشاركين لتعويض أي شركات قد لا تقدم استجابتها.

● المعلومات السابقة

لتحديد حجم العينة المناسب، يمكن الرجوع إلى الدراسات السابقة حول تقنيات إدارة المشاريع المرنة وتأثيراتها على الشركات المحلية والدولية. قد توفر البيانات المستمدة من البحوث ذات الصلة أساسًا موثوقًا به لتحديد الحجم اللازم.

● نطاق جمع البيانات

للحصول على بيانات دقيقة، يُنصح باستخدام حجم عينة أكبر؛ ويمكن تحقيق ذلك باستخدام الاستطلاعات أو الاستبانات مع مجموعة من الإجابات. وهذا يضمن حصول كل منظمة على نتائج شاملة.

● تحليل الإحصاءات

لضمان صحة النتائج وموثوقيتها، ستكون هناك حاجة إلى حجم عينة أكبر إذا كانت الدراسة تتطلب استخدام أساليب تحليل إحصائي متطورة مثل تحليل الانحدار أو تحليل التباين (ANOVA).

● تبرير اختيار حجم العينة

يمكن استخدام الأساليب الرياضية مثل معادلة كوكران لتحديد حجم العينة الأمثل بناءً على حجم مجتمع الدراسة بالإضافة إلى متغيرات أخرى مثل هامش الخطأ ومستوى الثقة.

خطوات جمع العينة:

يجب إنشاء خطة شاملة لجمع البيانات خلال مراحل من أجل تحقيق أهداف البحث وضمان تنفيذ الدراسة بنجاح. فيما يلي الخطوات المقترحة:

● شرح أهداف الدراسة

- تحليل كيفية تأثير تقنيات إدارة المشاريع المرنة على رفاهية العمال في الشركات المرتبطة بالتكنولوجيا.
- اكتشاف تأثير هذه الأساليب على درجة الإرهاق الوظيفي الذي يعاني منه العمال في مختلف الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة.

- فحص التحديات التي تواجهها الشركات عند وضع تقنيات إدارة المشاريع المرنة موضع التنفيذ بالإضافة إلى طرق زيادة كفاءة العمال.

● إنشاء الاستبيان

- أسئلة مغلقة تسعى إلى تحديد المتغيرات بما في ذلك درجة استخدام تقنيات إدارة المشاريع المرنة، والرفاهية النفسية، والتغيرات في الإرهاق الوظيفي بعد استخدام هذه الأساليب.
- أسئلة مفتوحة لجمع البيانات النوعية حول تجارب الشركات في وضع هذه التقنيات موضع التنفيذ، والصعوبات التي واجهتها، والتقدم الذي شهدته نتيجة لذلك.

● جمع المعلومات

- تم توزيع الاستبيان عبر البريد الإلكتروني على مديري المشاريع والمسؤولين التنفيذيين في الشركة، كما كان هناك إمكانية إعداد اجتماعات ومقابلات حضورية مع المعنيين عندما يلزم الأمر.
- كما تم تعزيز المشاركة من خلال تحديد أهداف الدراسة والتأكيد على مدى أهمية مشاركة المشاركين للحصول على بيانات موثوقة.
- بالإضافة إلى أنه تم إجراء مقابلات مع مديري المشاريع ومديري الموارد البشرية لمعرفة المزيد عن تجاربهم مع تقنيات إدارة المشاريع المرنة وكيف تؤثر على الإرهاق في العمل والصحة النفسية.

● تم جمع المزيد من المعلومات

حيث قامت الباحثة بإلقاء نظرة على المصادر الثانوية تتضمن هذه المصادر الأبحاث الحكومية والمنشورات العلمية والتقارير السنوية والوثائق الداخلية للشركات التي توضح بالتفصيل كيف تؤثر تقنيات إدارة المشاريع المرنة على الصحة النفسية للموظفين والإرهاق في العمل.

● ترتيب البيانات

قامت الباحثة بفرز البيانات وفقاً للموضوعات الرئيسية، مثل الطرق التي تعمل بها تقنيات إدارة المشاريع المرنة على تحسين الصحة النفسية، والتحديات التي تواجهها أثناء التنفيذ، والمكاسب طويلة الأجل. كما قامت باستخدام أدوات تحليلية، مثل Excel أو SPSS، لترتيب وتحليل البيانات.

● تحليل المعلومات

التحليل الوصفي استخدم أساليب مثل حسابات المتوسط والانحراف المعياري لتقييم فعالية التقنيات قبل وبعد تطبيقها.

● التحليل عبر الاستدلال

- باستخدام أساليب مثل تحليل الانحدار وتحليل التباين (ANOVA)، كشف اختبار الفرضيات الارتباطات بين المتغيرات لتحديد الدرجة التي تؤثر بها تقنيات إدارة المشاريع المرنة على الأداء.
- إعطاء الشركات إرشادات حول كيفية تحسين خططها لاستخدام تقنيات إدارة المشاريع المرنة، بالإضافة إلى وصف شامل للبيانات والنتائج التحليلية.

● تحليل البيانات

من خلال مقارنة النتائج بنتائج الأبحاث السابقة ذات الصلة، يمكن تأكيد دقة البيانات.

● شرح النتائج

إعداد ورشة عمل أو ندوة: لمشاركة النتائج والتوصيات لتحسين استخدام تقنيات إدارة المشاريع المرنة مع الشركات المشاركة والمؤسسات التعليمية وأصحاب المصلحة الآخرين في مجتمع الأعمال. حيث ساعد هذا النهج في تحقيق أهداف الدراسة بنجاح من خلال تقديم بيانات دقيقة وجديرة بالثقة حول كيفية تأثير تقنيات إدارة المشاريع المرنة على الصحة النفسية وتقليل الإرهاق الوظيفي في صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية

حدود البحث

● الحدود البشرية

يُشار إلى المشاركين في البحث والأطراف المستهدفة لجمع البيانات بالحدود البشرية. يُعتبر الموظفون والمديرون في شركات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية الذين يستخدمون تقنيات إدارة المشاريع المرنة حواجز بشرية في هذا البحث. لضمان تنوع البيانات وشمولها، يتم اختيار عينة من المديرين وأعضاء الفريق من أقسام ومستويات وظيفية مختلفة، بما في ذلك:

- عمال المشروع أولئك الذين يعملون بشكل مباشر على إدارة وتنفيذ المشاريع.
- المديرون الذين يتولون مسؤولية الإشراف على الفرق ووضع تقنيات إدارة المشاريع المرنة موضع التنفيذ.

● الحدود الزمنية

- يُشار إلى الإطار الزمني لجمع البيانات وتحليلها بالحدود الزمنية. تمتد الحدود الزمنية في هذا البحث إلى إطار زمني معين يستمر لمدة عام كامل في عام 2024 ويتكون من:
- الجمع الأولي للبيانات لضمان تنوع البيانات وشمولها طوال المواسم، كما تم إجراء الاستبانات والمقابلات الشخصية على مدار عدد من الأشهر.
- بعد جمع البيانات الأصلية، تم إجراء تحليل البيانات. حيث يستغرق ضمان صحة الدراسة واستخلاص النتائج بطريقة محايدة وعلمية عدة أشهر.
- فترة المراجعة والتقييم خلال هذه الفترة الزمنية، تم فحص النتائج والتحقق منها، كما تم النظر في أي معلومات إضافية لدعم وتعزيز صحة النتائج.

● الحدود المكانية

- يشار إلى المناطق الجغرافية التي يتم فيها إجراء البحث بالحدود المكانية. فقط الشركات التكنولوجية في المملكة العربية السعودية التي تستخدم تقنيات إدارة المشاريع المرنة مدرجة في الحدود الجغرافية لهذه الدراسة. تتكون هذه القيود من:
- جميع المقدرات الرئيسية للشركات المشاركة في البحث تقع في المدن الكبرى مثل الرياض وجدة والدمام، والتي تعد موطنًا لغالبية الشركات والجامعات التكنولوجية الرائدة.
- الفروع الإقليمية لضمان تنوع البيانات وشمول النتائج عبر مواقع جغرافية مختلفة، يعد هذا مهمًا للشركات ذات الوجود الجغرافي الكبير داخل المملكة.
- الشركات المتعددة الجنسيات التي تستخدم تقنيات إدارة المشاريع المرنة وتعمل في المملكة العربية السعودية توفر للبيانات وجهة نظر أكثر تنوعًا وعالمية.

- ومن خلال البقاء ضمن هذه المعايير، يسعى البحث إلى ضمان دقة وموثوقية النتائج المستمدة من كشف كيفية تأثير تقنيات إدارة المشاريع المرنة على الصحة النفسية وتقليل الإرهاق في العمل في صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

المقدمة

في بداية هذا الفصل، تمت مراجعة البيانات التي تم جمعها باستخدام مجموعة من أساليب الدراسة. ومن أجل رسم خريطة للبيانات لتتناسب مع المتطلبات، يتطلب هذا قدرات تحليلية ونقدية قوية. يستخدم البحث تحليل البيانات الكمية والنوعية لإظهار كيف تؤثر ستة أساليب مقيدة لإدارة المشاريع على العديد من عناصر الرفاهية النفسية والإرهاق المهني في مؤسسات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية.

مع التركيز على الأنماط الجديدة، سيتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متطورة. على سبيل المثال، سيتم تحليل البيانات لإظهار كيف تؤدي إدارة المشاريع المرنة إلى تقليل وقت إدارة المشاريع وتحسين جودة العمل. كما سيتم إجراء مقارنات مهمة بين الشركات التي تعرضت لهذه التأثيرات من أجل القيام بذلك.

بعد التحليل، سيتم عرض النتائج الأساسية للبيانات، مما يوضح الطرق العديدة التي تساعد بها إدارة المشاريع الشركات المختلفة. لإلقاء الضوء على التمييز بين استخدام هذه التدابير والتدابير الوقائية في مجالات الصحة والرعاية الصحية والإرهاق المهني، سيتم تحليل هذه النتائج.

ولكي تفهم الباحثة النتائج بسهولة، فقد قارنت بين الأداء التجاري الذي دخل في إدارة المشاريع التجارية ومؤشرات الرفاهية المهنية والنفسية التي تناولتها في الفصول السابقة. وتوفير النتائج منهجية تأخذ في الاعتبار الاختلافات في التدريب بين الشركات الكبيرة والصغيرة، فضلاً عن التحليل الذي يوضح الاختلافات في تأثيرات هذه العمليات على المقاييس والرفاهية النفسية للمديرين.

يعد هذا الفصل بالغ الأهمية لأنه يقدم نظرة شاملة حول كيفية تعزيز ممارسات إدارة المشاريع من خلال إدارة المشاريع الخاصة، والجمع بين النظرية والتطبيق العملي وتقييمهما. حيث ستوفر هذه التقييمات بيانات مهمة حول الاستخدام المستقبلي لتقنيات إدارة المشاريع المبتكرة في التكنولوجيا.

تحليل البيانات

الوصف الإحصائي للبيانات

يتم استخدام برنامج SPSS لتوليد وصف دقيق وشامل للبيانات في التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان للتحقيق في العلاقة بين الرفاهية النفسية وتقنيات إدارة المشاريع المرنة وخفض الإرهاق الوظيفي في قطاع التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. يتم توفير نظرة عامة على توزيع العينة من خلال الملخص الأول للتحليل الإحصائي للبيانات الديموغرافية للمشاركين، بما في ذلك العمر والخبرة.

ثم باستخدام تحليلات مثل المتوسط والانحراف المعياري، يتم إنتاج إحصاءات وصفية للمتغيرات المهمة مثل تقنيات إدارة المشاريع القابلة للتكيف والرفاهية النفسية.

من أجل تقييم موثوقية أداة جمع البيانات، يتم قياس الاتساق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ، حيث يمثل رقم ألفا موثوقية أسئلة الاستبيان. يتم أيضاً فحص العلاقة بين المتغيرات المستقلة، مثل تقنيات إدارة المشاريع القابلة للتكيف، والمتغير التابع، الرفاهية النفسية، باستخدام اختبار مربع كاي. تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات إذا كانت قيمة P أقل من 0.05.

تشكل هذه الدراسة الإحصائية خطوة مهمة في فهم كيفية تأثير تقنيات إدارة المشاريع المرنة على الصحة النفسية وتقليل الإرهاق الوظيفي في صناعة التكنولوجيا، مما يساعد على زيادة فعالية هذه التقنيات في رفع جودة التوازن بين العمل والحياة لدى العمال.

Statistics						
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	N	
					Valid	
0.422	-0.649	0.212	0.724	1.277	130	العمر
0.422	-0.906	0.212	-1.053	0.445	130	الجنس
0.422	-1.159	0.212	0.654	1.553	130	الدرجة العلمية
0.422	-1.427	0.212	0.432	1.576	130	4. هل تعتقد أن استخدام استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة يساعد في تحسين رفاهيتك النفسية؟
0.422	-1.346	0.212	0.436	1.531	130	5. هل ترى أن تطبيق استراتيجيات المشاريع المرنة يساهم في تقليل مستويات الإرهاق الوظيفي؟
0.422	-0.825	0.212	0.603	1.238	130	6. هل تعتقد أن القدرة على تعديل الجداول الزمنية وفقاً للاحتياجات الشخصية يساهم في تقليل التوتر؟
0.422	-1.088	0.212	0.665	1.479	130	7. هل ترى أن العمل في إطار مشاريع مرنة يعزز التوازن بين حياتك العملية والشخصية؟
0.422	-0.679	0.212	0.705	1.279	130	8. هل تعتقد أن المشاريع المرنة تقلل من الشعور بالضغط المرتبط بمهام العمل؟
0.422	-0.942	0.212	0.731	1.462	130	9. هل ترى أن العمل في بيئة مرنة يزيد من رضاك العام عن وظيفتك؟
0.422	-0.814	0.212	0.577	1.272	130	10. هل تعتقد أن استراتيجيات المشاريع المرنة تتيح لك استراحة كافية لتجنب الإرهاق؟
0.422	-1.266	0.212	0.516	1.525	130	11. هل ترى أن الفرق التي تعمل بإدارة مرنة تكون أكثر دعماً وتعاوناً؟
0.422	-0.782	0.212	0.660	1.304	130	12. هل تعتقد أن تطبيق المشاريع المرنة يساعد في تحسين التركيز أثناء العمل؟
0.422	-1.138	0.212	0.584	1.457	130	13. هل ترى أن أساليب المشاريع المرنة تتيح لك المزيد من التحكم في تدفق العمل والمهام؟
0.422	-0.676	0.212	0.921	1.454	130	14. هل تعتقد أن المشاريع المرنة تقلل من الشعور بالعبء الناتج عن تعدد المهام؟
0.422	-1.036	0.212	0.443	1.297	130	15. هل ترى أن المرونة في العمل تساعدك على التعامل بشكل أفضل مع مواقف العمل الصعبة؟
0.422	-0.876	0.212	0.779	1.473	130	16. هل تعتقد أن المرونة في إدارة المشاريع تساهم في تعزيز التواصل الفعال بين أعضاء الفريق؟
0.422	-1.492	0.212	0.365	1.585	130	17. هل ترى أن العمل في مشاريع مرنة يساعد على تحسين مزاجك العام أثناء العمل؟
0.422	-1.184	0.212	0.542	1.471	130	18. هل تعتقد أن المشاريع المرنة تساعد على تقليل الإرهاق الجسدي المرتبط بساعات العمل الطويلة؟
0.422	-0.762	0.212	0.659	1.273	130	19. هل ترى أن إدارة المشاريع المرنة تساعد في تعزيز الثقة بينك وبين مدير المشروع؟
0.422	-1.433	0.212	0.358	1.511	130	20. هل تعتقد أن المشاريع المرنة تساهم في تقليل عدد الساعات الإضافية غير الضرورية؟

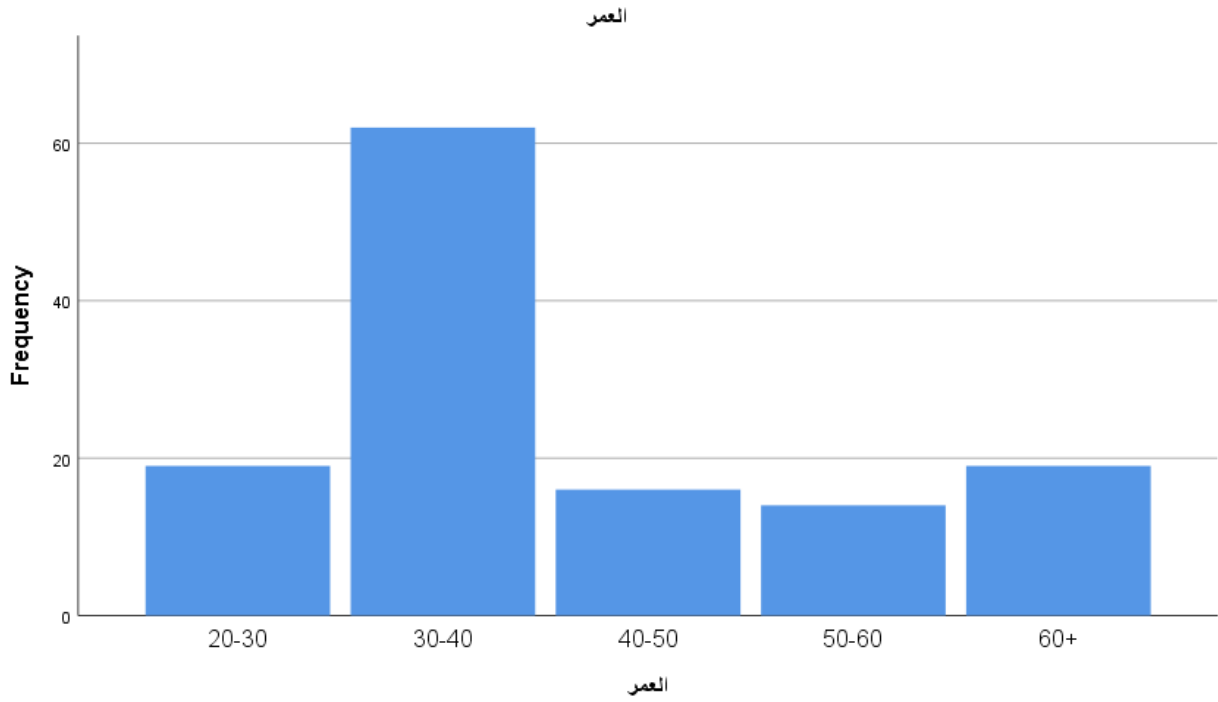
جدول 1 : الوصف الإحصائي للبيانات

● عمر المشاركين في التجربة

من الواضح ان أكبر نسبة كانت من عمر 30 عام الي 40 عام وهذا يدل علي الفئة المستهدفة.

		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	19	14.6	14.6	14.6
	30-40	62	47.7	47.7	62.3
	40-50	16	12.3	12.3	74.6
	50-60	14	10.8	10.8	85.4
	60+	19	14.6	14.6	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 2 :الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة.



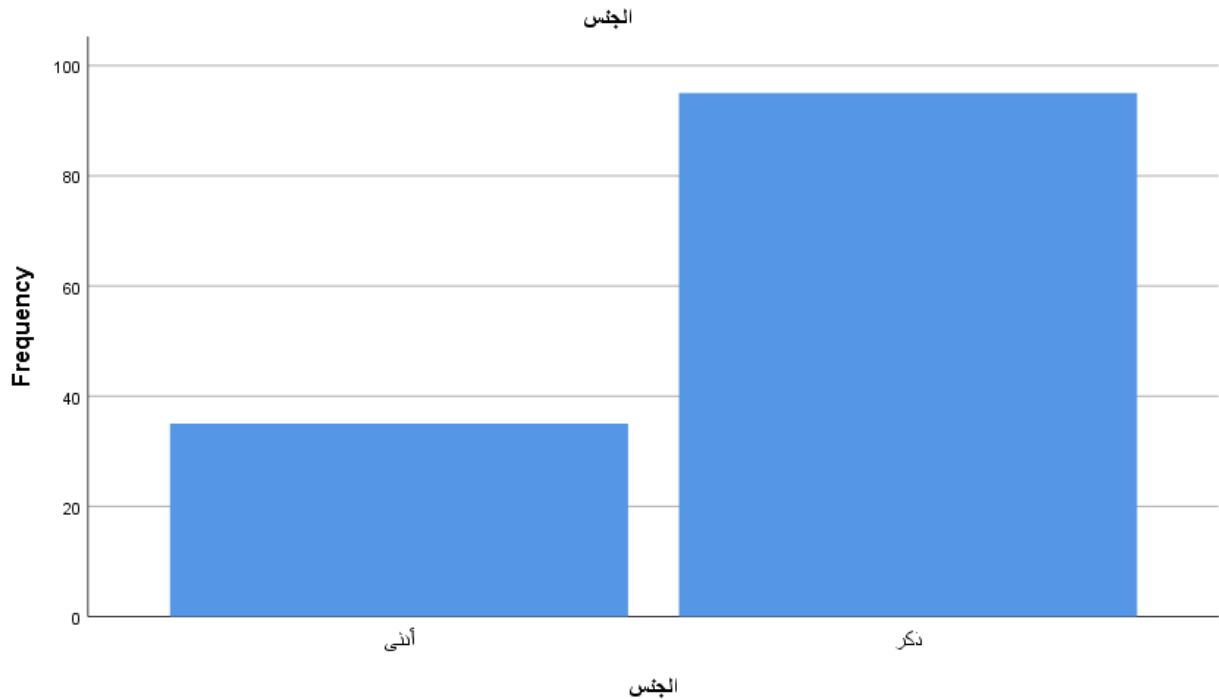
رسم توضيحي 2 : التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة

● جنس المشاركين في التجربة

كانت أكبر نسبة من نصيب الذكر بنسبة 73% ويدل على استهداف الذكر في التجربة.

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	35	26.9	26.9	26.9
	ذكر	95	73.1	73.1	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 3 : الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة.



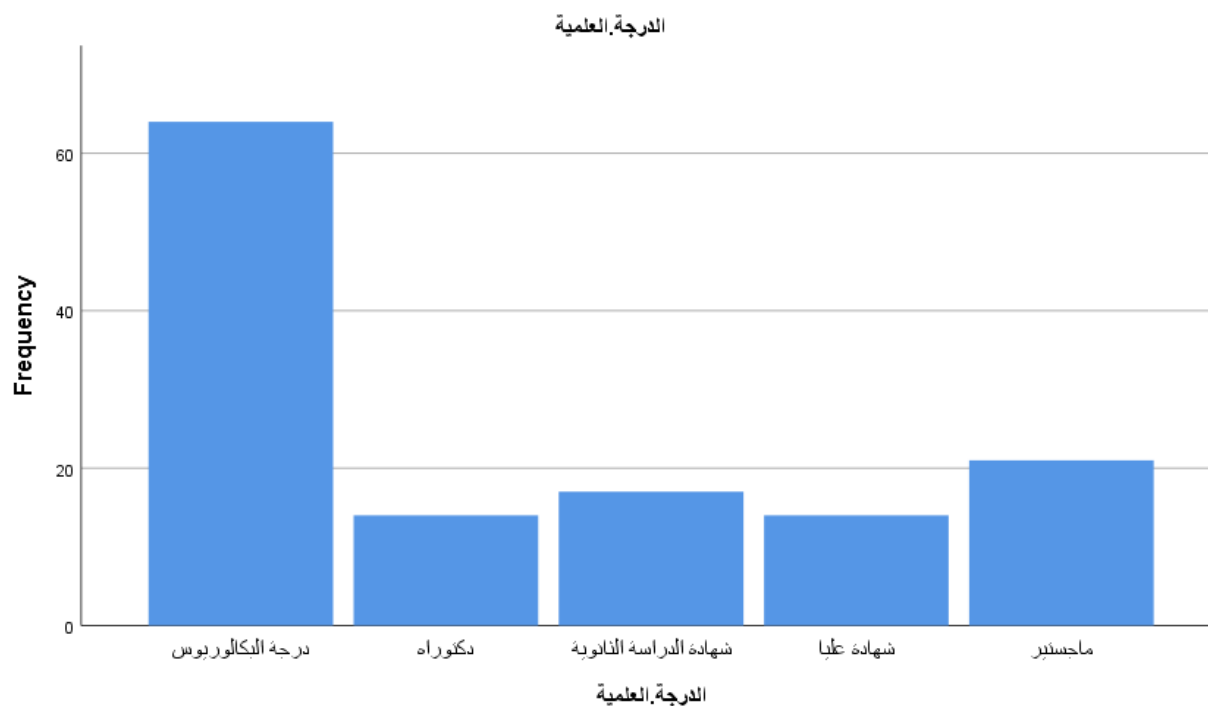
رسم توضيحي 3 : التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

● الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

كانت الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة اكثرها من درجه البكالوريوس بنسبه تقارب 50%.

● الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	64	49.2	49.2	49.2
	دكتوراه	14	10.8	10.8	60.0
	شهادة الدراسة الثانوية	17	13.1	13.1	73.1
	شهادة عليا	14	10.8	10.8	83.8
	ماجستير	21	16.2	16.2	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 4 : الوصف الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة



رسم توضيحي 4 : التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

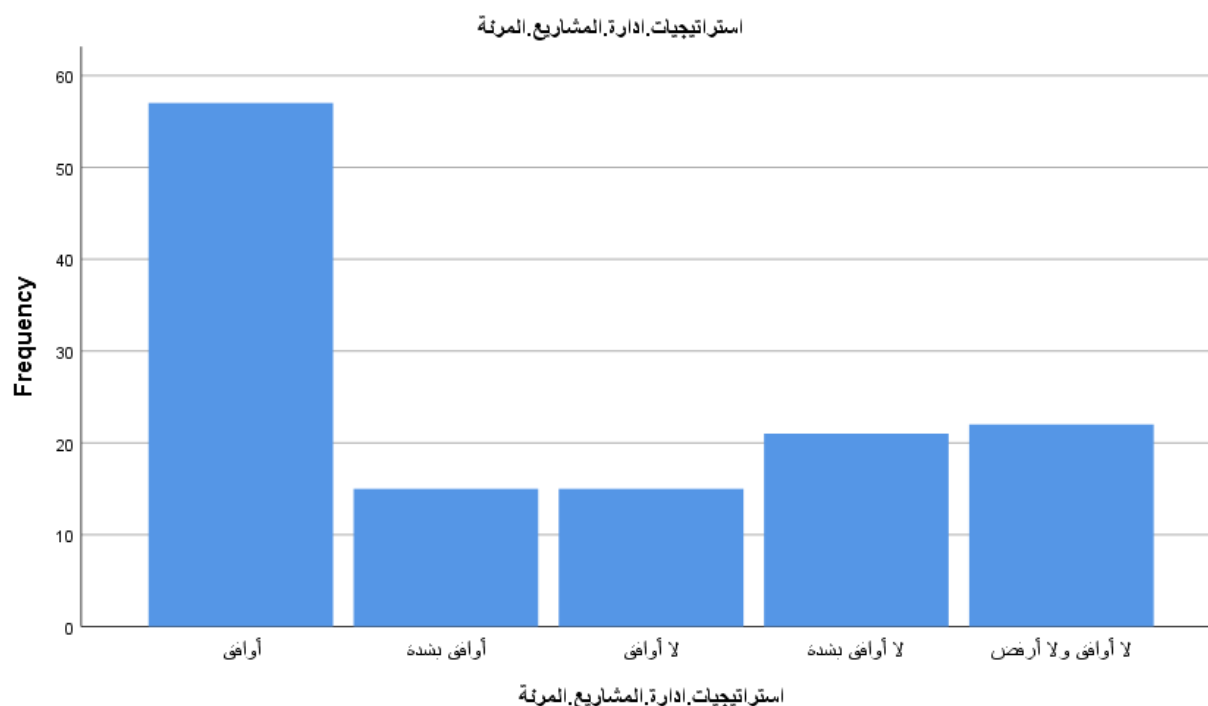
- هل تعتقد أن استخدام استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة يساعد في تحسين رفايتك النفسية؟

وصل نسبه الموافقة والموافقة بشده لنسبه تقارب 55% يدل علي اهميه استخدام استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة

يساعد في تحسين رفايتك النفسية.

هل تعتقد أن استخدام استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة يساعد في تحسين رفايتك النفسية؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	57	43.8	43.8	43.8
	أوافق بشدة	15	11.5	11.5	55.4
	لا أوافق	15	11.5	11.5	66.9
	لا أوافق بشدة	21	16.2	16.2	83.1
	لا أوافق ولا أرفض	22	16.9	16.9	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 5 : الوصف الاحصائي لاستخدام استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة يساعد في تحسين رفايتك النفسية.



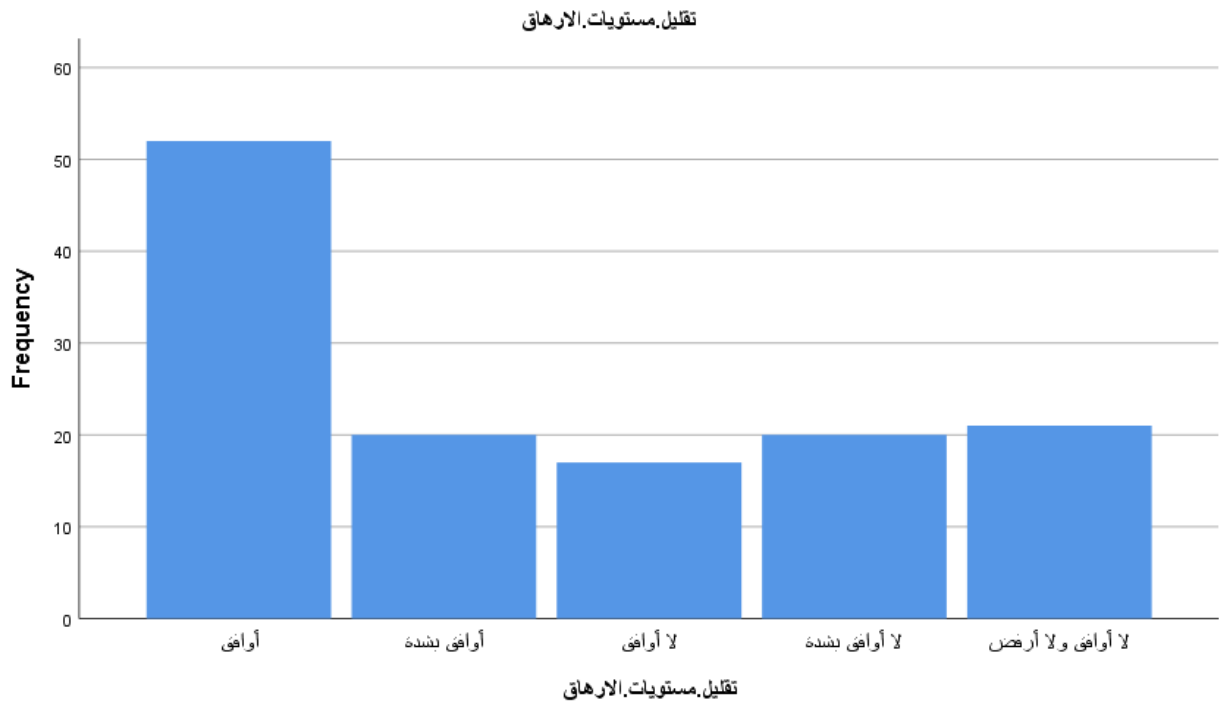
رسم توضيحي 5 : التمثيل البياني لاستخدام استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة يساعد في تحسين رفايتك النفسية

● هل ترى أن تطبيق استراتيجيات المشاريع المرنة يسهم في تقليل مستويات الإرهاق الوظيفي؟

وصل نسبه التأكيد الي 55% يشيد بأهمية تطبيق استراتيجيات المشاريع المرنة يسهم في تقليل مستويات الإرهاق الوظيفي

هل ترى أن تطبيق استراتيجيات المشاريع المرنة يساهم في تقليل مستويات الإرهاق الوظيفي؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	52	40.0	40.0	40.0
	أوافق بشدة	20	15.4	15.4	55.4
	لا أوافق	17	13.1	13.1	68.5
	لا أوافق بشدة	20	15.4	15.4	83.8
	لا أوافق ولا أرفض	21	16.2	16.2	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 6 : الوصف الاحصائي لتطبيق استراتيجيات المشاريع المرنة يساهم في تقليل مستويات الإرهاق الوظيفي.



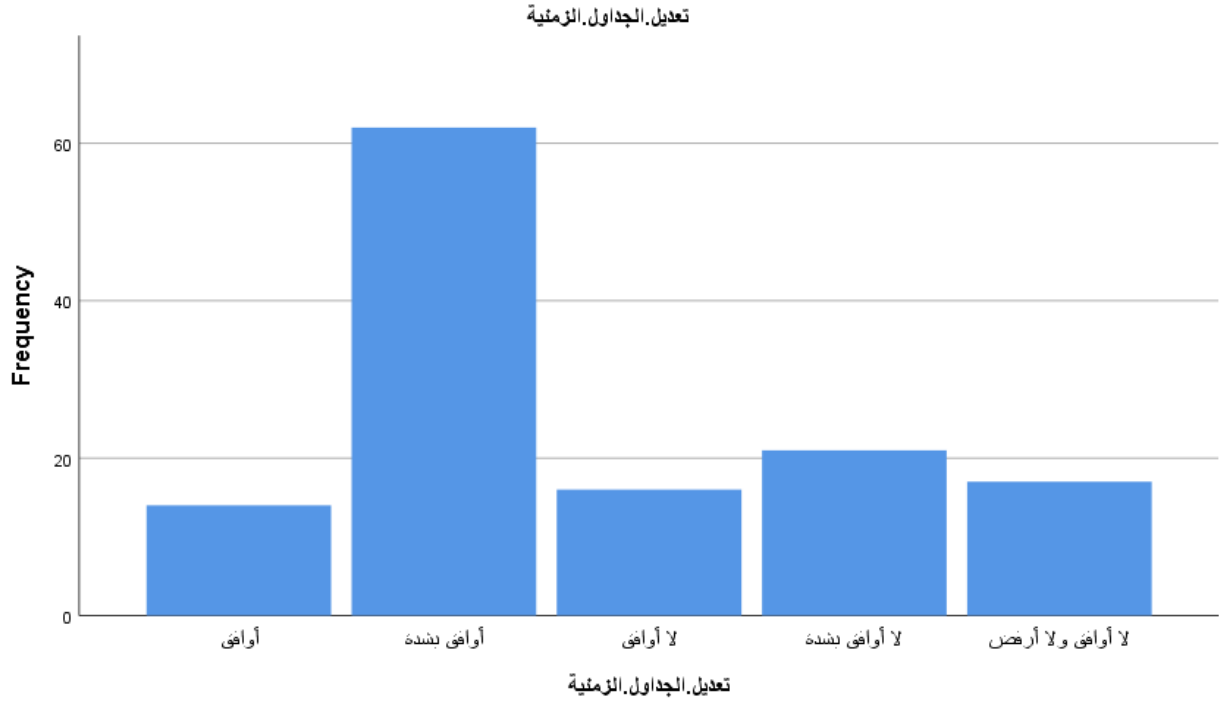
رسم توضيحي 6 : التمثيل البياني لتطبيق استراتيجيات المشاريع المرنة يساهم في تقليل مستويات الإرهاق الوظيفي

● هل تعتقد أن القدرة على تعديل الجداول الزمنية وفقاً للاحتياجات الشخصية يساهم في تقليل التوتر؟

وصل نسبته الموافقة بشده الي ما يقارب 48% يدل علي اهميه تعديل الجداول الزمنية وفقاً للاحتياجات الشخصية يساهم في تقليل التوتر.

هل تعتقد أن القدرة على تعديل الجداول الزمنية وفقاً للاحتياجات الشخصية يساهم في تقليل التوتر؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	14	10.8	10.8	10.8
	أوافق بشدة	62	47.7	47.7	58.5
	لا أوافق	16	12.3	12.3	70.8
	لا أوافق بشدة	21	16.2	16.2	86.9
	لا أوافق ولا أرفض	17	13.1	13.1	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 7 : الوصف الاحصائي لتعديل الجداول الزمنية وفقاً للاحتياجات الشخصية يساهم في تقليل التوتر.



رسم توضيحي 7 : التمثيل البياني لتعديل الجداول الزمنية وفقاً للاحتياجات الشخصية يساهم في تقليل التوتر

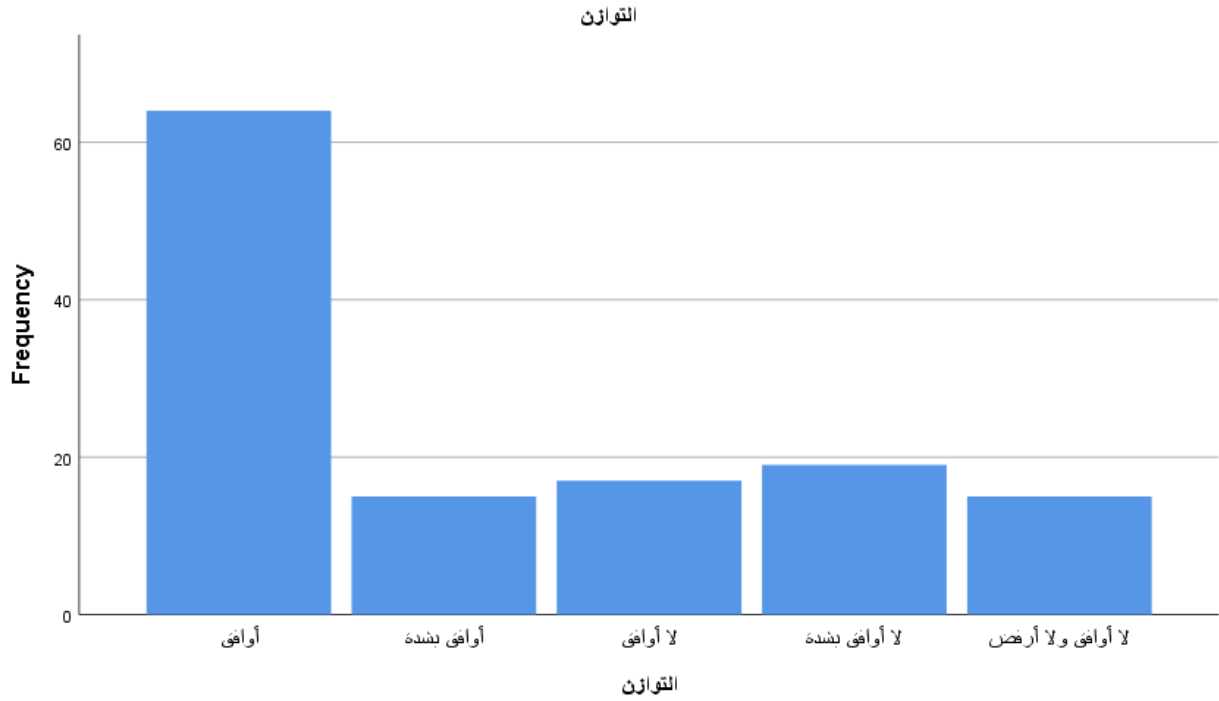
● هل ترى أن العمل في إطار مشاريع مرنة يعزز التوازن بين حياتك العملية والشخصية؟

وصل نسبته الموافقة إلى 50% يدل على وعي المشاركين في اهمية أن العمل في إطار مشاريع مرنة يعزز التوازن بين حياتك

العملية والشخصية

هل ترى أن العمل في إطار مشاريع مرنة يعزز التوازن بين حياتك العملية والشخصية؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	64	49.2	49.2	49.2
	أوافق بشدة	15	11.5	11.5	60.8
	لا أوافق	17	13.1	13.1	73.8
	لا أوافق بشدة	19	14.6	14.6	88.5
	لا أوافق ولا أرفض	15	11.5	11.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 8: الوصف الاحصائي للتعديل الجداول الزمنية وفقاً للاحتياجات الشخصية يساهم في تقليل التوتر.



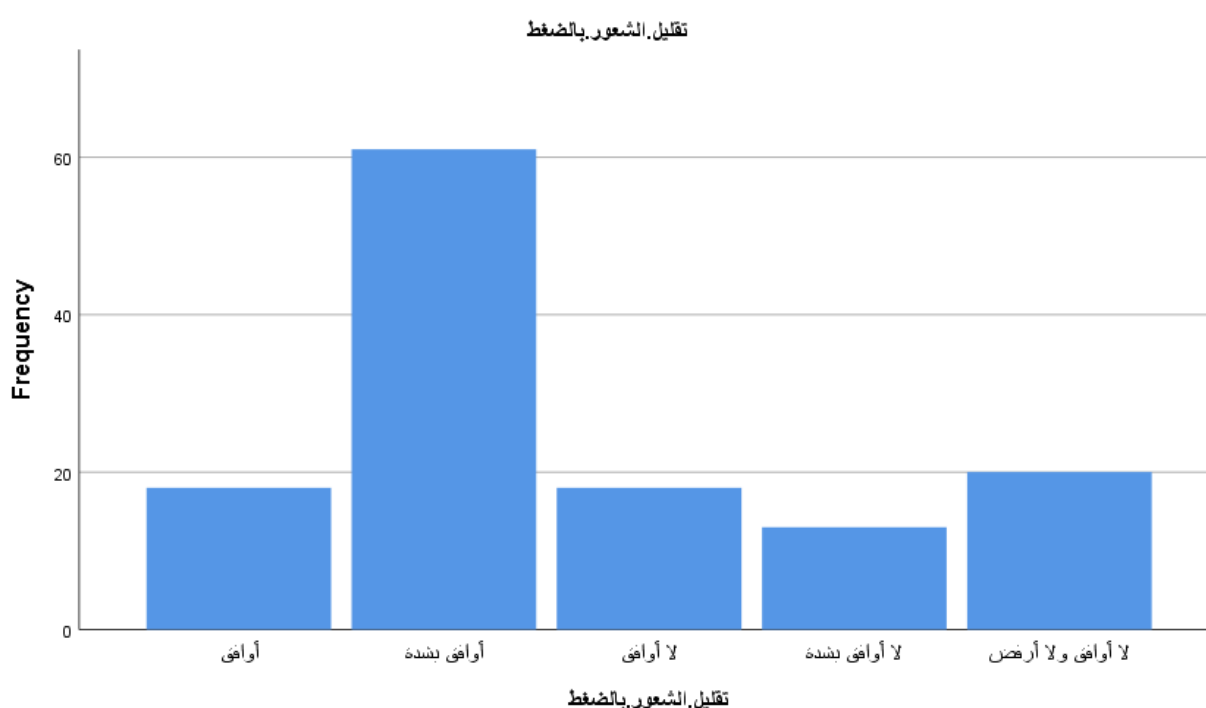
رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لتعديل الجداول الزمنية وفقاً للاحتياجات الشخصية يساهم في تقليل التوتر

● هل تعتقد أن المشاريع المرنة تقلل من الشعور بالضغط المرتبط بمهام العمل؟

وصل نسبته الموافقة والموافقة بشدة إلى ما يقارب 60% يدل على أن المشاريع المرنة تقلل من الشعور بالضغط المرتبط بمهام العمل.

هل تعتقد أن المشاريع المرنة تقلل من الشعور بالضغط المرتبط بمهام العمل؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	18	13.8	13.8	13.8
	أوافق بشدة	61	46.9	46.9	60.8
	لا أوافق	18	13.8	13.8	74.6
	لا أوافق بشدة	13	10.0	10.0	84.6
	لا أوافق ولا أرفض	20	15.4	15.4	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 9 : الوصف الاحصائي للمشاريع المرنة تقلل من الشعور بالضغط المرتبط بمهام العمل.



رسم توضيحي 9 : التمثيل البياني للمشاريع المرنة تقلل من الشعور بالضغط المرتبط بمهام العمل

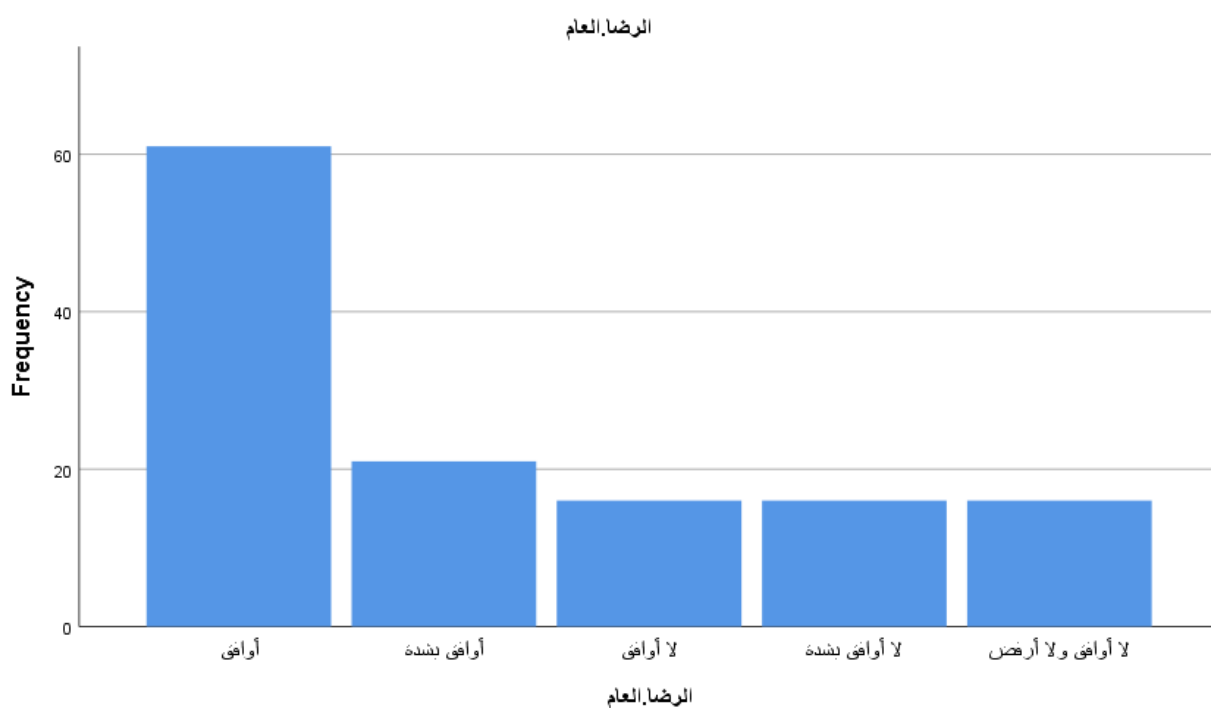
● هل ترى أن العمل في بيئة مرنة يزيد من رضاك العام عن وظيفتك؟

اجمع المصوتون على أن العمل في بيئة مرنة يزيد من رضاك العام عن وظيفتك بنسبة تقارب 60%.

● هل ترى أن العمل في بيئة مرنة يزيد من رضاك العام عن وظيفتك؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	61	46.9	46.9	46.9
	أوافق بشدة	21	16.2	16.2	63.1
	لا أوافق	16	12.3	12.3	75.4
	لا أوافق بشدة	16	12.3	12.3	87.7
	لا أوافق ولا أرفض	16	12.3	12.3	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 10 : الوصف الاحصائي للعمل في بيئة مرنة يزيد من رضاك العام عن وظيفتك



رسم توضيحي 10 : التمثيل البياني للعمل في بيئة مرنة يزيد من رضاك العام عن وظيفتك

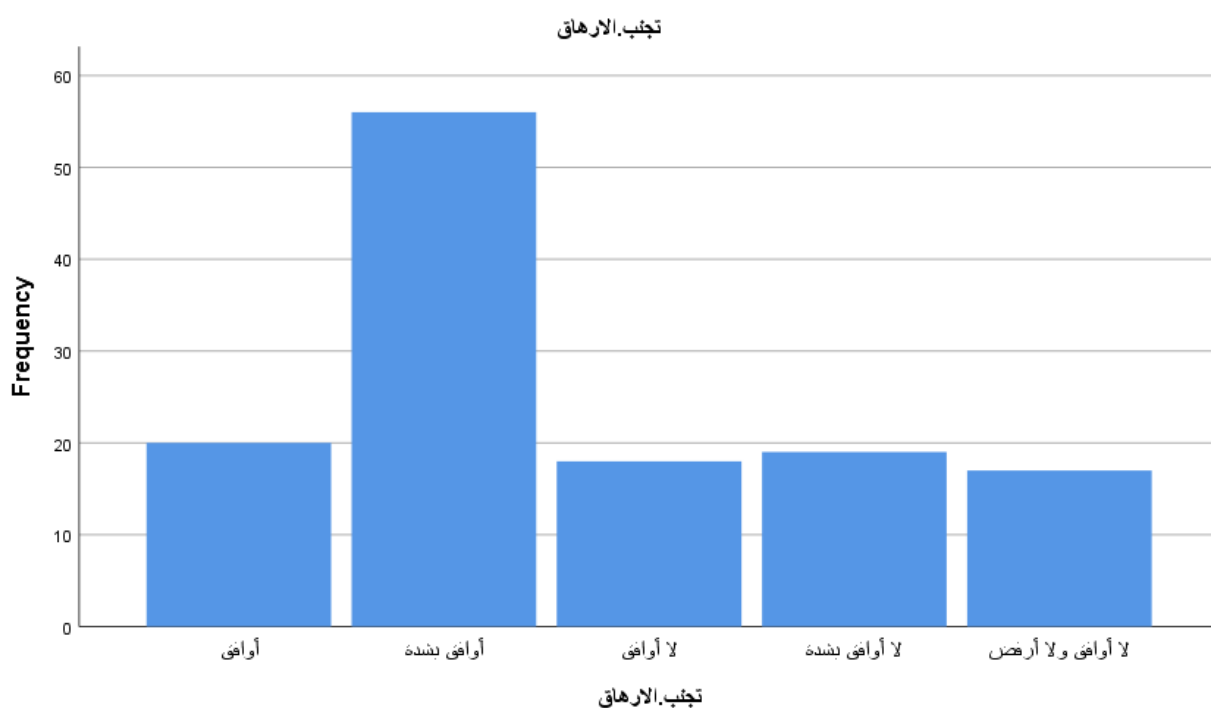
- هل تعتقد أن استراتيجيات المشاريع المرنة تتيح لك استراحة كافية لتجنب الإرهاق؟

وصلت نسبة الموافقة بشده الي 44% يدل علي اهميه تطبيق استراتيجيات المشاريع المرنة تتيح لك استراحة كافية لتجنب الإرهاق.

هل تعتقد أن استراتيجيات المشاريع المرنة تتيح لك استراحة كافية لتجنب الإرهاق؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	20	15.4	15.4	15.4
	أوافق بشدة	56	43.1	43.1	58.5
	لا أوافق	18	13.8	13.8	72.3
	لا أوافق بشدة	19	14.6	14.6	86.9
	لا أوافق ولا أرفض	17	13.1	13.1	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 11 : الوصف الاحصائي للمشاريع المرنة تتيح لك استراحة كافية لتجنب الإرهاق



رسم توضيحي 11: التمثيل البياني للمشاريع المرنة تتيح لك استراحة كافية لتجنب الإرهاق

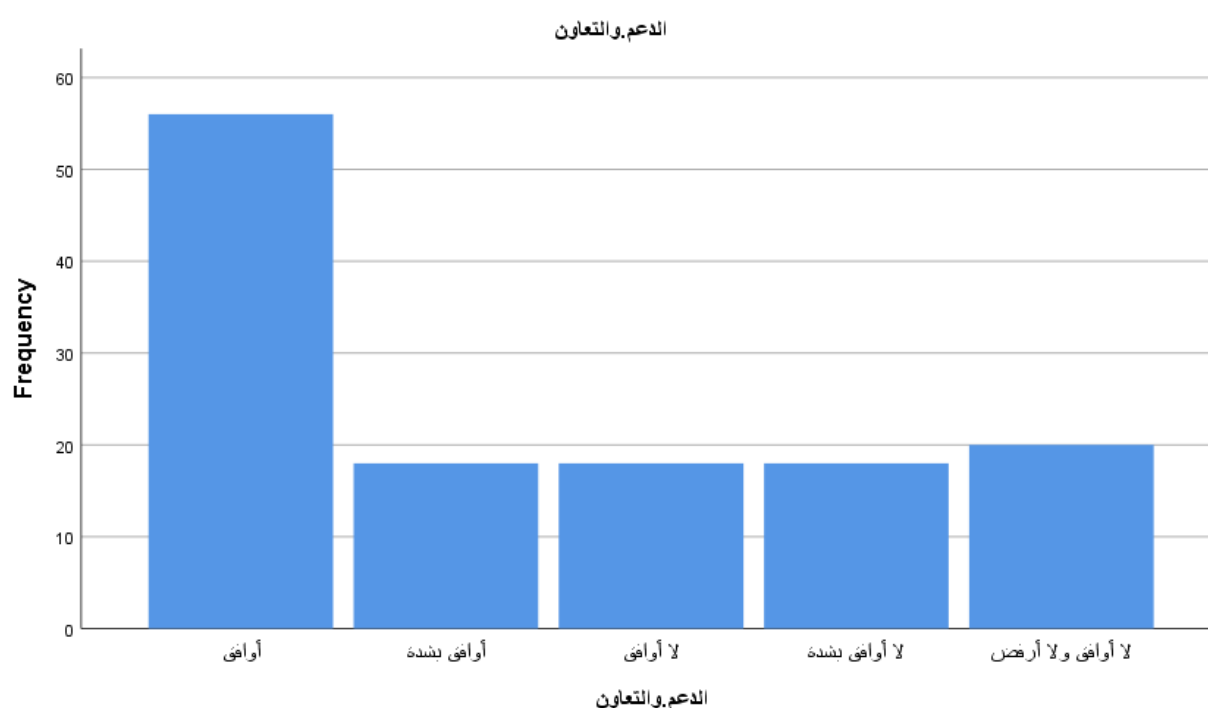
● هل ترى أن الفرق التي تعمل بإدارة مرنة تكون أكثر دعماً وتعاوناً؟

كانت أكبر نسبة من التصويت من نصيب الموافقة بنسبه تقارب 44% يدل على أن الفرق التي تعمل بإدارة مرنة تكون أكثر دعماً وتعاوناً.

هل ترى أن الفرق التي تعمل بإدارة مرنة تكون أكثر دعماً وتعاوناً؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	56	43.1	43.1	43.1
	أوافق بشدة	18	13.8	13.8	56.9
	لا أوافق	18	13.8	13.8	70.8
	لا أوافق بشدة	18	13.8	13.8	84.6
	لا أوافق ولا أرفض	20	15.4	15.4	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 12 : الوصف الاحصائي للفرق التي تعمل بإدارة مرنة تكون أكثر دعماً وتعاوناً.



رسم توضيحي 12 : التمثيل البياني للفرق التي تعمل بإدارة مرنة تكون أكثر دعماً وتعاوناً

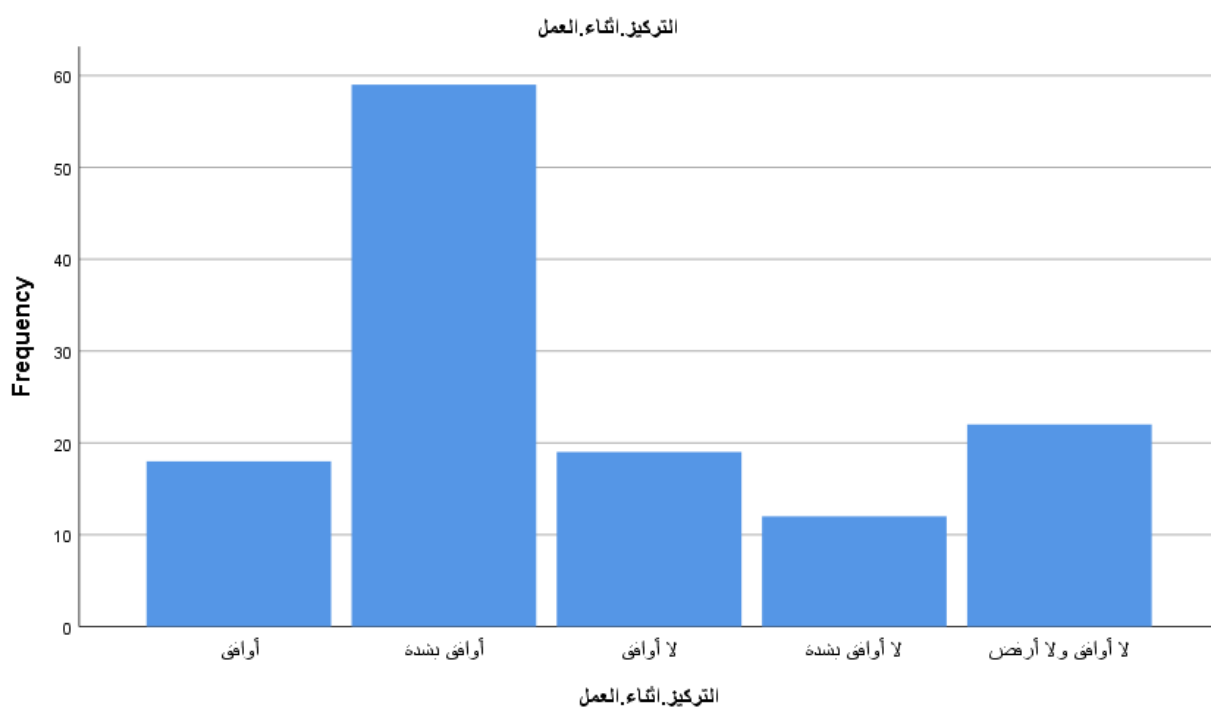
● هل تعتقد أن تطبيق المشاريع المرنة يساعد في تحسين التركيز أثناء العمل؟

وصلت نسبة الموافقة والموافقة بشده الي ما يقارب 60% يدل على وجهة نظر المصوتون على تطبيق المشاريع المرنة يساعد في تحسين التركيز أثناء العمل.

هل تعتقد أن تطبيق المشاريع المرنة يساعد في تحسين التركيز أثناء العمل؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	18	13.8	13.8	13.8
	أوافق بشدة	59	45.4	45.4	59.2
	لا أوافق	19	14.6	14.6	73.8
	لا أوافق بشدة	12	9.2	9.2	83.1
	لا أوافق ولا أرفض	22	16.9	16.9	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 13 : الوصف الاحصائي لتطبيق المشاريع المرنة يساعد في تحسين التركيز أثناء العمل.



رسم توضيحي 13 : التمثيل البياني ل تطبيق المشاريع المرنة يساعد في تحسين التركيز أثناء العمل.

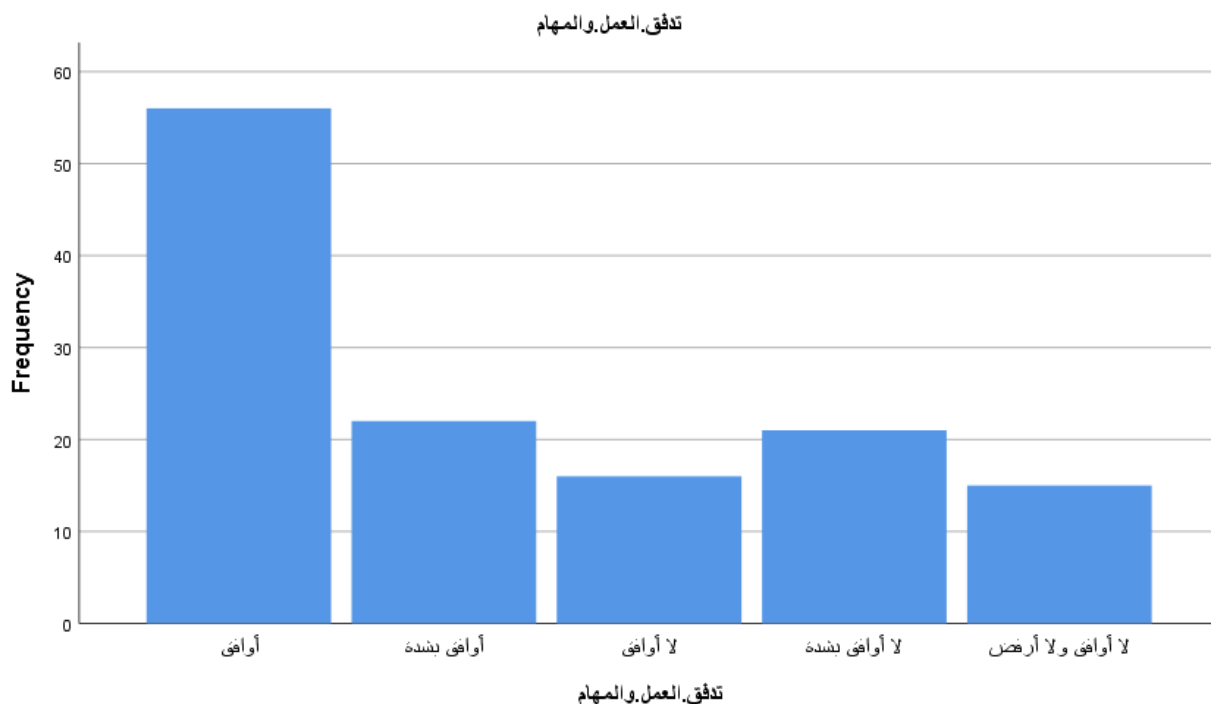
● هل ترى أن أساليب المشاريع المرنة تتيح لك المزيد من التحكم في تدفق العمل والمهام؟

وصلت نسبة الموافقة الي 44% يدل على أساليب المشاريع المرنة تتيح لك المزيد من التحكم في تدفق العمل والمهام.

هل ترى أن أساليب المشاريع المرنة تتيح لك المزيد من التحكم في تدفق العمل والمهام؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	56	43.1	43.1	43.1
	أوافق بشدة	22	16.9	16.9	60.0

	لا أوافق	16	12.3	12.3	72.3
	لا أوافق بشدة	21	16.2	16.2	88.5
	لا أوافق ولا أرفض	15	11.5	11.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 14 : الوصف الاحصائي لاساليب المشاريع المرنة تتيج لك المزيد من التحكم في تدفق العمل والمهام.



رسم توضيحي 14 : التمثيل البياني لاساليب المشاريع المرنة تتيج لك المزيد من التحكم في تدفق العمل والمهام

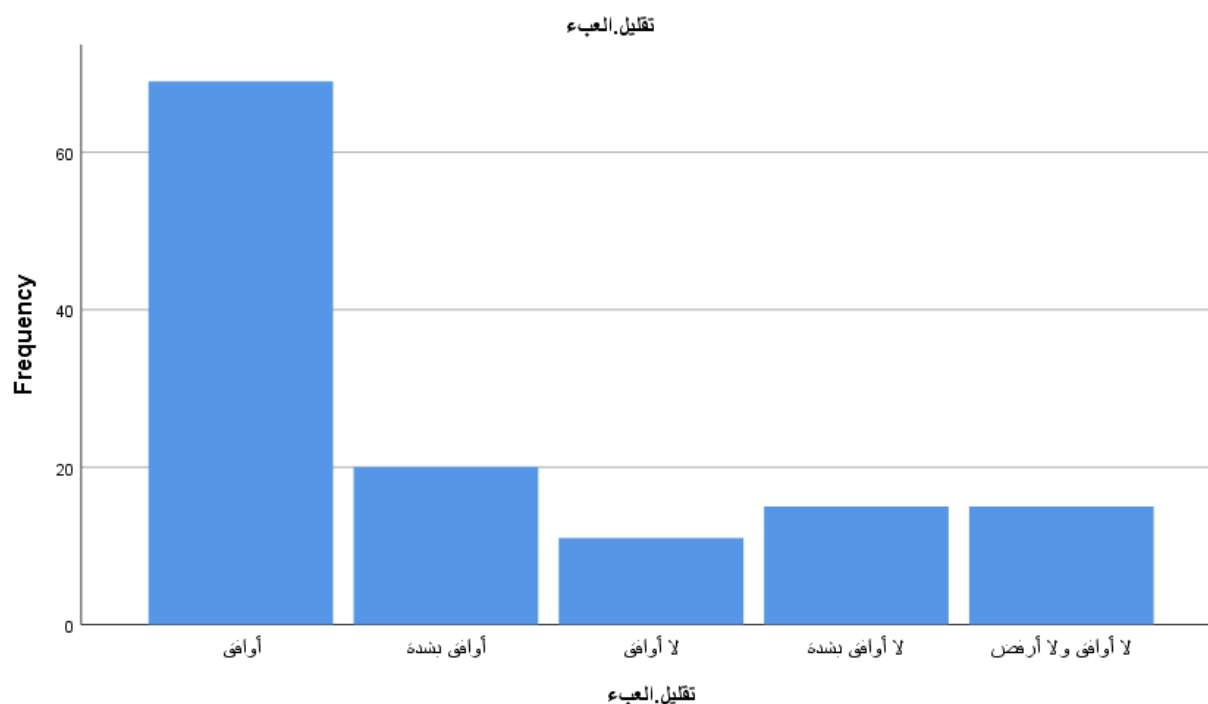
● هل تعتقد أن المشاريع المرنة تقلل من الشعور بالعبء الناتج عن تعدد المهام؟

تخطي نسبة الموافقة نسبة 53% يؤكد على أن المشاريع المرنة تقلل من الشعور بالعبء الناتج عن تعدد المهام.

هل تعتقد أن المشاريع المرنة تقلل من الشعور بالعبء الناتج عن تعدد المهام؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	69	53.1	53.1	53.1
	أوافق بشدة	20	15.4	15.4	68.5
	لا أوافق	11	8.5	8.5	76.9
	لا أوافق بشدة	15	11.5	11.5	88.5

	لا أوافق ولا أرفض	15	11.5	11.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 15 الوصف الاحصائي للمشاريع المرنة تقلل من الشعور بالعبء الناتج عن تعدد المهام



رسم توضيحي 15 : التمثيل البياني للمشاريع المرنة تقلل من الشعور بالعبء الناتج عن تعدد المهام

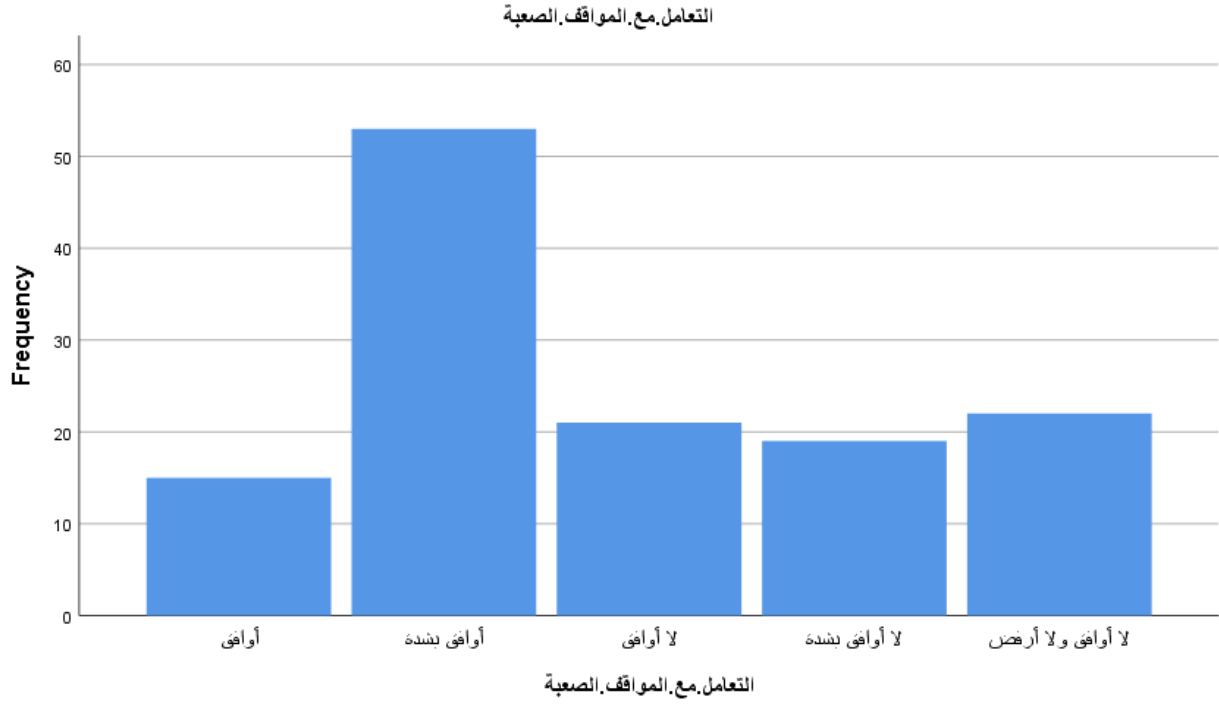
● هل ترى أن المرونة في العمل تساعدك على التعامل بشكل أفضل مع مواقف العمل الصعبة؟

كانت نسبة الموافقة بشده 40% يدل على أن المرونة في العمل تساعدك على التعامل بشكل أفضل مع مواقف العمل الصعبة.

هل ترى أن المرونة في العمل تساعدك على التعامل بشكل أفضل مع مواقف العمل الصعبة؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	15	11.5	11.5	11.5
	أوافق بشدة	53	40.8	40.8	52.3
	لا أوافق	21	16.2	16.2	68.5
	لا أوافق بشدة	19	14.6	14.6	83.1

	لا أوافق ولا أرفض	22	16.9	16.9	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 16 : الوصف الاحصائي لترى أن المرونة في العمل تساعدك على التعامل بشكل أفضل مع مواقف العمل الصعبة.



