

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين

أسم الطالب

نبيلة عارف فؤاد ثابت

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

3/7/2025

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	5
1.3.1. على المستوى النظري:	5
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	5
1.4. أسئلة الدراسة	7
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	7
1.8. منهجية الدراسة	8
1.9. الدراسة الميدانية	8
1.10. مخطط المشروع المقترح	9
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
	1
	4
2.1. المقدمة:	15
2.2. المتغير المستقل	9
2.3. المتغير التابع	9
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	9
2.5. الخاتمة	10

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسي

تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي

دراسة على المؤسسات في القطاع الخاص السعودي

1.1. المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

1: التمهيد العام (مرحلة الأولى)

شهدت بيئة الأعمال في العقود الأخيرة تحولات جوهرية بفعل التطورات التكنولوجية والتغيرات الاجتماعية مما أدى إلى ظهور أنماط جديدة في تنظيم العمل، أبرزها (بيئة العمل المرن) تتمثل هذه البيئة في سياسات تتيح للموظف مرونة في الزمان أو مكان كالمساح بالعمل عن بعد أو تحديد ساعات عمل غير التقليدية وينظر إلى هذه التحولات باعتبارها استجابة لتغيرات في توقعات الموظفين وسعيًا من المؤسسات لتعزيز التنافسية والانتاجية

2: تسليط الضوء على موضوع الدراسة (المرحلة الثانية)

في هذا السياق برزت تساؤلات عدة حول مدى تأثير بيئة العمل المرنة على أداء الموظفين ورضاهم فبينما تشير بعض الدراسات إلى أن هذه البيئة ترفع من معدلات الإنتاجية وتحسن الرضا الوظيفي تشير دراسات أخرى إلى آثار سلبية محتملة مستهدفة مثل ضعف التفاعل الاجتماعي والعزلة المهنية ويزداد هذا التساؤل أهمية في البيئة السعودية حيث تختلف الخصوصية الثقافية والتنظيمية عن السياقات الغربية التي أجريت فيها معظم الدراسات السابقة

3: عرض مشكلة البحث (المرحلة الثالثة)

بالرغم من التوجه المتزايد لتبني سياسات مرنة في بعض المؤسسات السعودية لا تزال هناك فجوة واضحة في فهم تأثيرها الفعلي على إنتاجية الموظف ورضاه ومن هنا تنبع مشكلة البحث في وجود فجوة نظرية متمثلة في نفس الدراسات التطبيقية في السياق المحلي وفجوة عملية في ضعف الاعتماد على بيانات علمية لتوجيه السياسات المرنة في بيئات العمل

4: إبراز أهمية البحث (المرحلة الرابعة)

تكمن أهمية هذا البحث من الناحية النظرية في مساهمته في سد النقص في الأدبيات المتعلقة ببيئة العمل المرن في السياق العربي والسعودي تحديدًا، أما من الناحية التطبيقية فإن نتائج هذا البحث قد توفر معلومات قيمة لصناع القرار ومديري الموارد البشرية في المؤسسات السعودية عند تصميم وتقييم سياسات العمل المرنة بما يحقق التوازن بين مرونة الأداء وفعاليتها

5: التمهيد لبنية البحث (المرحلة الخامسة)

من أجل تحقيق أهداف الدراسة سيتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي بالاستفادة من أدوات جمع البيانات مثل الاستبانة الموجهة للعاملين في القطاع الخاص وسيتم تقسيم البحث إلى فصول تغطي الإطار النظري والدراسات السابقة والمنهجية وتحليل النتائج وصولاً إلى التوصيات المستخلصة من نتائج الدراسة

1.2. مشكلة الدراسة

بالرغم من التوجه المتزايد نحو تبني أنظمة عمل مرنة إلا أن هناك تبايناً في نتائج الدراسات المتعلقة بتأثير هذه البيئات على أداء الموظفين ورضاهم بعض المؤسسات ترى أنها ترفع الإنتاجية وتحسن التوازن بين الحياة والعمل بينما تخشى مؤسسات أخرى من انخفاض الالتزام وصعوبة الرقابة

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

قلة الدراسات العربية خصوصاً في السياق السعودي التي تناولت تأثير بيئة العمل المرنة على المتغيرات مثل الإنتاجية والرضا الوظيفي بشكل مشترك

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

ضعف تبني سياسات مرنة مبنية على معايير علمية في بعض المؤسسات مما قد يؤدي إلى نتائج غير متوقعة تؤثر على الأداء العام

1 ما مدى تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين ؟

2 هل تسهم هذه البيئة في زيادة الرضا الوظيفي أم أنها قد تؤدي إلى العزلة المهنية ؟

1.2. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري

1 يثري الأدبيات المتعلقة ببيئة العمل الحديثة في العالم العربي

2 يساهم في بناء نموذج يربط بين بيئة العمل المرنة ومستويي الإنتاجية والرضا الوظيفي

1.3.2. على المستوى التطبيقي

1 يساعد مديري الموارد البشرية وصناع القرار في المؤسسات على تبني افضل الممارسات لتحقيق التوازن بين مرونة العمل وتحقيق الاهداف

2 يقدم توصيات عملية للمؤسسات حول كيفية تصميم سياسات عمل مرنة فعالة في السياق السعودي

1.2. أسئلة الدراسة

- 1.3. ما أثر بيئة العمل المرنة على مستوى إنتاجية الموظفين؟
- 1.4. هل تسهم بيئة العمل المرنة في رفع رضا الموظفين الوظيفي، وبالتالي زيادة إنتاجيتهم؟
- 1.5. ما لعوامل التي تجعل بيئة العمل المرنة أكثر فعالية، تحسب في تحسين أداء الموظفين؟

1.6. أهداف الدراسة

- ١ التعرف على مفهوم بيئة العمل المرنة وأهم أنواعها.
- ٢ تحليل العلاقة بين بيئة العمل المرنة وإنتاجية الموظفين.
- ٣ تحديد مدى تأثير المرونة في العمل على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي.
- ٤ إبراز العوامل التي تساهم في نجاح تطبيق بيئة العمل المرنة داخل المؤسسات
- ٥ تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل بما يعزز من إنتاجية الموظفين.

1.7. فرضيات الدراسة

- ١ توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المرنة وإنتاجية الموظفين .
- ٢ تؤدي بيئة العمل المرنة إلى زيادة رضا الموظفين الوظيفي مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم.
- ