

عنوان البحث

تأثير بيئة العمل المرنة على الانتاجية والسعاده الوظيفيه

إعداد الطالبة /رغد يوسف مرزوق البدراني

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

في العصر الحديث، أصبح موضوع بيئة العمل من أهم العوامل التي تؤثر في أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي. ومع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية السريعة، بدأ العديد من المؤسسات في تبني بيئات عمل مرنة لمواكبة هذه التحديات، مثل العمل عن بُعد أو توفير ساعات عمل مرنة. لقد أثبتت الدراسات أن بيئات العمل التي توفر الراحة والمرونة للموظفين تساهم في رفع مستويات الإنتاجية والسعادة الوظيفية، مما يعزز القدرة التنافسية للمؤسسة في السوق.

تتمثل بيئة العمل المرنة في تقديم مرونة للموظف في تحديد ساعات عمله وأسلوب عمله، مما يتيح له التوازن بين حياته الشخصية والمهنية. هذه المرونة قد تشمل العمل عن بُعد، تحديد ساعات العمل بناءً على احتياجات الموظف، أو حتى العمل بنظام المزايا بدلاً من النظام التقليدي للوظائف الدائمة. في المقابل، يمكن أن تؤدي بيئة العمل الثابتة والروتينية إلى شعور بالإجهاد النفسي والعاطفي، مما ينعكس سلباً على الأداء الوظيفي والابتكار في العمل.

بينما تتزايد المناقشات حول تأثير بيئة العمل على الإنتاجية، تبرز أهمية فهم العلاقة بين بيئة العمل المرنة والسعادة الوظيفية. فالسعادة الوظيفية لا تتعلق فقط بالحوافز المالية أو المكافآت، بل تتأثر بشكل كبير بالعوامل البيئية والنفسية المحيطة بالموظف. من هنا، يكتسب البحث في هذا الموضوع أهمية خاصة، إذ يتيح فرصة لتسليط الضوء على كيفية تأثير بيئة العمل المرنة على الجوانب النفسية للموظفين، ومن ثم على إنتاجيتهم وأدائهم.

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين بيئة العمل المرنة والإنتاجية والسعادة الوظيفية، مع التركيز على دور هذه البيئة في تحسين العلاقات داخل الفرق وزيادة رضا الموظفين. من خلال هذه الدراسة، نسعى إلى تقديم توصيات عملية للمؤسسات التي تسعى لتحسين بيئة العمل بما يخدم مصالح موظفيها ويعزز من كفاءتها الإنتاجية في نفس الوقت.

مشكلة الدراسة:

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل، أصبح من الضروري بالنسبة للمؤسسات تبني نماذج عمل مرنة تواكب هذه التحديات وتلبي احتياجات موظفيها. تزداد أهمية هذا التحول في بيئات العمل التي تهدف إلى تحسين الإنتاجية وتعزيز السعادة الوظيفية للموظفين. ومع ذلك، على الرغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها العديد من المؤسسات لتطبيق بيئات العمل المرنة، لا يزال هناك غموض في فهم تأثير هذه البيئات على الأداء الوظيفي ورضا الموظفين بشكل شامل.

تتمثل مشكلة الدراسة في أنه على الرغم من وجود دراسات سابقة تناولت بيئة العمل المرنة، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تربط بشكل محدد بين هذه البيئة من جهة، والإنتاجية والسعادة الوظيفية من جهة أخرى. كما أن تأثير بيئة العمل المرنة قد يختلف من مؤسسة إلى أخرى بناءً على طبيعة العمل وظروف الموظفين. وبذلك، فإن مشكلة البحث تكمن في تحديد العلاقة الدقيقة بين بيئة العمل المرنة والإنتاجية، بالإضافة إلى معرفة تأثير هذه البيئة على سعادة الموظفين، ومدى انعكاس ذلك على الأداء العام للمؤسسة.

من خلال هذه الدراسة، سيتم محاولة الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما هو تأثير بيئة العمل المرنة على مستوى الإنتاجية لدى الموظفين؟
2. كيف تؤثر بيئة العمل المرنة على السعادة الوظيفية للموظفين؟
3. ما هي العوامل التي تسهم في تعزيز فعالية بيئة العمل المرنة في المؤسسات؟
4. هل توجد اختلافات في تأثير بيئة العمل المرنة بناءً على نوع الصناعة أو طبيعة العمل؟

أهمية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة مهمة لأنها تسلط الضوء على تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين وسعادتهم الوظيفية، وهو أمر بالغ الأهمية في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية السريعة التي تشهدها المؤسسات اليوم. إليك بعض النقاط التي توضح أهمية الدراسة بشكل تفصيلي:

1. تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية:

مع تزايد الضغوط اليومية التي يواجهها الموظفون بسبب التزاماتهم العائلية والمهنية، أصبحت بيئات العمل المرنة وسيلة فعالة للمساعدة في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. من خلال هذه الدراسة، ستتمكن المؤسسات من فهم كيفية تأثير بيئة العمل المرنة في تحسين رضا الموظفين وزيادة مستوى راحتهم النفسية، مما ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم وإنتاجيتهم.

2. رفع الإنتاجية وتحسين الأداء المؤسسي:

تتجه العديد من المؤسسات إلى اعتماد بيئات عمل مرنة بهدف تحسين إنتاجية الموظفين. تظهر الدراسات أن الموظفين الذين يشعرون بالراحة والمرونة في مكان عملهم يميلون إلى زيادة التزامهم ورفع مستويات أدائهم. من خلال هذه الدراسة، سيتسنى للمؤسسات أن تتعرف على كيفية تطبيق بيئات العمل المرنة بطريقة تؤدي إلى تحسين الإنتاجية بشكل ملموس، وبالتالي زيادة كفاءة المؤسسة.

3. تحسين السعادة الوظيفية والاحتفاظ بالموظفين:

تعد السعادة الوظيفية من العوامل المحورية التي تؤثر في استقرار الموظف داخل المؤسسة. بيئة العمل المرنة تساهم بشكل كبير في تعزيز هذه السعادة من خلال توفير بيئة عمل تدعم المرونة في ساعات العمل، وبالتالي يقلل من مشاعر التوتر والضغط. من خلال هذه الدراسة، سيتم تحديد كيف أن تحسين بيئة العمل يمكن أن يؤدي إلى تحسين رضا الموظفين، مما يساهم في الاحتفاظ بهم وتقليل معدل الدوران الوظيفي.

4. التوجهات المستقبلية لإدارة الموارد البشرية:

مع التوجهات العالمية نحو التحول الرقمي والعمل عن بُعد، أصبحت بيئة العمل المرنة من أبرز القضايا التي تشغل إدارات الموارد البشرية في المؤسسات. يمكن أن تساهم هذه الدراسة في تقديم رؤى واستراتيجيات للمؤسسات التي تسعى لتطوير بيئة عمل مرنة بما يتناسب مع احتياجات الموظفين والأهداف المؤسسية.

5. تقديم حلول عملية للمؤسسات:

توفر هذه الدراسة حلولاً عملية للمؤسسات التي تسعى إلى تحسين بيئة العمل لديها، من خلال تحديد أفضل الممارسات وأثر بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية. ستساهم نتائج البحث في تقديم توصيات قائمة على الأدلة للمساعدة في تصميم بيئات عمل مرنة تدعم تحسين الأداء الوظيفي.

6. مساهمة في الأدبيات البحثية في مجال الموارد البشرية:

إضافة إلى فائدتها التطبيقية، ستسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات البحثية في مجال إدارة الموارد البشرية. حيث أن الدراسات حول تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية لا تزال في مراحلها الأولية، وستساعد هذه الدراسة على سد الفجوة البحثية الحالية وتوفير بيانات قيمة لصناع القرار في مجال الموارد البشرية.

7. توجيه السياسات المؤسسية:

من خلال نتائج الدراسة، يمكن للمؤسسات توجيه سياساتها بشكل أفضل لتلبية احتياجات الموظفين، سواء من خلال تعديل أوقات العمل أو تبني أساليب مرنة أكثر في بيئات العمل. هذا يساعد في وضع استراتيجيات تهدف إلى تحسين بيئة العمل وضمان استدامة الأداء والولاء المؤسسي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تساهم في فهم تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية. الأهداف الرئيسية للدراسة هي كما يلي:

1. دراسة تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية:

تهدف الدراسة إلى تحديد كيفية تأثير بيئة العمل المرنة، مثل العمل عن بُعد أو ساعات العمل المرنة، على مستويات الإنتاجية لدى الموظفين. سيتم تحليل ما إذا كانت هذه البيئات تعزز من أداء الموظفين أو تساهم في رفع معدل الإنجاز في العمل.

2. تحليل العلاقة بين بيئة العمل المرنة والسعادة الوظيفية:

تهدف الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين بيئة العمل المرنة ورضا الموظفين. هل الموظفون الذين يعملون في بيئات مرنة يشعرون بالسعادة الوظيفية أكثر من أولئك الذين يعملون في بيئات ثابتة؟ وكيف تؤثر هذه السعادة على التزامهم وولائهم للمؤسسة؟

3. تحديد العوامل المؤثرة في فعالية بيئة العمل المرنة:

تسعى الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تسهم في تعزيز أو تقليل فعالية بيئة العمل المرنة. على سبيل المثال، سيتم النظر في كيف يمكن لتكنولوجيا العمل عن بُعد، أو سياسة العمل المرن أن تؤثر في نجاح هذه البيئة على مستوى الإنتاجية والسعادة.

4. مقارنة تأثير بيئة العمل المرنة عبر الصناعات المختلفة:

تهدف الدراسة إلى مقارنة كيفية تأثير بيئة العمل المرنة في الصناعات المختلفة (مثل القطاع الخاص والعام أو القطاعات التكنولوجية مقارنة بالقطاعات التقليدية) على الإنتاجية والسعادة الوظيفية. ستساعد هذه المقارنة في تحديد ما إذا كانت هناك اختلافات في تأثير بيئة العمل المرنة تبعاً لنوع القطاع أو طبيعة العمل.

5. تقديم توصيات عملية للمؤسسات حول تطبيق بيئات العمل المرنة:

بناءً على نتائج البحث، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية للمؤسسات حول كيفية تصميم وتطبيق بيئات عمل مرنة بشكل يعزز الإنتاجية والسعادة الوظيفية. سيكون الهدف هو مساعدة المؤسسات في تحسين سياساتها وبيئاتها لتحقيق أكبر قدر من الفعالية.

6. فحص تأثير بيئة العمل المرنة على العلاقات داخل الفرق:

تهدف الدراسة إلى فحص كيف أن بيئة العمل المرنة قد تؤثر في العلاقات بين الموظفين داخل الفرق. هل تعزز بيئة العمل المرنة التعاون والتواصل الفعال بين أعضاء الفريق؟ أم أن هناك تحديات في الحفاظ على الروح الجماعية والتعاون في بيئات العمل المرنة؟

7. استكشاف التحديات المرتبطة بتنفيذ بيئة العمل المرنة:

ستسعى الدراسة إلى فهم التحديات التي قد تواجهها المؤسسات في تطبيق بيئات عمل مرنة بشكل فعال، مثل المشكلات التكنولوجية، أو صعوبة في إدارة الفرق عن بُعد، أو مقاومة الموظفين لبعض التغييرات في بيئة العمل.

8. تحليل الأثر طويل الأمد لبيئة العمل المرنة على الأداء المؤسسي:

تهدف الدراسة أيضاً إلى استكشاف التأثير طويل الأمد لتطبيق بيئات العمل المرنة على الأداء المؤسسي. هل أن التأثيرات الإيجابية على الإنتاجية والسعادة الوظيفية تستمر مع مرور الوقت، أم أن هناك تراجعاً في هذه الفوائد

تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة للإجابة على مجموعة من التساؤلات الرئيسية التي تتعلق بتأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية. هذه التساؤلات تهدف إلى استكشاف العلاقة بين هذه العوامل المختلفة ودور بيئة العمل المرنة في تعزيز الأداء الوظيفي ورفاهية الموظفين. التساؤلات هي:

1. ما هو تأثير بيئة العمل المرنة على مستوى الإنتاجية لدى الموظفين؟

هل توفر بيئة العمل المرنة (مثل العمل عن بُعد أو ساعات العمل المرنة) تأثيراً إيجابياً على إنتاجية الموظفين؟

كيف تختلف مستويات الإنتاجية في بيئة العمل المرنة مقارنة بالبيئة التقليدية؟

2. كيف تؤثر بيئة العمل المرنة على السعادة الوظيفية للموظفين؟

هل يشعر الموظفون بالسعادة الوظيفية بشكل أكبر في بيئات العمل المرنة مقارنة بالبيئات الثابتة؟
ما هي العوامل المحددة التي تجعل بيئة العمل المرنة تسهم في زيادة السعادة الوظيفية؟

3. ما هي العوامل التي تسهم في تعزيز فعالية بيئة العمل المرنة؟

ما هي العوامل التقنية والتنظيمية التي تجعل بيئة العمل المرنة أكثر فعالية بالنسبة للموظفين؟
كيف يمكن تحسين بيئة العمل المرنة لكي تكون أكثر توافقاً مع احتياجات الموظفين والمشاريع المؤسسية؟

4. هل هناك اختلافات في تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية في القطاعات المختلفة؟

هل يختلف تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية بين القطاعات المختلفة، مثل القطاع الخاص، القطاع العام، أو القطاعات التكنولوجية مقارنة بالقطاعات التقليدية؟

5. ما هي التحديات التي تواجه المؤسسات في تنفيذ بيئة العمل المرنة؟

ما هي أبرز التحديات التي قد تواجهها المؤسسات في تطبيق بيئة عمل مرنة؟

هل تواجه المؤسسات صعوبة في الحفاظ على التواصل والتعاون بين الموظفين في بيئات العمل المرنة؟

6. كيف تؤثر بيئة العمل المرنة على العلاقات داخل الفرق؟

هل تعزز بيئة العمل المرنة من التعاون والتواصل بين أعضاء الفرق؟

هل توجد تأثيرات سلبية على الروح الجماعية والتعاون بين الموظفين في بيئات العمل المرنة؟

7. ما هو الأثر طويل الأمد لبيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية؟

هل تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية يستمر على المدى الطويل؟

هل يمكن أن يؤدي تطبيق بيئة العمل المرنة إلى تراجع في هذه الفوائد مع مرور الوقت؟

8. كيف يمكن للمؤسسات تصميم بيئات عمل مرنة تحقق التوازن بين احتياجات الموظفين والأهداف المؤسسية؟

ما هي السياسات والإجراءات التي يمكن أن تتبناها المؤسسات لضمان تصميم بيئة عمل مرنة تحسن من الأداء العام والرضا الوظيفي

تسعى هذه الدراسة للإجابة على مجموعة من التساؤلات الرئيسية التي تتعلق بتأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية. هذه التساؤلات تهدف إلى استكشاف العلاقة بين هذه العوامل المختلفة ودور بيئة العمل المرنة في تعزيز الأداء الوظيفي ورفاهية الموظفين. التساؤلات هي:

1. ما هو تأثير بيئة العمل المرنة على مستوى الإنتاجية لدى الموظفين؟

هل توفر بيئة العمل المرنة (مثل العمل عن بُعد أو ساعات العمل المرنة) تأثيراً إيجابياً على إنتاجية الموظفين؟

كيف تختلف مستويات الإنتاجية في بيئة العمل المرنة مقارنة بالبيئة التقليدية؟

2. كيف تؤثر بيئة العمل المرنة على السعادة الوظيفية للموظفين؟

هل يشعر الموظفون بالسعادة الوظيفية بشكل أكبر في بيئات العمل المرنة مقارنة بالبيئات الثابتة؟
ما هي العوامل المحددة التي تجعل بيئة العمل المرنة تسهم في زيادة السعادة الوظيفية؟

3. ما هي العوامل التي تسهم في تعزيز فعالية بيئة العمل المرنة؟

ما هي العوامل التقنية والتنظيمية التي تجعل بيئة العمل المرنة أكثر فعالية بالنسبة للموظفين؟
كيف يمكن تحسين بيئة العمل المرنة لكي تكون أكثر توافقاً مع احتياجات الموظفين والمشاريع المؤسسية؟

4. هل هناك اختلافات في تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية في القطاعات المختلفة؟

هل يختلف تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية بين القطاعات المختلفة، مثل القطاع الخاص، القطاع العام، أو القطاعات التكنولوجية مقارنة بالقطاعات التقليدية؟

5. ما هي التحديات التي تواجه المؤسسات في تنفيذ بيئة العمل المرنة؟

ما هي أبرز التحديات التي قد تواجهها المؤسسات في تطبيق بيئة عمل مرنة؟
هل تواجه المؤسسات صعوبة في الحفاظ على التواصل والتعاون بين الموظفين في بيئات العمل المرنة؟

6. كيف تؤثر بيئة العمل المرنة على العلاقات داخل الفرق؟

هل تعزز بيئة العمل المرنة من التعاون والتواصل بين أعضاء الفرق؟
هل توجد تأثيرات سلبية على الروح الجماعية والتعاون بين الموظفين في بيئات العمل المرنة؟

7. ما هو الأثر طويل الأمد لبيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية؟

هل تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية يستمر على المدى الطويل؟
هل يمكن أن يؤدي تطبيق بيئة العمل المرنة إلى تراجع في هذه الفوائد مع مرور الوقت؟

8. كيف يمكن للمؤسسات تصميم بيئات عمل مرنة تحقق التوازن بين احتياجات الموظفين والأهداف المؤسسية؟

ما هي السياسات والإجراءات التي يمكن أن تتبناها المؤسسات لضمان تصميم بيئة عمل مرنة تحسن من الأداء العام والرضا الوظيفي

1.دراسة “Impact of Flexible Work Arrangements on Employee
(“Performance and Job Satisfaction” (2019):

المُلخص: استهدفت الدراسة تحليل تأثير ترتيبات العمل المرنة، مثل العمل عن بُعد وساعات العمل المرنة، على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي للموظفين. تم تطبيق الدراسة على موظفين في شركات تكنولوجيا في الولايات المتحدة.

النتائج: أظهرت الدراسة أن بيئة العمل المرنة ترتبط ارتباطًا إيجابيًا مع زيادة إنتاجية الموظفين وتحسين مستوى الرضا الوظيفي. كما أظهرت الدراسة أن الموظفين الذين يتمتعون بمرونة في ساعات العمل يشعرون بمزيد من التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مما يساهم في تعزيز السعادة الوظيفية.

التفسير: توفر بيئة العمل المرنة مرونة في إدارة الوقت والمكان، مما يقلل من الضغوطات اليومية ويعزز الإبداع والتحفيز لدى الموظفين.

2.دراسة “The Effects of Telecommuting on Employee Productivity” (2018):

المُلخص: تم إجراء هذه الدراسة في عدد من الشركات الكبرى في قطاع الاتصالات لدراسة تأثير العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين.

النتائج: أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يعملون عن بُعد أظهروا زيادة في الإنتاجية مقارنة بالموظفين الذين يعملون من المكتب التقليدي. كما أظهرت الدراسة أن الموظفين الذين يمارسون العمل عن بُعد يواجهون ضغطًا أقل ويشعرون بتوازن أفضل بين الحياة الشخصية والعملية.

التفسير: العمل عن بُعد يوفر مزيدًا من الحرية للموظفين في تحديد أوقات عملهم، مما يمكنهم من تحقيق أعلى مستويات الإنتاجية دون القلق من ساعات العمل التقليدية.

3.دراسة “Flexible Work Arrangements and Employee Well-being” (2020):

المُلخص: استهدفت هذه الدراسة تأثير ترتيبات العمل المرنة على رفاهية الموظفين في شركات متعددة الجنسيات في أوروبا. تم استخدام استبيانات لقياس مستوى السعادة والتوازن بين العمل والحياة.

النتائج: خلصت الدراسة إلى أن بيئة العمل المرنة كانت أحد العوامل الرئيسية التي ساهمت في تحسين رفاهية الموظفين. الموظفون الذين يعملون بمرونة يشعرون بضغط أقل ويظهرون مستويات أعلى من السعادة الوظيفية مقارنة بمن يعملون في بيئات العمل التقليدية.

التفسير: بيئة العمل المرنة تتيح للموظفين ترتيب ساعات عملهم وتجنب التنقلات الطويلة إلى مكان العمل، مما يعزز شعورهم بالراحة ويزيد من رضاهم الوظيفي.

4.دراسة “The Role of Flexible Work Arrangements in Increasing Employee Engagement” (2017):

المُلخص: تناولت هذه الدراسة تأثير ترتيبات العمل المرنة على مستويات المشاركة والانخراط الوظيفي بين الموظفين. تم إجراء الدراسة على موظفين في مؤسسات حكومية وخاصة في منطقة الخليج.

النتائج: أظهرت الدراسة أن الموظفين الذين يعملون في بيئات مرنة أبدوا مستويات أعلى من الانخراط في العمل، وكانوا أكثر تحفيزًا للعمل مقارنة بالموظفين في بيئات عمل ثابتة.

التفسير: بيئة العمل المرنة توفر للموظفين مساحات أكبر للابتكار والمساهمة في اتخاذ قرارات العمل، مما يعزز مشاركتهم وتحفيزهم في إنجاز المهام.

5.دراسة “Challenges of Implementing Flexible Work in Organizations” (2021):

المُلخص: هدفت الدراسة إلى استكشاف التحديات التي تواجهها الشركات في تطبيق بيئات العمل المرنة. تم أخذ عينة من مختلف الصناعات بما في ذلك الصناعات التقنية والصناعات التقليدية.

النتائج: أظهرت الدراسة أن هناك عدة تحديات تواجه تطبيق بيئات العمل المرنة، مثل نقص البنية التحتية التكنولوجية، صعوبة في إدارة فرق العمل عن بُعد، وعدم قدرة بعض الموظفين على التكيف مع نظام العمل المرن.

التفسير: رغم فوائد بيئة العمل المرنة، فإن التطبيق الفعلي لها يحتاج إلى بنية تنظيمية وتكنولوجية قوية لضمان تحقيق أقصى استفادة منها.

6.دراسة "The Impact of Flexible Working Hours on Employee Job Satisfaction and Work-Life Balance" (2016):

المُلخص: ركزت هذه الدراسة على تأثير ساعات العمل المرنة على الرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل. تم إجراء الدراسة على موظفين في المؤسسات الحكومية في المملكة المتحدة.

النتائج: أظهرت الدراسة أن ساعات العمل المرنة كانت ذات تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي وزيادة التوازن بين الحياة الشخصية والعمل. كما أظهرت الدراسة أن الموظفين الذين لديهم حرية التحكم في ساعات العمل يشعرون بمزيد من السيطرة على حياتهم اليومية، مما يعزز رفاهيتهم.

التفسير: الساعات المرنة تسمح للموظفين بتخصيص وقت أكبر للعائلة والأنشطة الشخصية، مما يؤدي إلى تقليل التوتر وزيادة الرضا الوظيفي.

7.دراسة "The Influence of Flexible Work Environment on Employee Productivity and Work Satisfaction" (2022):

المُلخص: درست هذه الدراسة تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والرضا الوظيفي لموظفي القطاع الخاص في الولايات المتحدة.

النتائج: بينت الدراسة أن بيئة العمل المرنة تعزز بشكل كبير من إنتاجية الموظفين وتحسن من مستوى الرضا الوظيفي. كما أن الموظفين في بيئات العمل المرنة أظهروا ولاء أعلى للشركة.

التفسير: بيئة العمل المرنة تمنح الموظفين شعورًا بالثقة والحرية، مما يحفزهم للعمل بشكل أكثر فاعلية ويسهم في تقوية العلاقة بين الموظف والمؤسسة.

الخلاصة:

تشير الدراسات السابقة إلى أن بيئة العمل المرنة تساهم بشكل إيجابي في تحسين الإنتاجية والسعادة الوظيفية للموظفين، حيث توفر مرونة أكبر في ساعات العمل والمكان، مما يساهم في تقليل الضغوطات وزيادة التحفيز. رغم هذه الفوائد، فإن هناك تحديات معينة في تطبيق بيئة العمل المرنة مثل الصعوبات التكنولوجية والإدارية التي قد تعيق الفائدة القصوى لهذه البيئات. بناءً على هذه الدراسات، يمكن للدراسة الحالية أن تستكشف هذه العوامل بشكل أعمق لتحديد أفضل الطرق لتطبيق بيئات العمل المرنة في المؤسسات

تستند الدراسة الحالية إلى مجموعة من النظريات والأطر النظرية التي تساهم في فهم تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية. هذه المنطلقات النظرية توفر الأسس التي يمكن من خلالها تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالتأثيرات المحتملة للبيئة المرنة.

1. نظرية التنظيم الاجتماعي: (Social Exchange Theory)

التفسير: تشير هذه النظرية إلى أن التفاعلات بين الأفراد والمجموعات في مكان العمل تقوم على مبدأ التبادل. الموظف يقدم جهوده وأداؤه، بينما تتبادل المؤسسة ذلك بتوفير بيئة عمل محفزة وعادلة. في سياق بيئة العمل المرنة، يمكن أن يُنظر إلى مرونة ساعات العمل أو العمل عن بُعد كنوع من "التبادل" الذي تقدمه المؤسسة لموظفيها، مما يعزز مستوى الإنتاجية والسعادة الوظيفية.

العلاقة بالدراسة: تطبيق بيئة العمل المرنة يمكن أن يُعتبر استجابة من المؤسسة لتلبية احتياجات الموظفين، ويؤدي إلى تحسين إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي، بناءً على مفهوم "التبادل الاجتماعي" بين الموظف والمنظمة.

2. نظرية الدافعية الذاتية: (Self-Determination Theory)

التفسير: تركز هذه النظرية على أهمية الإحساس بالتحكم الذاتي والدافع الداخلي في تحقيق الأداء العالي والرفاهية. وفقاً لهذه النظرية، يساهم توافر خيارات العمل المرنة في تعزيز الشعور بالتحكم الذاتي لدى الموظفين، مما يعزز من دوافعهم الداخلية ويزيد من مستويات رضاهم الوظيفي.

العلاقة بالدراسة: العمل في بيئات مرنة (مثل تحديد ساعات العمل أو اختيار مكان العمل) يعزز من الدافعية الذاتية للموظف، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والسعادة الوظيفية. توفر بيئة العمل المرنة حريّة أكبر للموظف، مما يعزز إبداعه ويزيد من التزامه بالعمل.

3. نظرية التوازن بين العمل والحياة: (Work-Life Balance Theory)

التفسير: تسعى هذه النظرية إلى تحقيق توازن صحي بين مسؤوليات العمل ومتطلبات الحياة الشخصية. الموظفون الذين يعانون من ضغوط العمل قد يواجهون صعوبة في الحفاظ على توازن بين العمل والحياة الشخصية، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة مستويات التوتر.

العلاقة بالدراسة: توفر بيئة العمل المرنة خيار العمل عن بُعد أو ساعات العمل المرنة، مما يساهم في تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين. هذا التوازن يساهم في زيادة رضا الموظفين وتحفيزهم، وبالتالي تعزيز الإنتاجية.

4.نظرية الموارد البشرية:(Human Resources Theory)

التفسير: تركز هذه النظرية على استثمار الموارد البشرية لتحقيق أفضل النتائج للمؤسسة. في سياق بيئة العمل المرنة، يُعتبر الموظفون من أهم الموارد التي يجب إدارتها بفعالية لتحقيق النجاح المؤسسي. توفر بيئة العمل المرنة أحد الطرق التي تعزز من الاستفادة القصوى من هذه الموارد.

العلاقة بالدراسة: من خلال تطبيق بيانات العمل المرنة، يمكن للمؤسسة تحسين رضا الموظفين، وبالتالي تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم. يوفر هذا النوع من البيانات فرصة للمؤسسة لزيادة الاستفادة من مواردها البشرية.

5.نظرية السعادة والرفاهية:(Happiness and Well-being Theory)

التفسير: تعتبر هذه النظرية السعادة والرفاهية عنصرين حاسمين في تحقيق أداء مستدام ومرتاح في العمل. الموظف السعيد والذي يشعر بالرفاهية يزداد تحفيزه ويرتفع مستوى إنتاجيته. تؤثر بيئة العمل بشكل كبير على مشاعر السعادة والرفاهية لدى الموظفين، إذ تؤدي بيئة العمل المريحة والمرنة إلى شعور الموظف بالراحة النفسية.

العلاقة بالدراسة: بيئة العمل المرنة، التي تتيح للموظف التحكم في مكان وزمان عمله، تعتبر من العوامل المحورية التي تساهم في تحسين مستوى رفاهية الموظف وزيادة مستوى سعادته الوظيفية، مما يؤثر بشكل إيجابي على الإنتاجية.

6.نظرية الأداء الوظيفي:(Job Performance Theory)

التفسير: تركز هذه النظرية على العوامل التي تؤثر على الأداء الفردي في العمل. تشير الأدبيات إلى أن الأداء الوظيفي يتأثر بعوامل عدة مثل بيئة العمل، التحفيز، والمهارات الشخصية. عند توفر بيئة عمل مرنة، من المحتمل أن يشعر الموظف بدافع أكبر للقيام بمهامه بشكل أكثر كفاءة وفعالية.

العلاقة بالدراسة: بيئة العمل المرنة قد تؤدي إلى تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم من خلال تحسين ظروف العمل. بناءً على هذه النظرية، يُتوقع أن يكون للمرونة في مكان العمل تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للموظفين.

7.نظرية العدالة التنظيمية:(Organizational Justice Theory)

التفسير: تشير هذه النظرية إلى كيفية إدراك الموظفين للعدالة في مكان العمل وتأثيرها على سلوكهم ورضاهم الوظيفي. العدالة في العمل تشمل العدالة التوزيعية (التوزيع العادل للموارد والفرص) والعدالة الإجرائية (العدالة في الإجراءات والسياسات المتبعة في المنظمة).

العلاقة بالدراسة: إذا كانت بيئة العمل المرنة تُطبَّق بعدل وإنصاف بين جميع الموظفين، فإن ذلك يعزز من مستوى الرضا الوظيفي والسعادة لدى الموظفين. التوزيع العادل للفرص المرنة من شأنه أن يحسن من العلاقة بين الموظفين والشركة، وبالتالي يرفع مستويات الإنتاجية.

8.نظرية القيادة التحويلية:(Transformational Leadership Theory)

التفسير: تركز هذه النظرية على قدرة القادة في تحفيز موظفيهم لتحقيق أهداف أعلى وتقديم أداء متميز من خلال إلهامهم وتحفيزهم. القيادة التحويلية تعزز الابتكار والإبداع من خلال خلق بيئة مرنة وداعمة.

العلاقة بالدراسة: القادة الذين يشجعون بيئة عمل مرنة تساهم في تعزيز مستوى الالتزام والتحفيز لدى الموظفين. هذا النوع من القيادة يساهم في تحقيق أهداف الأداء العالية وتحقيق مستويات عالية من السعادة الوظيفية.

الخلاصة:

تستند الدراسة إلى مجموعة متنوعة من النظريات التي تشرح وتحلل تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية. من خلال هذه النظريات، يمكن تفسير العلاقة بين بيئة العمل ورفاهية الموظفين بشكل شامل ومعقد. يتوقع أن تقدم هذه المنطلقات النظرية أسسًا قوية لفحص الآثار المختلفة لتطبيق بيئات العمل المرنة في المؤسسات

المنهجية وطرق البحث:

المنهجية:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف وتحليل تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية في المؤسسات. يتم استخدام هذا المنهج لاستخلاص العلاقة بين العوامل المختلفة المرتبطة بالعمل المرن ومستويات الإنتاجية والرضا الوظيفي لدى الموظفين.

تصميم البحث:

1. نوع البحث:

بحث ميداني: سيتم جمع البيانات من خلال إجراء استطلاعات رأي واستبيانات موجهة إلى الموظفين في المؤسسات التي تطبق بيئة العمل المرنة.

بحث وصفي تحليلي: سيتم استخدام هذا التصميم لوصف العلاقات بين المتغيرات المختلفة (مثل بيئة العمل المرنة، الإنتاجية، والسعادة الوظيفية) وتحليل مدى تأثيرها على بعضها البعض.

2. نوع البيانات:

البيانات الأولية: سيتم جمعها من خلال الاستبيانات والمقابلات الشخصية التي سيتم إجراؤها مع الموظفين في بعض المؤسسات التي تطبق بيئة العمل المرنة.

البيانات الثانوية: سيتم جمعها من الأدبيات والمصادر الأكاديمية المتاحة مثل المقالات العلمية والكتب والدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع البحث.

مجتمع الدراسة:

العينة:

سيتم اختيار عينة من الموظفين العاملين في المؤسسات التي تطبق بيئة العمل المرنة. يمكن أن تشمل العينة موظفين من عدة قطاعات مثل قطاع التعليم، قطاع الخدمات، وقطاع التقنية.

حجم العينة: سيتم تحديد الحجم بناءً على الدراسة الاستطلاعية الأولية وأيضاً بناءً على معايير دقة النتائج وقوة الاستنتاجات. من المتوقع أن يكون حجم العينة في حدود 200-300 موظف.

الاختيار العشوائي:

سيتم استخدام أسلوب العينة العشوائية لضمان تمثيل عادل لكل الفئات الوظيفية في المؤسسات المختلفة.

