

مكاتب العمل النشطة: التوفيق بين التصميم والاحتياجات اليومية في القطاع العام

تأليف

مدرس الدكتور محمد لوتي

فبراير 23, 2026

اقتبس من هذا المقال

مدرس الدكتور محمد لوتي (2026). مكاتب العمل النشطة: التوفيق بين التصميم والاحتياجات اليومية في القطاع العام. عرب سايكولوجي. تم الاسترجاع من <https://arabpsychology.com/?p=119302>

مساحات العمل المرنة: هل هي مستقبل الإنتاجية أم مجرد صيحة عابرة؟

تخيل أنك موظف حكومي، معتاد على مكتبك الثابت وأوراقك المنظمة. فجأة، تُطالب بالعمل في بيئة مفتوحة، بدون مكتب مخصص، حيث يمكنك الجلوس في أي مكان، والعمل من على الأريكة أو طاولة الاجتماعات. قد يبدو الأمر مغريباً للبعض، لكن بالنسبة للكثيرين، قد يثير هذا التغيير القلق والارتباك. هذا بالضبط ما استكشفه بحث جديد، يلقي الضوء على تجارب الموظفين في القطاع العام مع ما يُعرف بـ "مساحات العمل القائمة على الأنشطة" (Activity-Based Workplaces - ABW).

منهجية البحث

قام الباحث إدوارد وول، من خلال دراسة متعمقة، بفحص وجهات نظر الموظفين في مؤسسة بلدية (حكومة محلية) حول تجربتهم مع تطبيق نظام مساحات العمل المرنة. لم يركز البحث على تقييم النظام بشكل عام، بل سعى لفهم كيف يفسر الموظفون هذا النظام الجديد، وكيف يؤثر على قدرتهم على إنجاز مهامهم اليومية. اعتمد الباحث على جمع البيانات النوعية (غير الرقمية)، من خلال إجراء مقابلات معمقة مع عدد من الموظفين. هذه المقابلات سمحت له بالتعمق في تفاصيل تجاربهم، وفهم التحديات والفرص التي واجهوها. لم يكن الهدف هو قياس الإنتاجية بشكل مباشر، بل فهم كيف يرى الموظفون العلاقة بين بيئة العمل الجديدة وأدائهم. ركزت المقابلات على استكشاف كيف يتكيف الموظفون مع التغيير، وكيف يجدون معنى في هذا النظام الجديد، وكيف يؤثر على شعورهم بالراحة والتركيز والخصوصية.

النتائج

أظهرت نتائج البحث أن نجاح تطبيق نظام مساحات العمل المرنة لا يعتمد على مدى إعجاب الموظفين بالفكرة نفسها، بل على مدى قدرة هذه المساحات على تلبية احتياجاتهم العملية المحددة. فالموظفون لم يهتموا كثيراً بـ "مفهوم" المرونة، بقدر ما اهتموا بمدى سهولة إنجاز مهامهم في هذه البيئة الجديدة.

أحد أهم الجوانب التي سلط عليها الباحث الضوء هو أهمية الحفاظ على سرية المعلومات في القطاع العام. فالكثير من الموظفين يتعاملون مع بيانات حساسة، ويتطلب عملهم مستوى عالٍ من التركيز والخصوصية. ووجد الباحث أن المساحات المفتوحة قد تشكل تحدياً كبيراً في هذا الصدد، حيث يخشى الموظفون من أن يتم الكشف عن معلومات سرية أو أن يتم مقاطعتهم أثناء العمل على مهام تتطلب تركيزاً شديداً.

كما أشار البحث إلى أن تصميم مساحات العمل المرنة يجب أن يأخذ في الاعتبار الاحتياجات المختلفة لمختلف القطاعات والوظائف. فما قد يكون مناسباً لفريق تسويق، قد لا يكون مناسباً لفريق قانوني أو فريق محاسبة. على سبيل المثال، قد يحتاج الفريق القانوني إلى غرف اجتماعات خاصة ومجهزة بأحدث التقنيات لضمان سرية المناقشات، بينما قد يحتاج فريق التسويق إلى مساحات مفتوحة تشجع على التعاون والإبداع.

أكد الباحث على أن الموظفين يحتاجون إلى مساحات هادئة ومخصصة للعمل الذي يتطلب تركيزاً عميقاً، بالإضافة إلى مساحات مشتركة للتعاون والتواصل. كما أن توفير خيارات متنوعة للمقاعد (مثل المقاعد المريحة، والمقاعد المرتفعة، والمكاتب التقليدية) يمكن أن يساعد الموظفين على اختيار المكان الذي يناسبهم بشكل أفضل.

دلالات البحث

تشير هذه النتائج إلى أن تطبيق نظام مساحات العمل المرنة في القطاع العام يتطلب تخطيطاً دقيقاً وتنفيذاً مدروساً. فمجرد توفير مساحات مفتوحة بدون مراعاة احتياجات الموظفين قد يؤدي إلى نتائج عكسية، مثل انخفاض الإنتاجية وزيادة التوتر.

يجب على المؤسسات الحكومية أن تدرك أن نجاح هذا النظام يعتمد على مواءمة تصميمه وتنفيذه مع الممارسات اليومية للعمل. وهذا يعني إجراء استطلاعات رأي للموظفين، والاستماع إلى ملاحظاتهم، وتعديل التصميم بناءً على هذه الملاحظات. كما يعني توفير التدريب والدعم اللازمين للموظفين لمساعدتهم على التكيف مع النظام الجديد.

إن فهم كيفية تفسير الموظفين لهذه المساحات الجديدة هو أمر بالغ الأهمية. فإذا شعر الموظفون بأن النظام الجديد يعيق قدرتهم على إنجاز مهامهم، فمن المرجح أن يقاوموه. ولكن إذا شعروا بأن النظام الجديد يدعمهم ويساعدهم على أن يكونوا أكثر إنتاجية، فمن المرجح أن يتقبلوه ويستفيدوا منه.

في الختام، يوضح هذا البحث أن مساحات العمل المرنة ليست حلاً سحرياً لجميع المشاكل. بل هي أداة يمكن أن تكون فعالة إذا تم استخدامها بشكل صحيح، ولكنها تتطلب تخطيطاً دقيقاً وتنفيذاً مدروساً ومراعاة احتياجات الموظفين.

Reference

Wall E. (2026). *Making sense of activity-based workplaces: perspectives from staff in a municipal setting*. International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being, 21(1), 2631081-2631081

DOI: [10.1080/17482631.2026.2631081](https://doi.org/10.1080/17482631.2026.2631081)