رسم توضيحي 16 : التمثيل البياني لترى أن المرونة في العمل تساعدك على التعامل بشكل أفضل مع مواقف العمل الصعبة

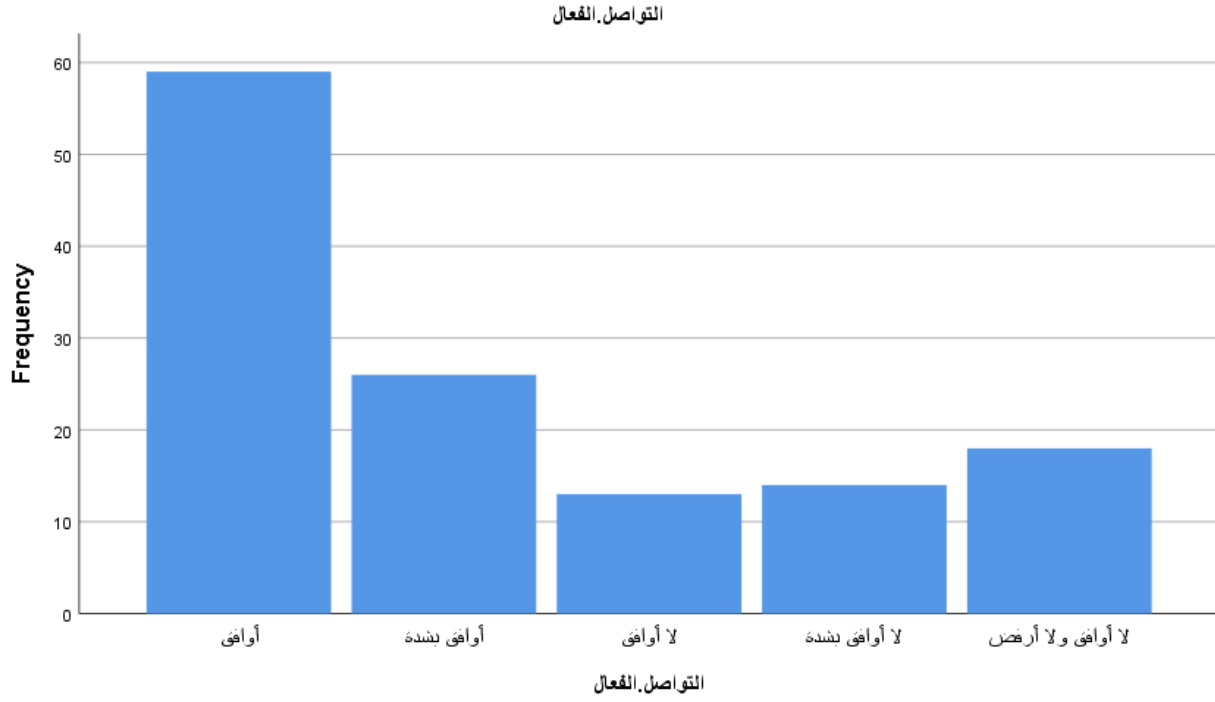
- هل تعتقد أن المرونة في إدارة المشاريع تساهم في تعزيز التواصل الفعال بين أعضاء الفريق؟

وصلت نسبته الموافقة والموافقة بشدة الى أكثر من 65% يؤكد أن المرونة في إدارة المشاريع تساهم في تعزيز التواصل الفعال بين أعضاء الفريق.

هل تعتقد أن المرونة في إدارة المشاريع تساهم في تعزيز التواصل الفعال بين أعضاء الفريق؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	59	45.4	45.4	45.4
	أوافق بشدة	26	20.0	20.0	65.4
	لا أوافق	13	10.0	10.0	75.4
	لا أوافق بشدة	14	10.8	10.8	86.2

	لا أوافق ولا أرفض	18	13.8	13.8	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 17 : التمثيل البياني لتعتقد أن المرونة في إدارة المشاريع تساهم في تعزيز التواصل الفعال بين أعضاء الفريق



رسم توضيحي 17: الوصف الاحصائي لتعتقد أن المرونة في إدارة المشاريع تساهم في تعزيز التواصل الفعال بين أعضاء الفريق

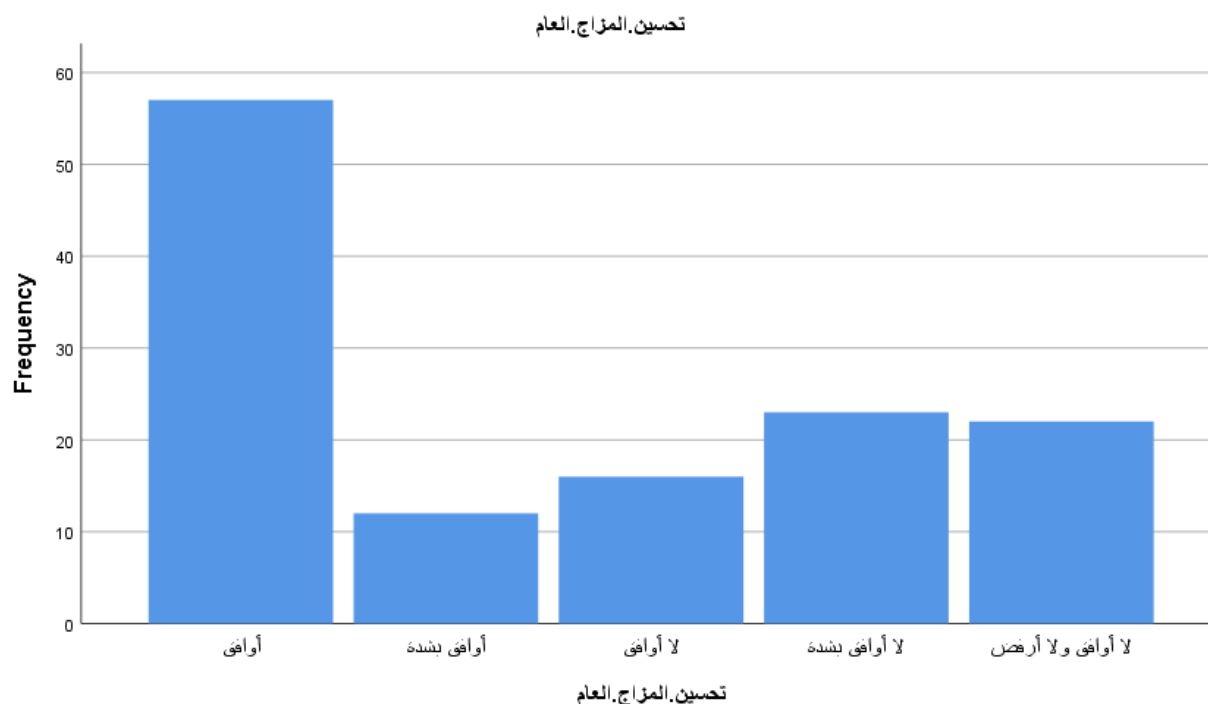
- هل ترى أن العمل في مشاريع مرنة يساعد على تحسين مزاجك العام أثناء العمل؟

وصلت نسبته الموافقة الي 44% يدل على أن العمل في مشاريع مرنة يساعد على تحسين مزاجك العام أثناء العمل.

هل ترى أن العمل في مشاريع مرنة يساعد على تحسين مزاجك العام أثناء العمل؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	57	43.8	43.8	43.8
	أوافق بشدة	12	9.2	9.2	53.1
	لا أوافق	16	12.3	12.3	65.4
	لا أوافق بشدة	23	17.7	17.7	83.1

	لا أوافق ولا أرفض	22	16.9	16.9	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 18: الوصف الاحصائي لترى أن العمل في مشاريع مرنة يساعد على تحسين مزاجك العام أثناء العمل



رسم توضيحي 18 : التمثيل البياني لترى أن العمل في مشاريع مرنة يساعد على تحسين مزاجك العام أثناء العمل

● هل تعتقد أن المشاريع المرنة تساعد على تقليل الإرهاق الجسدي المرتبط بساعات العمل الطويلة؟

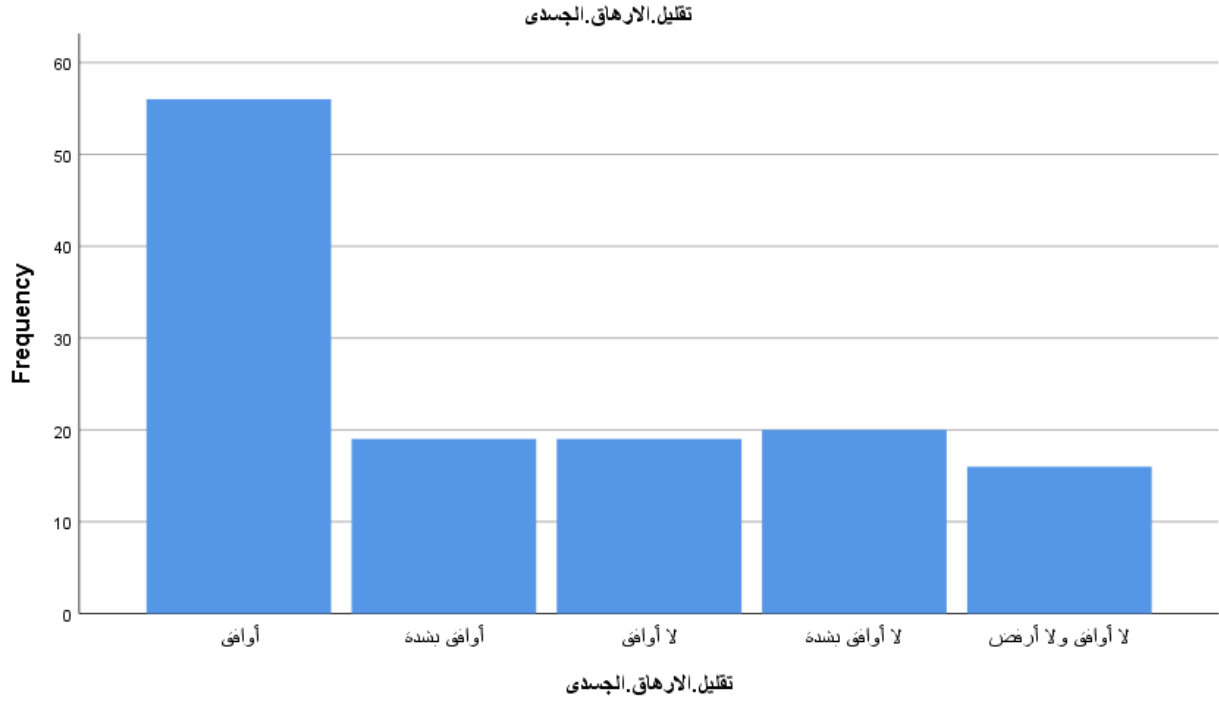
كسرت نسبة الموافقة والموافقة بشده نسبة 60% يؤكد أن المشاريع المرنة تساعد على تقليل الإرهاق الجسدي المرتبط

بساعات العمل الطويلة.

هل تعتقد أن المشاريع المرنة تساعد على تقليل الإرهاق الجسدي المرتبط بساعات العمل الطويلة؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	56	43.1	43.1	43.1
	أوافق بشدة	19	14.6	14.6	57.7
	لا أوافق	19	14.6	14.6	72.3

	لا أوافق بشدة	20	15.4	15.4	87.7
	لا أوافق ولا أرفض	16	12.3	12.3	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 19 : الوصف الاحصائي لتعتقد أن المشاريع المرنة تساعد على تقليل الإرهاق الجسدي المرتبط بساعات العمل الطويلة.



رسم توضيحي 19 : التمثيل البياني لتعتقد أن المشاريع المرنة تساعد على تقليل الإرهاق الجسدي المرتبط بساعات العمل الطويلة

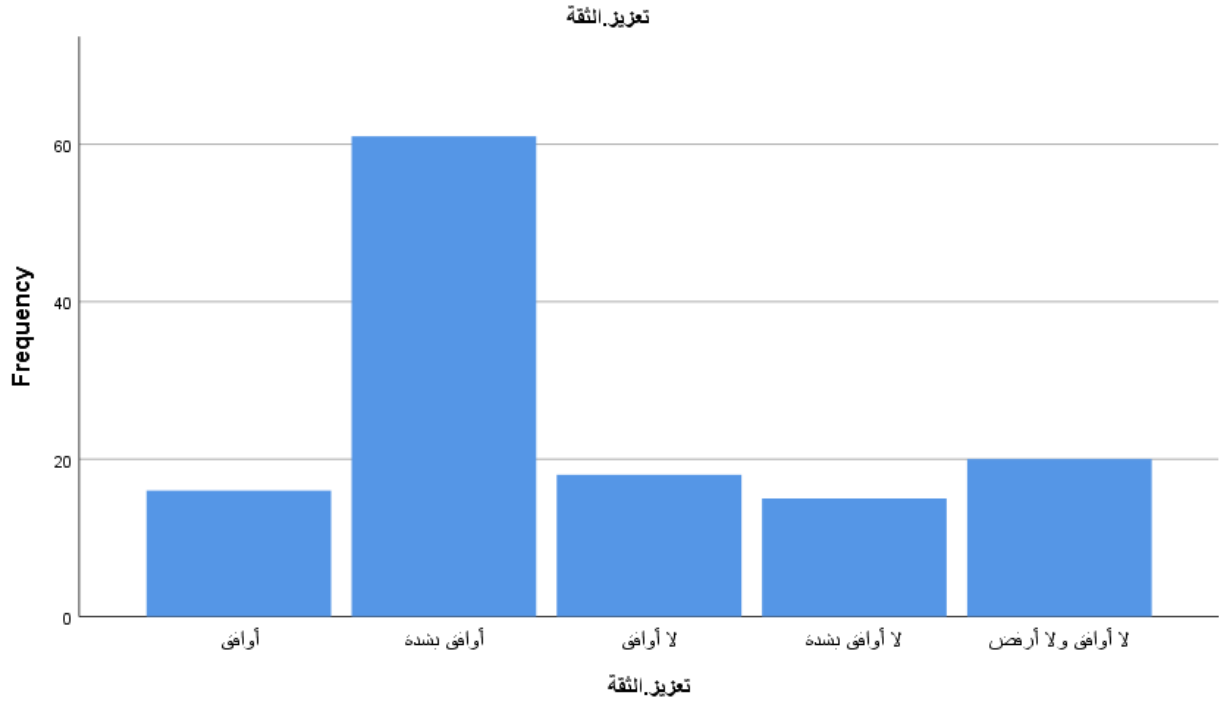
● هل ترى أن إدارة المشاريع المرنة تساعد في تعزيز الثقة بينك وبين مدير المشروع؟

وصلت نسبة الموافقة بشدة الي 47% يؤكد على أن إدارة المشاريع المرنة تساعد في تعزيز الثقة بينك وبين مدير المشروع.

هل ترى أن إدارة المشاريع المرنة تساعد في تعزيز الثقة بينك وبين مدير المشروع؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	16	12.3	12.3	12.3
	أوافق بشدة	61	46.9	46.9	59.2
	لا أوافق	18	13.8	13.8	73.1

	لا أوافق بشدة	15	11.5	11.5	84.6
	لا أوافق ولا أرفض	20	15.4	15.4	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 20 : الوصف الاحصائي لترى أن إدارة المشاريع المرنة تساعد في تعزيز الثقة بينك وبين مدير المشروع.



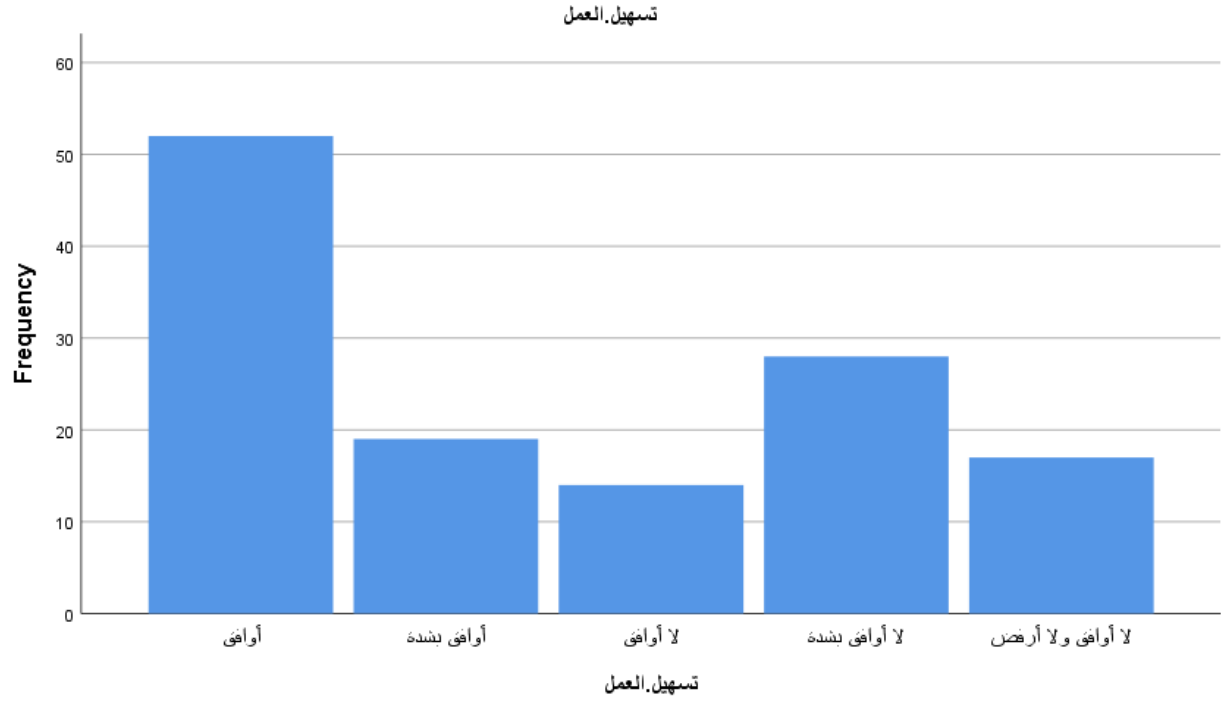
رسم توضيحي 20 : التمثيل البياني لترى أن إدارة المشاريع المرنة تساعد في تعزيز الثقة بينك وبين مدير المشروع

- هل تعتقد أن المشاريع المرنة تسهم في تقليل عدد الساعات الإضافية غير الضرورية؟
- من الواضح ان أكبر نسبة كانت الموافق بنسبه تتخطي 40% يدل على أن المشاريع المرنة تسهم في تقليل عدد الساعات الإضافية غير الضرورية.

هل تعتقد أن المشاريع المرنة تسهم في تقليل عدد الساعات الإضافية غير الضرورية؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	52	40.0	40.0	40.0
	أوافق بشدة	19	14.6	14.6	54.6
	لا أوافق	14	10.8	10.8	65.4
	لا أوافق بشدة	28	21.5	21.5	86.9

	لا أوافق ولا أرفض	17	13.1	13.1	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 21: الوصف الاحصائي لتعتقد أن المشاريع المرنة تسهم في تقليل عدد الساعات الإضافية غير الضرورية



رسم توضيحي 21 : الوصف الاحصائي لتعتقد أن المشاريع المرنة تسهم في تقليل عدد الساعات الإضافية غير الضرورية

● تحليل المصدقية والموثوقية

تعتبر تقنيات إدارة المشاريع المرنة أمراً بالغ الأهمية لتعزيز الصحة النفسية وخفض إرهاق الموظفين في قطاع التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. تعتمد الشركات في هذه الصناعة على أساليب فعالة لمساعدة الفرق في التكيف مع التعديلات السريعة في السوق وإنتاج نتائج رائعة.

على نحو متزايد، يتعين على شركات التكنولوجيا التعامل مع قضايا بما في ذلك المنافسة الشرسة، وتفضيلات المستهلكين المتغيرة، والمواعيد النهائية الضيقة. يمكن للشركات توقع وتقييم المشكلات المحتملة من خلال وضع تقنيات إدارة المشاريع المرنة موضع التنفيذ، مما يمكنها من وضع خطط قابلة للتكيف لمعالجتها بنجاح.

تعمل هذه التقنيات على تحسين قدرة أعضاء الفريق على العمل معًا والتواصل بشكل فعال، مما يساعدهم على التعامل مع المسؤوليات اليومية ويقلل من التوتر والإرهاق. من أجل تلبية مطالب الموظفين وتعزيز بيئة العمل، يتم أيضًا استخدام استراتيجيات بما في ذلك الجدولة المرنة وتقييمات الأداء المستمرة.

من خلال تحسين الصحة النفسية للموظفين وتعزيز بيئة عمل داعمة، تساعد هذه التقنيات في خفض معدلات الإرهاق الوظيفي وتعزيز الإنتاجية. يتمكن الموظفون في الشركات الذين يخططون بنجاح للعقبات من الاستجابة بسرعة وكفاءة، مما يعزز شعورهم بالإنجاز والرضا عن العمل.

ومن ثم فإن تقنيات إدارة المشاريع المرنة تشكل عنصرًا حاسمًا يعمل على تحسين الصحة النفسية وخفض الإرهاق في العمل، وكلاهما يرفع الأداء العام للشركات في قطاع التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية.

كما أنّ صلاحية البيانات ظهرت بنسبة 100% مما يدل على أنّ البيانات تصلح لأن تستخدم لاستنتاج مخرجات الدراسة كما ظهر معامل الفاكرونباخ بقيمة 0.877. وهذا يدل على أنّ الإجابات موثوقة وتتسم بالمصدقية.

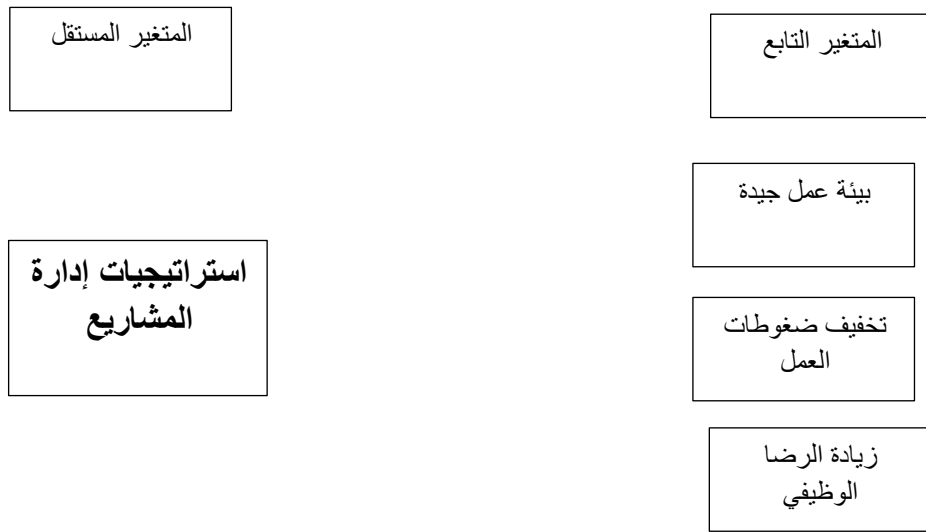
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 22: ملخص معالجة القضية

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.856	20

جدول 23: تحليل المصدقية والموثوقية

● متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 22 : متغيرات الدراسة

● دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في تقليل مستويات الإرهاق بالعمل

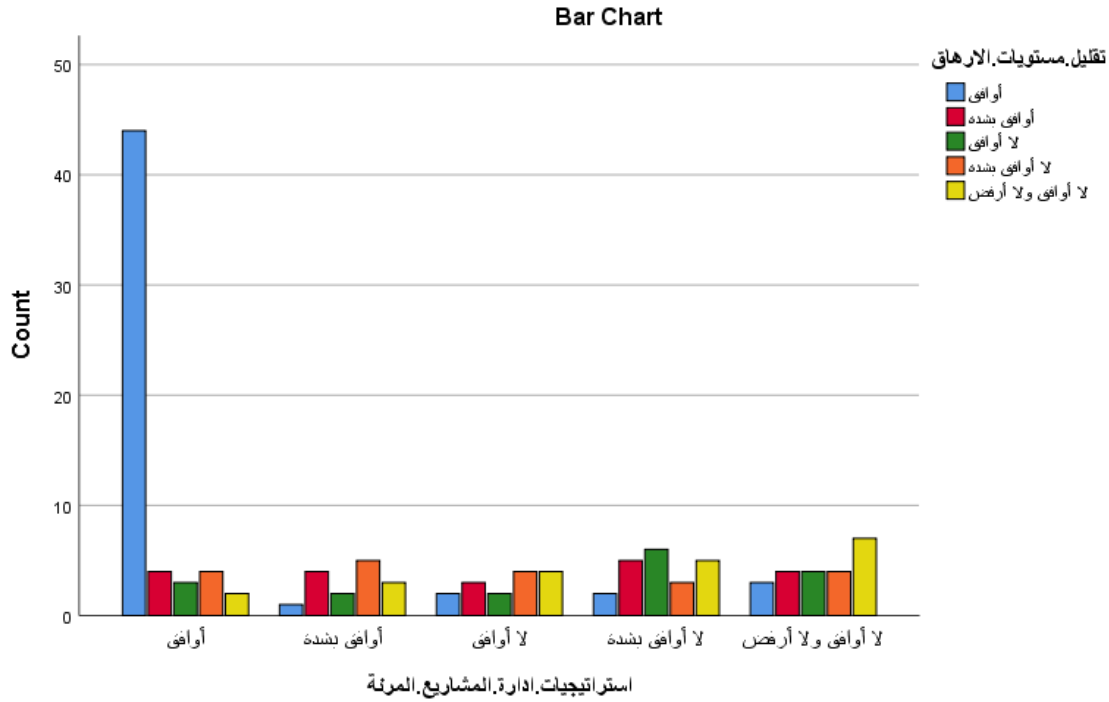
إن تقنيات إدارة المشاريع المرنة هي أدوات مفيدة لتحسين بيئة العمل وخفض إرهاق الموظفين. وتستند هذه الأساليب على أفكار قابلة للتكيف تسمح للشركات بالتكيف بسرعة ونجاح مع التغييرات، وتحسين رفاهية العمال وخفض مستويات التوتر والإرهاق. ومن خلال الاجتماعات والتقييمات المتكررة، تعمل تقنيات إدارة المشاريع المرنة على تحسين التواصل بين أعضاء الفريق. مما يحسن العمل الجماعي ويقلل من الصراعات وسوء الفهم، كما يعزز معنويات الموظفين ويخفف من ضغوط العمل. ومن خلال تقسيم المشاريع إلى مهام أصغر وأكثر قابلية للإدارة، تمكن هذه التقنيات من المراجعة المستمرة للتقدم. مما يمنح العمال شعورًا بالتقدم والنجاح، ويعزز دوافعهم ويقلل من التعب الناجم عن أعباء العمل العالية. كما توفر تقنيات إدارة المشاريع المرنة المرونة في الاستجابة لاحتياجات العملاء المتغيرة أو ديناميكيات السوق. حيث يصبح الموظفون أكثر قدرة على التعامل مع الضغوط عندما تكون التحولات المفاجئة أقل إرهاقًا.

في حين تعزز هذه التقنيات الأولويات الواضحة والجدولة المرنة. التي تمكن الموظفين من إدارة وقتهم بشكل أفضل نتيجة لذلك، مما يقلل من الإرهاق ويعزز التوازن الإيجابي بين العمل والحياة. كما تعمل تقنيات إدارة المشاريع المرنة على تحسين الصحة النفسية للموظفين من خلال تقليل التوتر والإرهاق. وتزيد من رضا الموظفين عن عملهم عندما يشعرون بالقدرة على تحمل الصعوبات الجديدة والقدرة على التكيف وفقًا لذلك، مما يعزز الإنتاجية بدوره. أيضًا توفر أدوات وطرق إدارة المشاريع المرنة تنوعًا متكررًا للتقدم، مما يتيح الكشف المبكر عن أي مشكلات وحلها قبل أن تخرج عن نطاق السيطرة. وهذا مما يقلل من التوتر ويحسن القدرة على التكيف (Binaebi, 2024).

من الواضح في الجدول أن قيمه الحرية تساوي (4) وهذا يدل على عدم وجود تشتت بين المتغيرات ونستنتج أيضًا أهمية دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في تقليل مستويات الإرهاق بالعمل.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	65.338 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	69.085	4	.000
Linear-by-Linear Association	30.942	1	.000
N of Valid Cases	130		
a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.96.			

جدول 24 : دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في تقليل مستويات الإرهاق بالعمل



رسم توضيحي 22 : دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في تقليل مستويات الإرهاق بالعمل

• دور تقنيات إدارة المشاريع المرنة في عمل توازن بين الحياة الشخصية والعمل

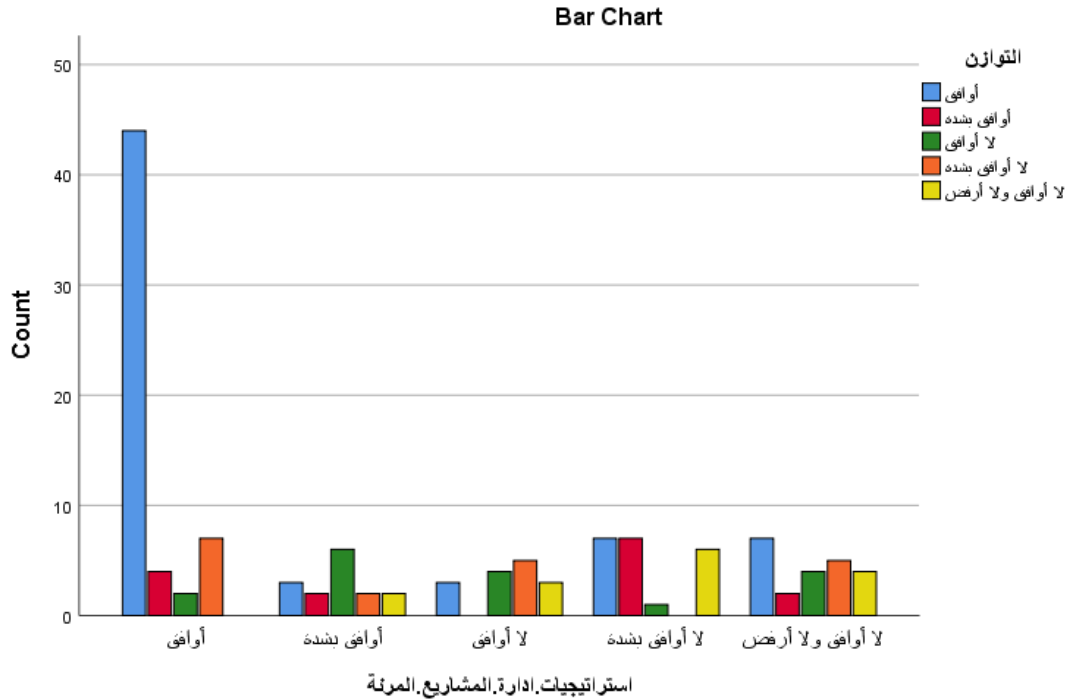
إن تقنيات إدارة المشاريع المرنة هي أداة مفيدة للتغلب على صعوبات العمل المعاصر، وخاصة في ضوء المطالب المتزايدة المفروضة على العمال في أماكن العمل الديناميكية والسريعة الخطى. ومن خلال عدد من العمليات الفعّالة، تساهم هذه التقنيات بشكل كبير في الحد من الأعراض المرتبطة بالتوتر. والاجتماعات اليومية والاجتماعات القصيرة هي طريقتان تعمل من خلالهما تقنيات إدارة المشاريع المرنة على تحسين التواصل بين أعضاء الفريق. ويمكن للأعضاء تبادل المعلومات والتعليقات حول تقدم العمل في هذه الجلسات، مما يخفف التوتر والقلق الناجم عن الواجبات والتوقعات الغامضة. ومن خلال تقسيم المشروع إلى مهام أصغر وأكثر قابلية للتحقيق، يمكن لأعضاء الفريق التركيز على تحقيق الأهداف الفورية بدلاً من تجربة التوتر من المشروع بشكل كامل. مما يقلل من الضغط النفسي من خلال زيادة الشعور بالإنجاز المتكرر. وتمكن تقنيات إدارة المشاريع المرنة من التكيف السريع مع أولويات أو أهداف العميل المتغيرة. وتشعر الفرق بمزيد من السيطرة على عملها عندما تتمكن من تغيير وتعديل خططها، مما يقلل من التوتر الذي يأتي مع عدم اليقين. كما تساعد هذه التقنيات في تحسين التعاون بين الأعضاء، مما يسهل تقاسم الواجبات والضغطات. عندما يدعمك زملاؤك في العمل، فقد يكون ذلك تأثيراً مهدئاً يساعد الأشخاص على الشعور بضغط أقل. كما قد يتمكن

الموظفون من إدارة وقتهم بشكل أفضل عندما يتم جدولة الأنشطة بمرونة بفضل تقنيات إدارة المشاريع المرنة. من خلال تشجيع التوازن الصحي بين الحياة الشخصية والمهنية، حيث تعمل هذه المرونة على تقليل الضغط الناتج عن الالتزام بالمواعيد النهائية أو تحمل الكثير من العمل. في حين أنّ أساس تقنيات إدارة المشاريع المرنة هو نظام من الملاحظات المستمرة والاعتراف بالإنجاز، مما يرفع معنويات العمال ويخفض مستويات التوتر والقلق لديهم. كما يشعر العمال بضغط أقل ورضا أكبر عن وظائفهم عندما يعتقدون أن جهودهم موضع تقدير (Đurašković, 2019).

يتضح في الجدول التالي أن قيمه الحرية تساوي (16) وهذا يدل على عجم وجود تشتت بين المتغيرات ونستنتج من هذا أنّ دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في عمل توازن بين الحياة الشخصية والعمل.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	65.763 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	70.424	16	.000
Linear-by-Linear Association	17.497	1	.000
N of Valid Cases	130		
a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.73.			