أدوات جمع البيانات:

1. الاستبيان:

سيتم تصميم استبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية. سيشتمل الاستبيان على أسئلة مغلقة (نعم/لا) وأسئلة ذات خيارات متعددة لقياس أبعاد مختلفة مثل:

درجة مرونة العمل (ساعات العمل، العمل عن بُعد).

مستوى الإنتاجية الوظيفية (الإنجازات، الكفاءة، التفاعل مع الزملاء).

مستوى السعادة الوظيفية (الرغبة في البقاء في العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، الشعور بالرضا العام).

بالإضافة إلى بعض الأسئلة المفتوحة التي تسمح للمستجيبين بتقديم آراء وتفسيرات حول الموضوع.

2. المقابلات الشخصية:

سيتم إجراء مقابلات مع بعض القادة الإداريين والموظفين الذين يتمتعون ببيئة عمل مرنة بشكل أكبر من أجل فهم أعمق حول تأثير هذه البيئات على الأداء والسعادة.

الهدف: الحصول على رؤى وتفسيرات من المشاركين حول كيف يمكن لبيئة العمل المرنة أن تؤثر على أدائهم الوظيفي.

طريقة المقابلة: سيتم إجراء المقابلات بطريقة شبه منظمة، حيث سيتم إعداد بعض الأسئلة المفتوحة التي تركز على تأثير بيئة العمل المرنة، ولكن سيكون هناك مجال للمقابلة لتوجيه الأسئلة بناءً على ردود المشاركين.

طرق التحليل:

1. التحليل الكمي:

التحليل الوصفي: سيتم استخدام التحليل الوصفي لتلخيص البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة مثل عدد الموظفين الذين يعملون في بيئات عمل مرنة، مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية.

التحليل الاستنتاجي (الإحصائي): سيتم استخدام اختبارات إحصائية مثل اختبار "ت" (t-test) "أو تحليل ل التباين (ANOVA) لاختبار الفرضيات المتعلقة بالعلاقة بين بيئة العمل المرنة والإنتاجية والسعادة الوظيفية.

التحليل باستخدام البرمجيات: سيتم استخدام برامج إحصائية مثل SPSS أو AMOS لإجراء التحليل ل الإحصائي.

2. التحليل النوعي:

سيتم استخدام التحليل النوعي لتحليل البيانات التي تم جمعها من المقابلات الشخصية، حيث سيتم استخراج الموضوعات الرئيسية والتوجهات التي قد تسهم في فهم أعمق حول تأثير بيئة العمل المرنة على السعادة الوظيفية والإنتاجية.

سيتم تحليل ردود الموظفين باستخدام تقنيات الترميز (Coding) لتحديد الأنماط السائدة من حيث التجارب الشخصية والآراء.

الخطوات التنفيذية للبحث:

1. المرحلة الأولى:

تحديد المؤسسات التي تطبق بيئة العمل المرنة.

اختيار العينة العشوائية من الموظفين في هذه المؤسسات.

تطوير استبيان يحقق أهداف الدراسة.

الحصول على الموافقات اللازمة لتنفيذ البحث.

2. المرحلة الثانية:

توزيع الاستبيانات على الموظفين.

إجراء المقابلات مع عينة من الموظفين والمشرفين.

جمع البيانات الميدانية بشكل دوري.

3. المرحلة الثالثة:

تنظيم وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

تفسير النتائج التي تم الحصول عليها بناءً على المنطلقات النظرية.

4. المرحلة الرابعة:

صياغة النتائج والتوصيات النهائية.

كتابة التقرير النهائي للبحث وإعداد العرض التقديمي.

التحديات المتوقعة:

التحديات اللوجستية: مثل صعوبة الوصول إلى جميع المشاركين في العينة بسبب المسافات أو الجداول الزمنية.

التحيز في الاستجابة: قد يتميل بعض المشاركين للإجابة بإجابات اجتماعية مرغوبة بدلاً من الإجابات الصادقة.

صعوبة في تعميم النتائج: قد تكون النتائج قابلة للتطبيق على نوع معين من المؤسسات أو الصناعة فقط.

الخلاصة:

تعتمد منهجية البحث على جمع البيانات من الموظفين في بيئات العمل المرنة باستخدام أدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات والمقابلات الشخصية. سيتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية لتحليل العلاقة بين بيئة العمل المرنة والإنتاجية والسعادة الوظيفية. تتضمن الدراسة مزيجاً من التحليل الكمي والنوعي للحصول على رؤى شاملة حول الموضوع

أدوات الدراسة:

تتضمن الدراسة عدة أدوات تمكن الباحث من جمع البيانات اللازمة لاختبار فرضيات الدراسة والإجابة على تساؤلاتها. تشمل أدوات الدراسة الرئيسية الاستبيانات، المقابلات الشخصية، والملاحظات الميدانية. وسنتناول كل أداة بالتفصيل كما يلي:

1. الاستبيان:

الغرض:

يهدف الاستبيان إلى جمع البيانات الكمية المتعلقة بتأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية. ستحتوي الاستبيانات على أسئلة تغطي مختلف جوانب بيئة العمل المرنة، مدى رضا الموظفين، ومستوى إنتاجيتهم في بيئة العمل المرنة.

محتوى الاستبيان:

يتكون الاستبيان من عدة أقسام رئيسية تتناول ما يلي:

البيانات الشخصية (المتغيرات الديموغرافية):

العمر

الجنس

المستوى التعليمي

سنوات الخبرة

القطاع الوظيفي

المسمى الوظيفي

بيئة العمل المرنة:

أسئلة لقياس درجة المرونة التي يتمتع بها الموظف في بيئة العمل (مثل ساعات العمل، إمكانية العمل عن بُعد، الترتيبات المتعلقة بالعطلات والإجازات).

أسئلة حول مدى رضا الموظف عن بيئة العمل المرنة (مثل مدى ارتياح الموظف لمرونة ساعات العمل).

الإنتاجية الوظيفية:

أسئلة لقياس مستوى الإنتاجية في بيئة العمل المرنة (مثل القدرة على إنجاز المهام، الفعالية في العمل، وتقليل التوتر).

أسئلة لاستبيان تأثير بيئة العمل المرنة على الأداء الفردي.

السعادة الوظيفية:

أسئلة لقياس مستوى السعادة والرضا الوظيفي (مثل الرغبة في البقاء في نفس الوظيفة، التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، الشعور بالراحة النفسية في بيئة العمل).

أسئلة لقياس مستوى الالتزام والولاء تجاه المؤسسة في ظل بيئة العمل المرنة.

