

عنوان البحث

أثر بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي

"دراسة ميدانية على عينة من الشركات في جدة"

The Impact of a Flexible Work Environment on Employee Productivity and Job Satisfaction

"A field study on a sample of companies in Jeddah."

إعداد الطالب/

اماني حمد النجم

Amani Hamad AlNajm

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد محمد

Dr. AL Faisal Abdelhameed Mohamed

د. فايز علي جراد

Dr. Fayez Ali Jrad

العام الدراسي:

2024

المقدمة:

بيئة العمل هو المكان الذي نقضي فيها معظم ساعات اليوم ويتضمن تنفيذ مهام العمل وتفاعل الموظفين فيما بينهم لتحقيق اهداف العمل التنظيمية، وفي ظل ماحدث على أثر جائحة كوفيد-١٩، تطورت اشكال العمل ومكنتها التكنولوجيا في هذا التطور، لا يمكن ان نغفل ان القوى العاملة اضطرت إلى إتمام مهامها الوظيفية كلها أو معظمها من المنزل، وماحدث ادي الى تغير كبير في نهج بيئة عمل جديدة حيث تعتمد هذه البيئة لإعطاء الموظفين حرية اختيار مكان وزمان العمل بشكل يناسب احتياجاتهم اقل صرامة من تلك ذات الساعات الثابتة، ولقد حظي الموضوع للاهتمام من الباحثين والممارسين في السنوات الأخيرة. وقد أسفرت هذه الدراسات عن مجموعة واسعة من النتائج التي تساهم في فهم أعمق لأثر هذه البيئة على الأفراد والمنظمات، ولقد أظهرت العديد من الدراسات أن الموظفين الذين يعملون في بيئة عمل مرنة يشعرون بزيادة في الرضا الوظيفي، وذلك يعود إلى الشعور بزيادة التحكم في الوقت والمكان، ويرى الباحث ان بيئة العمل المرنة تعتبر نهجا مهما في التطوير وتحقيق الانتاجية والرضا الوظيفي استنادا للدراسات السابقة متضمن دراسة ميدانية لعينة من الشركات في مدينة جدة.

تمنيتي التوفيق من الله عز وجل .

مشكلة الدراسة:

بيئة العمل المرنة مفادها ان الموظفين يمكن ان يكونوا منتجين بغض عن مكان ووقت العمل، وبدلاً من فرض جدول زمني صارم، تهتم بيئة العمل المرنة بالاحتياجات الفردية وتدعم التوازن الأفضل بين العمل والحياة الشخصية وراحة الموظفين، ومن هنا تتمحور مشكلة الدراسة من خلال الدراسات والتجارب السابقة مع بيئة العمل المرنة في ضعف التواصل بين جميع الموظفين وقلة التفاعل ووجود صعوبة في التنسيق وتعاون الموظفين، ولا نغفل اهم نقطة وهي تحليل مدى أثر بيئة العمل المرنة على انتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي وجودة العمل. يطرح هذا البحث تساؤلاً حول ما إذا كانت المرونة في بيئة العمل تدعم أو تعيق تحقيق الأهداف التنظيمية، وهل تؤثر على رضا الموظفين بشكل إيجابي أم سلب.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

يشهد العالم اليوم ثورة التطور في جميع جوانب الحياة العلمية والعملية والتكنولوجية ومواكبة لهذا التطور من المهم تلبية احتياجات الموظفين التي تختلف مع اختلاف الأجيال والمراحل العمرية، وتبرز أهمية الدراسة في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية وتوفير رؤى علمية وعملية حول بيئة العمل المرنة وأثرها على الموظفين. تُعتبر هذه الدراسة ضرورية لصناع القرار ومديري الموارد البشرية الراغبين في تحسين ظروف العمل بما يحقق إنتاجية أفضل ورضا أعلى للموظفين.

الأهمية التطبيقية:

ترتكز الأهمية التطبيقية على الاستفادة العملية والتطبيقية للدراسة، وتساعدت الأهمية لتطبيق الجداول المرنة في بيئة العمل، فلم يصبح العمل من الساعة الثامنة صباحا الى الساعة الرابعة مساء الخيار الأمثل للموظف، وأصبحت بعض من الشركات في مدينة جدة تطبق سياسة الوقت المرن والسماح بالعمل عن بعد وعدم الاشتراط بالحضور اليومي الى المكتب، او تكليف الموظف بمهام تنجز في ثلاثة أيام او أربعة وباقي أيام الأسبوع راحة للموظف لتعزيز التوازن بين الحياة العملية والشخصية ولتحقيق إنتاجية أفضل في مجال العمل.