جدول 25 : دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في عمل توازن بين الحياة الشخصية والعمل



رسم توضيحي 24 دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في عمل توازن بين الحياة الشخصية والعمل

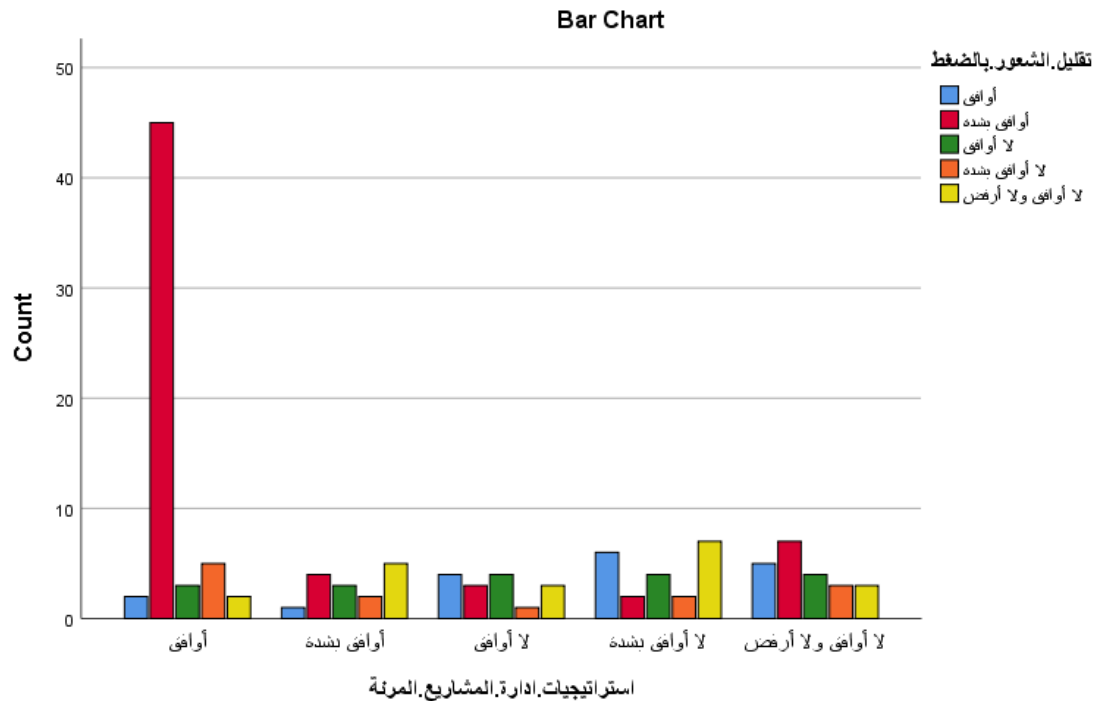
• دور تقنيات إدارة المشاريع المرنة في تقليل الشعور بالضغط

في مكان العمل اليوم، تعتبر تقنيات إدارة المشاريع المرنة أدوات حاسمة لتقليل ضغوط الموظفين. تستند هذه الاستراتيجيات إلى مجموعة من الأفكار والأساليب التي تشجع المرونة والتكيف، وتساعد المجموعات في إدارة الصعوبات والمتطلبات اليومية بشكل أكثر فعالية. تعد اجتماعات الفريق المنتظمة والمفتوحة ضرورية لتقنيات إدارة المشاريع المرنة. قد يناقش الموظفون المعرفة والصعوبات في هذه الجلسات، مثل الاجتماعات اليومية، مما يقلل من التوتر والشعور بالوحدة. يتم تبسيط إدارة الإجهاد من خلال تقسيم المشاريع الكبيرة إلى مشاريع أصغر. يزداد شعور العمال بالإنجاز لأنهم قد يركزون على إنهاء مهام معينة دون الشعور بالضغط للنظر في الصورة الأوسع. كما قد تعيد الفرق تقييم الأولويات بانتظام باستخدام إدارة المشاريع المرنة. يتم تقليل الضغط الذي يأتي مع تلبية المواعيد النهائية الصارمة عندما يُسمح للأشخاص بتعديل أولوياتهم استجابة للتغيرات. حيث تعزز تقنيات إدارة المشاريع المرنة التعاون من خلال تعزيزه. مما يجعل الموظفون ينجزون مهامهم بشكل أفضل عندما يدركون أن زملاء العمل يدعمونهم، مما يقلل من الضغط النفسي الناجم عن الصعوبات الشخصية. كما توفر هذه التقنيات طرقًا لتقديم ملاحظات مستمرة. ويعمل هذا على تعزيز ثقة العمال ويقلل من قلق الأداء من خلال مساعدتهم في تحديد مجالات قوتهم ونموهم (Sauer, 2019).

من الواضح في الجدول أن قيمة الحرية تساوي (3) وهذا يدل على عدم وجود تشتت بين المتغيرات ونستنتج أيضاً أهمية دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في تقليل الشعور بالضغط.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	54.359 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	57.875	3	.000
Linear-by-Linear Association	2.802	1	.094
N of Valid Cases	130		
a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.50.			

جدول 26 : دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في تقليل الشعور بالضغط



رسم توضيحي 25 : دور استراتيجيات إدارة المشاريع المرنة في تقليل الشعور بالضغط

التوصيات

زيادة التكيف والمرونة: تعتمد تقنيات إدارة المشاريع المرنة على القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في مكان العمل. حيث يقلل هذا التعديل من التوتر الناتج عن المواعيد النهائية الضيقة والتعديلات غير المتوقعة لاحتياجات العملاء. تعزيز الصحة النفسية تساعد هذه الاستراتيجيات في ترسيخ بيئة عمل إيجابية. قد ينقل الموظفون صعوباتهم بشكل أكثر فعالية عندما يتم إعطاء الأولوية للعمل الجماعي والتواصل، مما يقلل من مستويات التوتر والقلق. من خلال تقسيم الوظيفة إلى أنشطة أصغر وأكثر قابلية للإدارة، قد يحقق العمال أهدافًا قابلة للقياس، مما يعزز شعورهم بالإنجاز ويقلل من التعب الناتج عن عبء العمل الثقيل. تكنولوجيا المعلومات يكون لدى الموظفين عمل إداري أقل للقيام به والمزيد من الوقت للتركيز على المهام المهمة عندما يتم تبسيط الإجراءات بمساعدة حلول إدارة المشاريع الإلكترونية. تقنيات التحفيز قد تكون برامج الحوافز والمكافآت فعالة للغاية في تعزيز الدافع وروح الفريق، وكلاهما يحسن الصحة النفسية ويخفض مستويات التوتر. أظهرت الأبحاث التجريبية أن استخدام تقنيات إدارة المشاريع المرنة في المؤسسات التقنية في المملكة العربية السعودية يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين عن العمل وتحسين الأداء العام. كما تظهر النتائج أن هذه الأساليب تعمل على خفض معدلات الإرهاق الوظيفي، مما يعزز الإبداع والإنتاجية في العمل.

المراجع

المراجع الأجنبية

- Abdullellah Abdullah Alaboudi. (2020). Impact of digital technology on Saudi students. https://www.researchgate.net/publication/340498332_Impact_of_digital_technology_on_Saudi_students
- Abdulrahman A I Alshaikhmubarak. (2020). The impact of high-performance human resource practices on the research performance and career success of academics in Saudi Arabia. https://www.researchgate.net/publication/346243781_The_impact_of_high-performance_human_resource_practices_on_the_research_performance_and_career_success_of_academics_in_Saudi_Arabia
- Ahmed Asfahani. (2024). Adapting human resources management to global health crises: lessons from the COVID-19 pandemic in Saudi Arabia. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/AGJSR-10-2023-0488/full/html>
- Aisha Alarfaj. (2022). Comparing different qualitative methods to understand user experience in Saudi Arabia. https://www.researchgate.net/publication/366136144_Comparing_different_qualitative_methods_to_understand_user_experience_in_Saudi_Arabia
- Aizhan Tursunbayeva. (2019). Human resource technology disruptions and their implications for human resources management in healthcare organizations. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-019-4068-3>
- Alex Pacheco. (2023). The effect of burnout syndrome on the job satisfaction of employees in the municipalities of South Lima: a cross-sectional study. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10552962/>
- Alexander S. Gillis. (2020). HRIS (human resource information system). <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/HRIS>
- Ali A. Alalmai. (2020). Agility as An Effective Approach During Covid-19: Evidence from Five-Star Hotels in Saudi Arabia. https://www.researchgate.net/profile/Ali-Alalmai/publication/352039129_Agility_as_An_Effective_Approach_During_Covid-19_Evidence_from_Five-Star_Hotels_in_Saudi_Arabia/links/60b7c980299bf1d329bf266b/Agility-as-An-Effective-Approach-During-Covid-19-Evidence
- Amro Al-Madadha. (2022). ADOPTION OF TELECOMMUTING IN THE BANKING INDUSTRY: A TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL APPROACH. 17. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/96281707/IJIKMv17p443-470Al-Madadha8412-libre.pdf?1671869552=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAoption_of_Telecommuting_in_the_Banking.pdf&Expires=1729593216&Signature=V8DrhR-MxctNJFG2lu8JmDGL0e010Nn
- Anas. (2021). Unsustainable Family Business in Saudi Arabia - The Roadmap Ahead. <https://ijbmr.forexjournal.co.in/archive/volume-9/ijbmr-090216.html>
- Anas Abdullah Alfozan. (2024). Leadership Dynamics in Organizational Change: An In-Depth Exploration of Public and Private Sectors in Saudi Arabia. <https://journals.e-palli.com/home/index.php/ajmri/article/view/2393>

- Anas AlRebdi. (2021). Unsustainable Family Business in Saudi Arabia - The Roadmap Ahead. *I. J. of Business & Management Research*, 233-243.
<https://ijbmr.forexjournal.co.in/archive/volume-9/ijbmr-090216.html>
- Andrea Gagnano. (2020). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7037206/>
- Anish Jangra. (2024). Cross-Functional Team.
<https://supahub.com/glossary/cross-functional-team>
- Asaad Alsakarneh. (2024). The effectiveness of human resource management practices on increasing organizational performance and the mediating effect of employee engagement.
https://www.researchgate.net/publication/377573881_The_effectiveness_of_human_resource_management_practices_on_increasing_organizational_performance_and_the_mediating_effect_of_employee_engagement
- Aurora Garrido-Moreno. (2024). The key role of innovation and organizational resilience in improving business performance: A mixed-methods approach. 77.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401224000252>
- Awwad Saad Awwad. (2022). Green Human Resource Management and Sustainable Performance With the Mediating Role of Green Innovation: A Perspective of New Technological Era.
<https://www.frontiersin.org/journals/environmental-science/articles/10.3389/fenvs.2022.901235/full>
- Bader Alyoubi. (2018). Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/70430707/25895181-libre.pdf?1632857354=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DImpact_of_Knowledge_Management_on_Employ.pdf&Expires=1729511774&Signature=liY0dhHZhE40OKtpjh9yvR1GZNWkb43MPYXL9ryh5RC7A-X0Wchja
- Bandar Khalaf Alharthey. (2012). The use of Human Resource Management Systems in the Saudi market. *Asian Journal of Business Ethics* 1(2).
https://www.researchgate.net/publication/257804094_The_use_of_Human_Resource_Management_Systems_in_the_Saudi_market
- Bassam A. Albassam. (2019). Building an effective knowledge management system in Saudi Arabia using the principles of good governance.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0301420719304593>
- Bilqees Ghani. (2022). Challenges and Strategies for Employee Retention in the Hospitality Industry: A Review.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/5/2885>
- Binaebi. (2024). Work-life balance and its impact in modern organizations: An HR review.
https://www.researchgate.net/publication/377807184_Work-life_balance_and_its_impact_in_modern_organizations_An_HR_review
- Binaebi Bello. (2024). Work-life balance and its impact in modern organizations: An HR review.
https://www.researchgate.net/publication/377807184_Work-life_balance_and_its_impact_in_modern_organizations_An_HR_review

- Brett Ungashick. (2023). Breaking Down the Cost of HRIS Systems: What to Expect. <https://www.outsail.co/post/breaking-down-the-cost-of-hris-systems-what-to-expect> تم الاسترداد من
- Cheng-Kun Wang. (2023). Linking international human resource management with corporate social responsibility and shared value. 12(1). https://www.researchgate.net/publication/368487768_Linking_international_human_resource_management_with_corporate_social_responsibility_and_shared_value تم الاسترداد من
- Chibuike Daraojimba. (2024). COMPREHENSIVE REVIEW OF AGILE METHODOLOGIES IN PROJECT MANAGEMENT. https://www.researchgate.net/publication/377434258_COMPREHENSIVE_REVIEW_OF_AGILE_METHODOLOGIES_IN_PROJECT_MANAGEMENT تم الاسترداد من
- Chinenye Gbemisola Okatta. (2024). LEVERAGING HR ANALYTICS FOR STRATEGIC DECISION MAKING: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES. https://www.researchgate.net/publication/380122032_LEVERAGING_HR_ANALYTICS_FOR_STRATEGIC_DECISION_MAKING_OPPORTUNITIES_AND_CHALLENGES تم الاسترداد من
- Dalal Alrubaishi. (2020). Innovation heterogeneity in family firms: Evidence from the date industry in Saudi Arabia. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1465750320930869> تم الاسترداد من
- Danijela Ciric. (2019). Agile vs. Traditional Approach in Project Management: Strategies, Challenges and Reasons to Introduce Agile. https://www.researchgate.net/publication/339495213_Agile_vs_Traditional_Approach_in_Project_Management_Strategies_Challenges_and_Reasons_to_Introduce_Agile تم الاسترداد من
- Dawit Dibekulu. (2020). An Overview of Data Analysis and Interpretations in Research. https://www.researchgate.net/publication/365668845_An_Overview_of_Data_Analysis_and_Interpretations_in_Research تم الاسترداد من
- Dian Riskarini. (2024). Flexible Work Arrangements, Stress, Work-Life Balance, and Motivation: their Implications on Junior High School Teachers in the Depok Region. https://www.researchgate.net/publication/380201842_Flexible_Work_Arrangements_Stress_Work-Life_Balance_and_Motivation_their_Implications_on_Junior_High_School_Teachers_in_the_Depok_Region تم الاسترداد من
- Disha Gupta. (2024). What Is a Learning Organization? +Benefits, Principles (2024). <https://whatfix.com/blog/learning-organization/> تم الاسترداد من
- Eddy Hermawan Hasudunga Panjaitan. (2023). THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN PRIVATE COMPANIES. https://www.researchgate.net/publication/368677053_THE_ROLE_OF_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_IN_IMPROVING_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_PRIVATE_COMPANIES تم الاسترداد من
- Engr. Mohamad Shammout. (2022). THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE. https://www.researchgate.net/publication/357836304_THE_IMPACT_OF_WORK_ENVIRONMENT_ON_EMPLOYEES_PERFORMANCE تم الاسترداد من
- Engy Ahmed. (2024). The Role of Sustainable Human Resource Management and Organizational Excellence in Saudi Arabia: Evidence from King Khalid University. *Migration Letters* 21, 1271 - 1278. https://www.researchgate.net/publication/379079940_The_Role_of_Sustainable_Human تم الاسترداد من

Resource_Management_and_Organizational_Excellence_in_Saudi_Arabia_Evidence_from_King_Khalid_University

Faisal D. Alfordy. (2022). Legal Challenges Towards Achieving Corporate Governance Transformations in Emerging Economies—Minority Shareholders' Rights Protection: The Case of Saudi Arabia. <https://link.springer.com/article/10.1007/s40804-022-00249-z> تم الاسترداد من

Fotis Chatzitheodoridis. (2022). Business Organizations' Flexibility as an Innovation Tool: Factors Affecting Flexibility in Organizations. https://www.researchgate.net/publication/366876941_Business_Organizations'_Flexibility_as_an_Innovation_Tool_Factors_Affecting_Flexibility_in_Organizations

Fred Peter. (2022). Employees' retention strategies and organizational performance. https://www.researchgate.net/publication/360574983_Employees'_retention_strategies_and_organizational_performance تم الاسترداد من

Ghassan Abass. (2018). Organizational Culture at a Tertiary Care Center in Saudi Arabia: A Mixed Approach Study. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6384045/> تم الاسترداد من

Grace Smith. (2024). Top 7 Objectives of Recruitment and Selection. <https://www.thrivesparrow.com/blog/objectives-of-recruitment> تم الاسترداد من

Guimei Chen. (2024). Social support, psychological capital, multidimensional job burnout, and turnover intention of primary medical staff: a path analysis drawing on conservation of resources theory. <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-024-00915-y> تم الاسترداد من

Hanan Shukur. (2019). Human resource management systems for enterprise organizations: A review. https://www.researchgate.net/publication/337854443_Human_resource_management_systems_for_enterprise_organizations_A_review تم الاسترداد من

Hayfaa Tlaiss. (2020). Human resource managers advancing the careers of women in Saudi Arabia: caught between a rock and a hard place. https://www.researchgate.net/publication/342502859_Human_resource_managers_advancing_the_careers_of_women_in_Saudi_Arabia_caught_between_a_rock_and_a_hard_place

Israa Ayman Samarin. (2023). EMBODYING PROFESSIONAL AGILITY: A PHENOMENOLOGICAL STUDY OF YOUNG ADULT EMPLOYEES IN THE TOP SAUDI STARTUPS. <https://www.proquest.com/openview/183db9f903f22234d4e80dd913ef2105/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y> تم الاسترداد من

Jadeer. (2023). The Impact of Labor Laws Updates on HR Management in KSA ! <https://www.linkedin.com/pulse/impact-labor-laws-updates-hr-management-ksa-jadeer-ai-mi8vf> تم الاسترداد من

Jasmina Đurašković. (2019). Agile Project Management as an Answer to Changing Environment. https://www.researchgate.net/publication/351858054_Agile_Project_Management_as_an_Answer_to_Changing_Environment تم الاسترداد من

Joy Chinyere. (2021). Data-Management-System-and-Organizational-Efficiency. https://www.researchgate.net/publication/355395701_Data-Management-System-and-Organizational-Efficiency تم الاسترداد من

- KAMILAH KAMALUDIN. (2020). Moderating Effects of Family Business on Audit Committee Diligence and Firm Performance: A Middle Eastern Perspective. https://www.researchgate.net/profile/Sheela-Sundarasan/publication/344769049_Moderating_Effects_of_Family_Business_on_Audit_Committee_Diligence_and_Firm_Performance_A_Middle_Eastern_Perspective/links/5f8e9c89458515b7cf8dd894/Moderating-Effects-of-Family-B
- KDV Prasad. (2022). Effect of occupational stress on work-life balance and psychological well-being: An empirical study of hyderabad metro rail travelers concerning e-commerce industry employees during COVID-19 pandemic. https://www.researchgate.net/profile/Kdv-Xxx/publication/361982993_Effect_of_occupational_stress_on_work-life_balance_and_psychological_well-being_An_empirical_study_of_Hyderabad_metro_rail_travelers_concerning_e-commerce_industry_employees_during_COVID-19
- Keith S. Taber. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education* 48. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Keith S. Taber. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education* 48, 1273–129. <https://link.springer.com/article/10.1007/S11165-016-9602-2>
- Khaled. (2021). Corporate Governance Mechanisms in Saudi Arabia: The Case of Family Ownership with Audit Committee Activity. <https://koreascience.kr/article/JAKO202112748674900.page>
- Khaliq Ahmad Mohamad. (2021). Unsustainable Family Business in Saudi Arabia - The Roadmap Ahead. <https://ijbmr.forexjournal.co.in/archive/volume-9/ijbmr-090216.html>
- Khrais. (2021). Studying the Effects of Human Resource Information System on Corporate Performance. 20(3). <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A12%3A495340/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A150153238&crl=c>
- Latifah Alrossais. (2023). Challenges of succession planning among family businesses in the Kingdom of Saudi Arabia. <https://repository.mdx.ac.uk/item/8q44z>
- Lene E Sjøvold. (2021). Prioritizing the Mental Health and Well-Being of Healthcare Workers: An Urgent Global Public Health Priority. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8137852/>
- Loreta Tobia. (2024). Study on Psychological Stress Perceived among Employees in an Italian University during Mandatory and Voluntary Remote Working during and after the COVID-19 Pandemic. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC11050619/>
- Mahboob. (2024). Study of Flexible Working Arrangements in context of Covid-19 in Qatar. <https://qspace.qu.edu.qa/handle/10576/17742>
- MALIK. (2021). An Empirical Investigation of Work Life Balance and Satisfaction among the University Academicians. <https://koreascience.kr/article/JAKO202112748675317.page>
- Marc Holliday. (2020). What Is a HRMS?