نوع الأسئلة:

أسئلة مغلقة: مثل الأسئلة بنظام "نعم/لا" أو الاختيارات المتعددة لسهولة التحليل الكمي.
أسئلة مقياس ليكرت: مثل الأسئلة التي تعتمد على مقياس من 1 إلى 5 أو من 1 إلى 7 لقياس مستويات الرضا أو التأثير (من "لا أوافق بشدة" إلى "أوافق بشدة").
أسئلة مفتوحة: لتمكين المشاركين من التعبير عن آرائهم بحرية فيما يتعلق بتجاربهم الشخصية مع بيئة العمل المرنة.

طريقة التوزيع:

سيتم توزيع الاستبيانات بشكل رقمي عبر البريد الإلكتروني أو منصات التواصل المؤسسية لتسهيل جمع البيانات.
سيتم التأكد من سرية البيانات وعدم ارتباطها بأي تفاصيل شخصية للمشاركين.

2. المقابلات الشخصية:

الغرض:

تعد المقابلات أداة مهمة للحصول على معلومات نوعية حول كيف يؤثر بيئة العمل المرنة على السعادة الوظيفية والإنتاجية من منظور الموظفين والإداريين. تهدف المقابلات إلى فهم الأبعاد الشخصية والتجارب التي قد لا يمكن قياسها بواسطة الاستبيانات فقط.

نوع المقابلات:

مقابلات شبه منظمة: سيتم التحضير لبعض الأسئلة الموجهة للمقابلة، لكن ستترك مساحة للمشاركين للتعبير عن آرائهم وتجاربهم الشخصية بحرية.

مقابلات مع الموظفين: لفهم تجربتهم المباشرة مع بيئة العمل المرنة، وكيف تؤثر هذه البيئة على شعورهم بالإنتاجية والسعادة.

مقابلات مع القادة الإداريين: لفهم كيف يرى القادة تأثير بيئة العمل المرنة على الأداء العام للموظفين والإنتاجية داخل المنظمة.

أسئلة المقابلات:

كيف تؤثر بيئة العمل المرنة على إنتاجيتك الشخصية؟

هل ساعدك العمل عن بُعد أو مرونة ساعات العمل في تحسين جودة حياتك المهنية والشخصية؟

كيف تقيم مستوى الدعم الذي تقدمه المؤسسة للموظفين الذين يعملون في بيئة مرنة؟

كيف ترى العلاقة بين مرونة بيئة العمل والرضا الوظيفي؟

هل تعتقد أن بيئة العمل المرنة قد تحسن من أداء الفرق داخل المؤسسة؟

طريقة إجراء المقابلات:

سُجّرت المقابلات بشكل شخصي أو عبر الإنترنت باستخدام برامج مثل Zoom أو Microsoft Teams.

سيتم تسجيل المقابلات (بعد الحصول على إذن من المشاركين) ثم تحليل البيانات النوعية الناتجة.

3. الملاحظات الميدانية:

الغرض:

تُستخدم الملاحظات الميدانية للحصول على رؤى إضافية حول كيفية تفاعل الموظفين مع بيئة العمل المرنة في أماكن العمل الحقيقية. تساعد الملاحظات في التقاط التفاصيل التي قد لا يتمكن المشاركون من التعبير عنها في الاستبيانات أو المقابلات.

نوع الملاحظات:

ملاحظات مباشرة: تتم مراقبة كيفية قيام الموظفين بالتفاعل مع بيئة العمل المرنة، مثل ملاحظة أوقات حضورهم، استخدامهم للمرونة في ساعات العمل، ومدى تفاعلهم مع زملائهم في العمل.

ملاحظات غير رسمية: تُستخدم للتفاعل مع الموظفين بشكل غير مباشر، مما يساعد في تحديد التأثيرات غير الظاهرة أو التي يصعب قياسها بواسطة الأدوات الأخرى.

طريقة الملاحظة:

سيتم ملاحظة بيانات العمل في المؤسسات التي تطبق العمل المرن بشكل دوري. سيتم تسجيل الملاحظات في دفتر ملاحظات أو تطبيق ملاحظات على الهاتف المحمول لضمان جمع المعلومات الدقيقة.

4. تحليل الوثائق :

الغرض:

قد يتم تحليل بعض الوثائق الداخلية للمؤسسات التي تطبق بيئة العمل المرنة، مثل سياسات العمل المرن أو تقارير الأداء الوظيفي. يمكن أن تساهم هذه الوثائق في فهم كيفية تأثير البيئة المرنة على الأداء والإنتاجية بشكل أوسع.

نوع الوثائق:

سياسات العمل المرن

تقارير الأداء الوظيفي

دراسات داخلية أو مراجعات لسعادة الموظفين والإنتاجية

5. المراجعة الأدبية (الدراسات السابقة):

الغرض:

يتم جمع المعلومات من الأدبيات الأكاديمية المتاحة (الدراسات السابقة، المقالات العلمية، الكتب) لفهم الاتجاهات العامة في البحث حول بيئة العمل المرنة والسعادة الوظيفية والإنتاجية.

طريقة استخدام المراجعة الأدبية:

مراجعة الدراسات السابقة حول بيئة العمل المرنة وكيفية تأثيرها على الموظفين في مختلف الصناعات.

تحديد الفجوات في الأبحاث السابقة واستخدام هذه الفجوات لتوجيه هذه الدراسة.

الخلاصة:

تم تصميم أدوات الدراسة بعناية لضمان جمع بيانات دقيقة وموثوقة. تعتمد الدراسة على مزيج من الأدوات الكمية والنوعية، بما في ذلك الاستبيانات، المقابلات الشخصية، الملاحظات الميدانية، وتحليل الوثائق لدراسة تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية. هذه الأدوات تسمح بتحقيق رؤية شاملة حول الموضوع ودعم فرضيات الدراسة

حدود الدراسة :

تتمثل حدود الدراسة في النقاط التالية:

1. الحدود الزمنية:

فترة الدراسة:

ستتم الدراسة خلال العام الأكاديمي الحالي (2025). سيتم جمع البيانات وتحليلها

المؤسسات المشاركة:

ستتم الدراسة في مؤسسات أو شركات تتبنى بيئة العمل المرنة. قد يقتصر نطاق الدراسة على مؤسسات في منطقة معينة (المملكة)

2. الحدود المكانية:

الموقع الجغرافي:

ستقتصر الدراسة على الشركات التي تعتمد بيئة العمل المرنة في مدن مختارة داخل المملكة العربية السعودية ستشمل الدراسة مكاتب الشركات، فرق العمل عن بُعد، وأماكن العمل المختلطة.

القطاع:

ستكون الدراسة مقتصرة على بعض القطاعات التي تطبق العمل المرن. قد تكون هذه القطاعات مختارة بناءً على عوامل مثل: قطاع التعليم، التكنولوجيا، أو الخدمات المالية، أو غيرها من القطاعات التي تقدم مرونة في بيئة العمل.

3. الحدود الموضوعية:

الموضوع الرئيسي:

تركز الدراسة بشكل خاص على دراسة تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية. يتم تحديد تأثيرات بيئة العمل المرنة على الموظفين في جوانب متعددة مثل تحسين الإنتاجية، تقليل الإجهاد، وتعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والعملية.

المتغيرات المدروسة:

الدراسة ستقتصر على تحليل بيئة العمل المرنة (مثل ساعات العمل المرنة، العمل عن بُعد، الترتيبات الخاصة بالعمل المرن) وكيفية تأثير هذه العوامل على السعادة الوظيفية والإنتاجية. وبالتالي، لن تشمل الدراسة جوانب أخرى مثل الرضا الوظيفي العام أو العوامل التنظيمية الأخرى مثل الهيكل الإداري أو الثقافة المؤسسية.

4. حدود العينة:

حجم العينة:

ستكون العينة محدودة بعدد معين من الموظفين في الشركات التي تطبق بيئة العمل المرنة. قد تشمل الدراسة حوالي 12 موظفًا من مختلف المستويات الوظيفية (الموظفين العاديين، المدراء، والقيادات العليا)، وقد يكون العدد مقتصرًا على عينة مهنية معينة.

التوزيع الجغرافي للعينة:

سيتم اختيار العينة من عدد من الشركات والمؤسسات الواقعة في مواقع محددة، لذلك قد تكون هناك فوارق في نتائج الدراسة بناءً على الموقع الجغرافي.

المشاركة في الدراسة:

على الرغم من وجود العينة المستهدفة، قد يواجه الباحث صعوبة في الحصول على موافقة جميع الموظفين للمشاركة في الاستبيانات أو المقابلات بسبب ضيق الوقت أو السياسات الداخلية للشركات.

5. الحدود المتعلقة بالمنهجية:

المنهجية الكمية والنوعية:

ستعتمد الدراسة على استخدام الأدوات الكمية (الاستبيانات) والنوعية (المقابلات والملاحظات) لجمع البيانات. يمكن أن تكون هناك قيود في تحليل البيانات النوعية بسبب احتمالية تأثر نتائج المقابلات بالتحيز الشخصي.

استخدام أدوات البحث:

قد تواجه الدراسة تحديات في استخدام الأدوات المناسبة لجمع البيانات، مثل التحديات التكنولوجية أثناء توزيع الاستبيانات إلكترونياً أو صعوبة الوصول إلى المشاركين في المقابلات بسبب توافر الوقت لديهم أو ظروف العمل.

6. حدود فرضيات الدراسة:

الاعتماد على فرضيات معينة:

تقوم الدراسة على فرضيات محددة تفترض وجود علاقة مباشرة بين بيئة العمل المرنة والإنتاجية والسعادة الوظيفية. قد تتأثر هذه الفرضيات بعوامل خارجية لم يتم أخذها في الاعتبار، مثل الظروف الاقتصادية أو التغيرات في السياسة الداخلية للشركات.

التأثيرات الثقافية:

قد تكون النتائج متأثرة بالثقافة المحلية أو السلوكيات الاجتماعية للمجتمع في المملكة العربية السعودية أو أي مكان آخر يطبق فيه البحث. الثقافة قد تؤثر على كيفية استجابة الموظفين لبيئة العمل المرنة ومدى استعدادهم للتكيف معها.

7. حدود الدراسة المتعلقة بالوقت:

التأثيرات المستقبلية:

من الممكن أن تتغير بيئات العمل المرنة بمرور الوقت، خاصة مع تطور التكنولوجيا أو التغيرات الاجتماعية أو الاقتصادية. وبالتالي، فإن نتائج الدراسة قد تكون صحيحة في الوقت الحالي لكنها قد لا تنطبق بشكل دقيق على المستقبل إذا تغيرت ظروف العمل.

الخلاصة:

حدود الدراسة تم تحديدها بناءً على عدة عوامل تشمل الزمن، والمكان، والموضوع، والعينة، والمنهجية. هذه الحدود تساعد في تحديد نطاق الدراسة والقيود التي قد تواجه الباحث أثناء تنفيذ الدراسة وتحليل نتائجها. ومع ذلك، تم تصميم الدراسة بحيث تغطي الجوانب الرئيسية المتعلقة بتأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية والسعادة الوظيفية، مع مراعاة إمكانية تطور هذه النتائج مع مرور الوقت.

المراجع:

1- مراجع أكاديمية (مقالات علمية)

Kelliher, C., & Anderson, D (2008) For better or for worse? Understanding the impact of flexible working arrangements on employees' well-being. International Journal of Human Resource Management, 19 (3), 405-419

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. Flourishing: The Positive Person and the Good Life, 205-224.

Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: From motivations to behaviors. Academy of Management Perspectives, 23(4), 67-82.

Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. Strategic Management Journal, 41(3), 397-420.

2-مراجع الكتب :

.Dessler, G. (2017). Human Resource Management(15th ed.). Pearson

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior(18th ed.). Pearson

.Pink, D. H. (2009). Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. Riverhead Books

Achor, S. (2010). The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work. Crown Business

Stress Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A Brief History and Future Directions. *In Workplace (pp. 253-268). Routledge

3- التقرير الحكومية والمنظمات الدولية :

International Labour Organization (ILO). (2020). Workplace Flexibility: Benefits and Challenges for

.Employers and Employees
OECD (2017).The Future of Work and Skills: How to Cope with Changing Work Environments?OECD
.Publishing

World Health Organization (WHO). (2017).Mental Health at Work: Impact, Challenges, and
Strategies
.for Well-being

4-رسائل و أطروحات جامعية

Smith, J. (2021).The Impact of Flexible Work Arrangements on Employee Productivity and Well-being:
A .Study of the Technology Sector. (Unpublished Master's Thesis). University of XYZ

Johnson, L. M. (2018).The Influence of Work Flexibility on Employee Job Satisfaction: A Comparative
Study
.of Remote and Office Workers. (Doctoral Dissertation). Harvard University

5-الابحاث غير المنشورة (ابحاث المؤتمرات) :

Parker, S. K., & Axtell, C. M. (2019).*Job design and flexible work arrangements: Impact on employee
.well-being and performance*. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting

Taylor, S. L., & Redman, T. (2015).*Exploring flexible work arrangements in organizations: How it
impacts
employees' job satisfaction and well-being*. Paper presented at the European Association of Work and
.Organizational Psychology Conference

6-المصادر الإلكترونية

Harvard Business Review. (2020).*How Remote Work Affects the Mental Health of Employees and*
/Retrieved from <https://hbr.org> *How to .Help Them*

.Forbes. (2021).*The Future of Work: How Flexibility Can Drive Employee Engagement and Productivity*
<https://www.forbes.com/>Retrieved from

McKinsey & Company. (2020).*Reimagining the Future of Work: How Flexible Work Can Improve*
.Employee Well-being
/Retrieved from <https://www.mckinsey.com>