أهداف الدراسة:

- ❖ التعرف على العلاقة بين بيئة العمل المرنة وإنتاجية الموظفين.
- ❖ تحليل أثر بيئة العمل المرنة على الرضا الوظيفي.
- ❖ تحديد المزايا والتحديات التي تواجه الشركات عند تطبيق سياسة بيئة العمل المرنة.
- ❖ إيجاد مقترحات للشركات المهتمة حول كيفية تطبيق بيئة عمل مرنة بفعالية.
- ❖ زيادة في كفاءة الموظفين ومهاراتهم وتحسين انخراطهم في بيئة العمل.
- ❖ الكشف عن الآثار الإيجابية والسلبية لبيئة العمل المرنة.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي الأول

ما الاسباب التي تدفع الشركات تطبيق سياسة بيئة العمل المرنة؟

- ❖ هل بيئة العمل المرنة ترفع من مستوى إنتاجية الموظفين؟
- ❖ هل يتم جذب المواهب في بيئة العمل المرنة؟
- ❖ هل بيئة العمل المرنة تزيد من ولاء الموظفين للشركة؟
- ❖ هل بيئة العمل المرنة تزيد من إيرادات الشركة وتقلل من مصروفاتها؟

التساؤل الرئيسي الثاني

ما التحديات التي تواجه الشركات في تطبيق بيئة العمل المرنة؟

- ❖ هل يتم التواصل بوضوح مع المديرين في بيئة العمل المرنة؟
- ❖ هل بيئة العمل المرنة تحسن من مهارات الموظفين وتسهم في تطويرهم؟
- ❖ هل العمل عن بعد يعزز من نمو الشركة؟
- ❖ هل تسهم بيئة العمل المرنة في تحفيز نتائج الاعمال؟

التساؤل الرئيسي الثالث

ما الآثار الإيجابية من تطبيق سياسة بيئة العمل المرنة؟

- ❖ هل بيئة العمل المرنة تعكس مدي ثقة الموظفين؟
- ❖ هل تسهم بيئة العمل المرنة على ايجابية الموظفين والعمل بتفاؤل؟
- ❖ هل تعزز بيئة العمل المرنة راحة وسعادة الموظفين؟

التساؤل الرئيسي الرابع

ما الآثار السلبية من تطبيق بيئة العمل المرنة؟

- ❖ هل جودة العمل تنخفض في بيئة العمل المرنة؟
- ❖ هل بيئة العمل المرنة تؤدي الى تراجع إنتاجية الشركة؟
- ❖ هل بيئة العمل المرنة تجعل الموظفين غير منضبطين في انجاز مهامهم؟

فروض الدراسة:

١. بيئة العمل المرنة قد تساهم في زيادة إنتاجية الموظفين.
٢. قد توجد علاقة إيجابية بين بيئة العمل المرنة ورضا الموظفين.
٣. قد تواجه الشركات بعض التحديات في تطبيق بيئة العمل المرنة بفعالية.
٤. بيئة العمل المرنة من الممكن ان تؤدي إلى زيادة ولاء الموظفين للشركة وتعزيز إنتاجيتهم.
٥. انتباء بأن بيئة العمل المرنة توفر للموظفين فرص للتعليم والتطوير المستمر في قدراتهم ومهاراتهم مما يؤدي الى تحسين أداء المنظمة.
٦. قد تساعد بيئة العمل المرنة المنظمة على التكيف مع التغيرات البيئية.

الدراسات السابقة:

استعرضت عدة دراسات سابقة أثر بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والرضا الوظيفي ومن تلك الدراسات:

❖ دراسة (أهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي للباحثة منى خالد عكر باحثة في إدارة الموارد البشرية كلية إدارة الأعمال جامعة الجنان لبنان-٢٠١٧) هدفت الدراسة الى أهمية بيئة العمل بالنسبة للموظفين وعلى زيادة وتطوير الابداع الوظيفي.

❖ دراسة ميدانية (أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين للدكتور حسام احمد جامعة أبو ظبي-٢٠٢١) هدفت الدراسة الى استشراف ابعاد العمل عن بعد وأهمية تلك الابعاد ودورها في بناء تسهم في تعزيز الإنتاجية لدى الموارد البشرية.

❖ كشفت دراسة حديثة أجرتها شركة Owl Labs أن عام 2021 شهد نحو 25% من الموظفين إلى تغيير وظائفهم أو ترقب توفر فرص أخرى للعمل، وأشارت الغالبية العظمى إلى أن سبب تركهم العمل هو عدم المرونة، وتهدف هذه الدراسة زيادة معدل الاحتفاظ بالموظفين من خلال تعزيز المرونة في العمل.