- Marcel Weideman. (2020). The influence of flexible work arrangements on employee engagement: An exploratory study. https://www.researchgate.net/publication/341128275_The_influence_of_flexible_work_arrangements_on_employee_engagement_An_exploratory_study
- Mohamed Dawood Shamout. (2022). E-HRM practices and sustainable competitive advantage from HR practitioner's perspective: A mediated moderation analysis. <https://growingscience.com/beta/ijds/5149-e-hrm-practices-and-sustainable-competitive-advantage-from-hr-practitioners-perspective-a-mediated-moderation-analysis.html>
- moldstud. (2024). Overcoming Resistance to Technological Change in Organizations. <https://moldstud.com/articles/p-overcoming-resistance-to-technological-change-in-organizations>
- Mona Abde Ghany. (2022). Explaining the effect of Organizational Justice on Job Satisfaction. https://www.researchgate.net/publication/366473948_Explaining_the_effect_of_Organizational_Justice_on_Job_Satisfaction_and_Work_Performance
- Mostafa Al-Emran. (2018). The impact of knowledge management processes on information systems: A systematic review. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401217308186>
- Motsamai John Modise. (2023). The Impacts of Employee Workplace Empowerment, Effective Commitment and Performance: An Organizational Systematic Review. https://www.researchgate.net/publication/376260679_The_Impacts_of_Employee_Workplace_Empowerment_Effective_Commitment_and_Performance_An_Organizational_Systematic_Review
- Muhaiminul Islam. (2022). Technology Adoption and Human Resource Management Practices: The Use of Artificial Intelligence for Recruitment in Bangladesh. https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/23220937221122329?casa_token=sKpgDFmNoKoAAAAA%3AII00huMwXMZY4rNEu3cGhC9qNIFcxRJFa2DcEE0Zj8-yiA9DhFBtI6ViG76peP6NEJ8eSuSfDFkF_A
- Muhammad Farhan Basheer. (2020). Revisiting the agency conflicts in family owned pyramidal business structures: A case of an emerging market. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23322039.2021.1926617#abstract>
- Nazem M. M. Malkaw. (2018). USING ELECTRONIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR ORGANIZATIONAL EXCELLENCE-CASE STUDY AT SOCIAL SECURITY CORPORATION - JORDAN. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/67953608/237-libre.pdf?1625857832=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUsing_Electronic_Human_Resource_Manageme.pdf&Expires=1729511598&Signature=Cc0s33LVijtyF1A~QTollf8d-oC48yJLTv53RslNzZ1iS4bUYOLTz4I9bH
- Nejib Ben Moussa. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418301992>
- Oluwafunmi Adijat Elufioye. (2024). Reviewing employee well-being and mental health initiatives in contemporary HR Practices. https://www.researchgate.net/publication/377901091_Reviewing_employee_well-being_and_mental_health_initiatives_in_contemporary_HR_Practices

- Omar Ikbal. (2023). The impact of board diversity on financial reporting quality in the GCC listed firms: the role of family and royal directors. <https://hrcak.srce.hr/file/442403> الاسترداد من
- Omar Ikbal Tawfik. (2022). Corporate governance mechanisms, royal family ownership and corporate performance: evidence in gulf cooperation council (GCC) market. 8(12). [https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440\(22\)03677-5](https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440(22)03677-5) الاسترداد من
- Omer Saeed Habtoor. (2019). The impact of corporate ownership structure on corporate risk disclosure: Evidence from the Kingdom of Saudi Arabia. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=889131>
- Paula Apascaritei. (2022). Dynamizing human resources: An integrative review of SHRM and dynamic capabilities research. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482221000577>
- performly. (2022). The Importance Of Human Resource Management Software In Saudi Arabia. <https://www.performly.com/blog/the-importance-of-human-resource-management-software-in-saudi-arabia> الاسترداد من
- Pfeiffer. (2019). Agile methods as stress management tools? an empirical study. https://www.researchgate.net/publication/337356745_Agile_methods_as_stress_management_tools_an_empirical_study الاسترداد من
- Rahman Shiri. (2022). The Effect of Employee-Oriented Flexible Work on Mental Health: A Systematic Review. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9141970/> الاسترداد من
- Ray W. Cooksey. (2020). Descriptive Statistics for Summarising Data. *Springer Nature - PMC COVID-19 Collection*, 1–139. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7221239/> الاسترداد من
- Rex Hendry. (2022). ORGANISATIONAL CULTURE MEETS FLEXIBILITY: Research into the relationship between organisational culture, adaptability, resilience and collaboration. https://www.researchgate.net/publication/365295541_ORGANISATIONAL_CULTURE_MEETS_FLEXIBILITY_Research_into_the_relationship_between_organisational_culture_adaptability_resilience_and_collaboration الاسترداد من
- Rob Archer. (2024). Increasing workforce psychological flexibility through organization-wide training: Influence on stress resilience, job burnout, and performance. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212144724000796> الاسترداد من
- SAMAH BAYOMEI. (2023). Harnessing Institutional Agility for a More Effective and Efficient Government Organization. <https://wseas.com/journals/bae/2023/d305107-2197.pdf> الاسترداد من
- Samerah Abdullah H. Al-Kazlah. (2022). The Effect of Human Resource Management Practices on Employees' Motivation and Creativity in the Private Sector of Saudi Arabia. https://www.researchgate.net/publication/362116847_The_Effect_of_Human_Resource_Management_Practices_on_Employees'_Motivation_and_Creativity_in_the_Private_Sector_of_Saudi_Arabia الاسترداد من
- Sara. (2020). Family business in Saudi Arabia. <https://theses.ncl.ac.uk/jspui/handle/10443/4920> الاسترداد من
- Sauer. (2019). Agile methods as stress management tools? an empirical study. https://www.researchgate.net/publication/337356745_Agile_methods_as_stress_management_tools_an_empirical_study الاسترداد من

- Shifan Thaha Abdullateef. (2023). Making Saudi vision 2030 a reality through educational transformation at the university level. https://www.researchgate.net/publication/368968839_Making_Saudi_vision_2030_a_reality_through_educational_transformation_at_the_university_level
- Simon L. Albrecht. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance. https://www.researchgate.net/publication/273346342_Employee_engagement_human_resource_management_practices_and_competitive_advantage_An_integrated_approach_Journal_of_Organizational_Effectiveness_People_and_Performance
- Siyi Xu. (2024). The Impact of Project Managers' Psychological Resilience on Adaptive Performance: A Multilevel Model. https://www.researchgate.net/publication/382519102_The_Impact_of_Project_Managers'_Psychological_Resilience_on_Adaptive_Performance_A_Multilevel_Model
- Steve W.J. Kozlowski. (2022). Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x>
- Sukmo Hadi Nugroho. (2022). The role of human resources management in organizational perspective. https://www.researchgate.net/publication/359594391_The_role_of_human_resources_management_in_organizational_perspective
- Sulieman Ibraheem. (2019). Effect of Electronic Customer Relationship Management on Customers' Electronic Satisfaction of Communication Companies in Kuwait. <https://www.proquest.com/openview/f0bf340430a2f42fa18901fd104653b3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1046413>
- Sultan Ali Al Ahbabi. (2019). Employee perception of impact of knowledge management processes on public sector performance. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-08-2017-0348/full/html>
- Suprayitno Suprayitno Suprayitno. (2024). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGIES FOR SUSTAINABLE ORGANIZATIONAL GROWTH. https://www.researchgate.net/publication/381095378_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_STRATEGIES_FOR_SUSTAINABLE_ORGANIZATIONAL_GROWTH
- Talal Alsaif. (2022). Human Resources Practices in Non-profit Organizations: Evidence from the Kingdom of Saudi Arabia. <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/2036>
- Thu Doan Ngoc Vuong. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. https://www.researchgate.net/publication/367528681_The_Key_Strategies_for_Measuring_Employee_Performance_in_Companies_A_Systematic_Review
- Turkiah Alotaibi. (2022). Flexibility and Saudi Employees' Perceptions of Job Satisfaction: A Multisector Study. https://www.researchgate.net/publication/363467782_Flexibility_and_Saudi_Employees'_Perceptions_of_Job_Satisfaction_A_Multisector_Study
- villanovau. (2024). Challenges in Human Resources. <https://www.villanovau.com/articles/hr/human-resource-management-challenges/>

- Waqar Akbar. (2022). Psychosocial Work Environment and Burnout among Knowledge Workers in the Information Technology (IT) Industry. *تم الاسترداد من*
https://www.researchgate.net/publication/363157800_Psychosocial_Work_Environment_and_Burnout_among_Knowledge_Workers_in_the_Information_Technology_IT_Industry
- Wassim J. Aloulou. (2022). Family Business in Saudi Arabia. *Family Business in Gulf Cooperation Council Countries* (الصفحات 91–119). *تم الاسترداد من*
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-17262-5>
- Wenjuan Guo. (2022). Job autonomy and employee burnout: the moderating role of power distance orientation. *تم الاسترداد من*
https://www.researchgate.net/publication/362237332_Job_autonomy_and_employee_burnout_the_moderating_role_of_power_distance_orientation
- Wesley Kaufmann. (2018). Administrative Delay, Red Tape, and Organizational Performance. *تم الاسترداد من*
https://www.researchgate.net/publication/328840235_Administrative_Delay_Red_Tape_and_Organizational_Performance
- Yingdan Wu. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *تم الاسترداد من*
https://www.researchgate.net/publication/334268587_Role_Stress_Job_Burnout_and_Job_Performance_in_Construction_Project_Managers_The_Moderating_Role_of_Career_Calling
- Yosef Abdulaziz. (2023). How strategic leaders facilitate public sector digitalisation: the context of two Saudi Arabian ministries. *تم الاسترداد من*
<https://e-space.mmu.ac.uk/633322/>
- Yousef ALSAFADI. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8(1), 519-529. *تم الاسترداد من*
<https://koreascience.kr/article/JAKO202100569425324.page>
- Zahra AL Nasser. (2019). The effect of royal family members on the board on firm performance in Saudi Arabia. *تم الاسترداد من*
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JAEE-04-2017-0041/full/html>
- Zaid Saidat. (2022). An insight into Family Business and Entrepreneurship in Jordan. 6(6). *تم الاسترداد من*
<https://mail.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/8453>
- Zhe Yin. (2023). Cross-functional collaboration in the early phases of capital projects: Barriers and contributing factors. *تم الاسترداد من*
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666721523000133>

الملاحق

الاستبانة

- البيانات العامة

- العمر

- الجنس

- المؤهل العلمي

- أسئلة الاستبانة

- هل تعتقد أنّ استخدام تقنيات إدارة المشاريع المرنة يساعد في تحسين رفايتك النفسية؟

- هل ترى أنّ تطبيق تقنيات المشاريع المرنة يساهم في تقليل مستويات الإرهاق الوظيفي؟

- هل تعتقد أنّ القدرة على تعديل الجداول الزمنية وفقًا للاحتياجات الشخصية يساهم في تقليل التوتر؟

- هل ترى أنّ العمل في إطار المشاريع المرنة يعزز التوازن بين حياتك العملية والشخصية؟

- هل تعتقد أنّ المشاريع المرنة تقلل من الشعور بالضغط المرتبط بمهام العمل؟

- هل ترى أنّ العمل في بيئة مرنة يزيد من رضاك العام عن وظيفتك؟

- هل تعتقد أنّ تقنيات المشاريع المرنة تتيح لك استراحة كافية لتجنب الإرهاق؟

- هل ترى أنّ الفرق التي تعمل بإدارة مرنة تكون أكثر دعمًا وتعاونًا؟

- هل تعتقد أنّ تطبيق المشاريع المرنة يساعد في تحسين التركيز أثناء العمل؟

- هل ترى أنّ تقنيات المشاريع المرنة تتيح لك المزيد من التحكم في تدفق العمل والمهام؟

- هل تعتقد أنّ المشاريع المرنة تقلل من الشعور بالعبء الناتج عن تعدد المهام؟

- هل ترى أنّ المرونة في العمل تساعدك على التعامل بشكل أفضل مع مواقف العمل الصعبة؟

- هل تعتقد أنّ المرونة في إدارة المشاريع تساهم في تعزيز التواصل الفعال بين أعضاء الفريق؟

- هل ترى أنّ العمل في مشاريع مرنة يساعد على تحسين مزاجك العام أثناء العمل؟

- هل تعتقد أنّ المشاريع المرنة تساعد على تقليل الإرهاق الجسدي المرتبط بساعات العمل الطويلة؟

- هل ترى أنّ إدارة المشاريع المرنة تساعد في تعزيز الثقة بينك وبين مدير المشروع؟
- هل تعتقد أنّ المشاريع المرنة تسهم في تقليل عدد الساعات الإضافية غير الضرورية؟

● مرفق رابط الاستبيان الالكتروني:

https://docs.google.com/forms/d/1poC-kfWdsDJ03WvYeu1kGSAPb81Wfjq0ccqUr5U-uQI/viewform?edit_requested=true

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير تقنيات إدارة المشاريع المرنة على الصحة النفسية للموظفين وانخفاض مستويات الإرهاق الوظيفي في مؤسسات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. وقد شملت الدراسة جميع الشركات في هذه الصناعة، بغض النظر عن حجمها، التي تستخدم تقنيات إدارة المشاريع القابلة للتكيف. وقد تم اختيار عينة من 130 مشاركًا، بما في ذلك الشركات الفردية وشركات المساهمة وشركات المسؤولية المحدودة، لضمان التمثيل الشامل. وقد تم استخدام الاسبانات والمقابلات لجمع البيانات، والتي تم تحليلها بعد ذلك باستخدام برامج مثل Excel وSPSS. وللعثور على الأنماط والارتباطات بين المتغيرات المختلفة، تم استخدام أساليب التحليل الإحصائي مثل التحليل الوصفي والاستدلالي. وأظهرت النتائج أن وضع تقنيات إدارة المشاريع المرنة موضع التنفيذ يحسن من التواصل الداخلي للفريق، مما يقلل من وقت إكمال الوظيفة ويزيد من رضا الموظفين. ووفقًا للنتائج، فإن استخدام تقنيات إدارة المشاريع القابلة للتكيف عزز الصحة النفسية للعاملين وخفض الإرهاق الوظيفي. كما أظهرت الدراسة أن الشركات التي طبقت هذه التكتيكات شهدت مكاسب ملحوظة في الأداء العام، مما يؤكد أهمية إنفاق الأموال على تقنيات إدارة المشاريع القابلة للتكيف لتحسين الصحة النفسية وتعزيز الإنتاج في صناعة التكنولوجيا في المملكة. يسلط هذا البحث الضوء على مدى أهمية تقنيات إدارة المشاريع المرنة في تعزيز الصحة النفسية وخفض الإرهاق في العمل، وكلاهما يحسن الأداء العام لمؤسسات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية.

Abstract

This study aimed to find out the impact of agile project management techniques on employee mental health and reduced levels of job burnout in technology organizations in Saudi Arabia. The study included all companies in the industry, regardless of size, that use adaptive project management techniques. A sample of 130 individuals, including sole proprietorships, joint-stock companies, and limited liability companies, was selected to ensure comprehensive representation. Surveys and interviews were used to collect data, which was then analyzed using programs such as Excel and SPSS. Statistical analysis methods such as descriptive and inferential analysis were used to find patterns and correlations between different variables. The results showed that implementing agile project management techniques improves internal team communication, reduces job completion time, and increases employee satisfaction. According to the results, the use of adaptive project management techniques enhanced employee mental health and reduced job burnout. The study also showed that companies that implemented these tactics saw significant gains in overall performance, underscoring the importance of investing in adaptive project management techniques to improve mental health and boost productivity in the technology industry in the Kingdom. This research highlights the importance of agile project management techniques in promoting mental health and reducing burnout at work, both of which improve the overall performance of technology organizations in Saudi Arabia.