❖ نشرت صحيفة الغارديان دراسة في ٢٠٢٢، قام بها باحثون من جامعتي هارفارد وولاية بنسلفانيا الأمريكيتين، وركزت على فحص ما إذا كان دعم الموظفين على تحقيق توازن بين العمل والأسرة، من شأنه تقليل خطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية.

❖ دراسة (أثر رفاهية الموظفين على الأداء الوظيفي للأستاذة جانين بوساك جامعة مدينة دبلن -٢٠١٦) وتهدف للدراسة الى وجود ارتباط معنوي بين جميع ابعاد رفاهية الموظفين وجميع ابعاد اداء الموظفين.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند دراسة بيئة العمل المرنة إلى مجموعة من النظريات والمفاهيم التي تسعى لفهم أبعادها وتأثيراتها المختلفة. من أبرز هذه النظريات:

١. نظرية الاحتياجات الإنسانية:

التي تشير إلى أن الموظفين يشعرون برضا أكبر عندما تتاح لهم مرونة أكبر في العمل، مما يمكنهم من التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

٢. نظرية الأداء الوظيفي:

التي تربط بين الإنتاجية وبيئة العمل.

٣. نظرية الموظف كأصل:

تنظر هذه النظرية إلى الموظفين على أنهم أهم أصول المنظمة، وبالتالي فإن توفير بيئة عمل مرنة يساهم في زيادة ولاء الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم.

٤. نظرية الاستثمار في التنمية البشرية:

تؤكد هذه النظرية على أهمية الاستثمار في تطوير مهارات وقدرات الموظفين، وبيئة العمل المرنة توفر لهم الفرصة للتعلم والتطوير المستمر.

٥. نظرية الكفاءة والإنتاجية:

تسعى هذه النظرية إلى تحقيق أقصى قدر من الكفاءة والإنتاجية، وبيئة العمل المرنة يمكن أن تساهم في تحقيق هذا الهدف من خلال توفير مرونة في مواعيد العمل وأماكنه.

٦. نظرية المنظمة كنظام مفتوح:

تنظر هذه النظرية إلى المنظمة على أنها نظام مفتوح يتفاعل مع بيئته الخارجية، وبيئة العمل المرنة تساعد المنظمة على التكيف مع التغيرات البيئية.

٧. نظرية التكامل: تؤكد هذه النظرية على أهمية التكامل بين مختلف أجزاء المنظمة، وبيئة العمل المرنة تساهم في تحقيق هذا التكامل.

٨. نظرية التعلم المستمر:

تشجع بيئة العمل المرنة على التعلم المستمر والتطوير، مما يساهم في تحسين أداء المنظمة.

المنهجية وطرق البحث:

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وسيتم جمع البيانات من خلال:

- استطلاعات رأي الموظفين: لمعرفة آرائهم حول بيئة العمل المرنة وتأثيرها على إنتاجيتهم ورضاهم.
- مقابلات مع مديري الموارد البشرية: لفهم التحديات التي تواجه الشركات عند تبني بيئة عمل مرنة.
- دراسة حالات وتحليل تجارب شركات تبنت بيئة عمل مرنة وقياس النتائج المترتبة عليها. أدوات الدراسة
- استبيانات لقياس مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل المرنة وتأثيرها على إنتاجيتهم.
- مقابلات شخصية مع متخصصي الموارد البشرية لبحث آرائهم حول الموضوع.
- تحليل وثائق الشركة: لمعرفة التغيرات التي طرأت على الإنتاجية بعد اعتماد بيئة العمل المرنة.

أدوات الدراسة:

تتعدد الأدوات والأساليب التي يمكن استخدامها لدراسة بيئة العمل المرنة، وذلك تبعاً للأهداف البحثية:

1. الاستبيانات:

استبيانات الموظفين: تستخدم لجمع البيانات حول آراء الموظفين حول بيئة العمل المرنة، مثل مدى رضاها، أثرها على إنتاجيتهم، وتوازنها بين العمل والحياة الشخصية.

استبيانات المدراء: تستخدم لجمع بيانات حول آراء المدراء حول تطبيق بيئة العمل المرنة، التحديات التي تواجههم، والفوائد التي يحققونها.

2. المقابلات:

المقابلات الفردية: تستخدم لإجراء مقابلات عميقة مع مجموعة مختارة من الموظفين والمدراء لفهم آرائهم وتجاربهم بشكل أعمق.

مقابلة المجموعات: تستخدم لجمع آراء مجموعة من الأفراد حول موضوع معين، مثل تأثير بيئة العمل المرنة على التعاون والتواصل بين الموظفين.

٢. تحليل الوثائق:

تحليل الوثائق الرسمية مثل سياسات الشركة، خطط العمل، ونتائج التقييمات لتحديد مدى تطبيق مبادئ بيئة العمل المرنة.

٤. تحليل البيانات:

تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال المقابلات الفردية والمقابلات المجموعات لاستخلاص الأنماط والرؤى القيمة.

٥. متابعة الموظفين في بيئة العمل:

ملاحظة سلوك الموظفين في بيئة العمل المرنة لفهم مدى تفاعلهم.

٦. تحليل البيانات الكمية:

مثل معدلات الغياب، إنتاجية ورضا الموظفين للوصول إلى النتائج والعلاقة بين بيئة العمل المرنة وهذه المتغيرات.

٧. مقياس الأداء:

وتستخدم لقياس أداء المنظمة بشكل شامل، بما في ذلك الأبعاد المالية، والاجتماعية، والإنتاجية، وجودة العمل، ورضا العملاء.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على تحليل تأثير بيئة العمل المرنة في الشركات ذات العدد الكبير من الموظفين وعلى الموظفين الميدانيين، وقد تكون النتائج غير قابلة للتعميم على الشركات الصغيرة؛

تعتبر بيئة العمل المرنة مجالاً واسعاً للدراسة، وتشمل مجموعة متنوعة من العوامل والمتغيرات التي تؤثر على نتائجها. ومع ذلك، هناك بعض الحدود والتحديات التي تواجه الباحثين في هذا المجال:

١. تعريف بيئة العمل المرنة:

لا يوجد تعريف موحد لبيئة العمل المرنة، مما يجعل من الصعب مقارنة الدراسات المختلفة وتعميم النتائج.

الأبعاد المتعددة: تشمل بيئة العمل المرنة أبعاداً مختلفة مثل مرونة الوقت، المكان، والعمل نفسه، مما يجعل من الصعب قياسها بشكل شامل.

٢. صعوبة القياس:

المتغيرات الغير ملموسة: بعض الجوانب المتعلقة ببيئة العمل المرنة، مثل الرضا الوظيفي والإنتاجية، يصعب قياسها بشكل دقيق وموضوعي.

تتأثر نتائج بيئة العمل المرنة بعوامل أخرى مثل ثقافة المنظمة، نوع العمل، وخصائص الموظف، مما يجعل من الصعب عزل تأثير المرونة بحد ذاتها.

٣. التنوع الثقافي والاجتماعي:

تختلف قيم العمل وتوقعات الموظفين بين الثقافات المختلفة، مما يؤثر على تأثير بيئة العمل المرنة، وتختلف بيئات العمل بين القطاعات المختلفة (مثل القطاع الخاص والعام)، مما يستدعي دراسات متخصصة لكل قطاع.

٤. التغيرات التكنولوجية:

تتطور التكنولوجيا بسرعة كبيرة، مما يؤثر على طبيعة العمل ويشكل تحديات جديدة لبيئة العمل المرنة وتتطلب التطورات التكنولوجية تطوير أدوات بحثية جديدة لقياس وتقييم بيئة العمل المرنة.

٥. تحيز الباحث:

قد يؤثر وجهة نظر الباحث وتوقعاته على تصميم الدراسة وتحليل النتائج.

وقد لا تكون العينة المستخدمة في الدراسة ممثلة لجميع الموظفين، مما يحد من تعميم النتائج.

6. الجانب الأخلاقي والقانوني:

يجب مراعاة القوانين واللوائح التي تحمي حقوق الموظفين في بيئة العمل المرنة، ويجب احترام خصوصية الموظفين وحماية بياناتهم الشخصية عند إجراء الدراسات.

المراجع

- Morgan, J., 2020. The Future of Work. Publisher.
- Fried, J. & Hansson, D., 2013. Remote: Office Not Required. Crown Business.
- Bettner, G., 2018. Work-Life Balance and Employee Satisfaction: A Research Overview. Publisher.
- Barnes, A., 2019. The 4 Day Week. Little, Brown and Company.
- Aker, M.K., 2017. The importance of work environment in achieving job creativity. Journal of Human Resource Management, Jinan University College of Business Administration, Lebanon.
- Ahmed, H., 2021. The impact of remote work on employee productivity: A field study. Abu Dhabi University.
- Harvard University and Pennsylvania State University, 2022. Examining if supporting work-family balance reduces cardiovascular disease risk. The Guardian.
- Bosak, J., 2016. The impact of employee wellbeing on job performance. Dublin City University.

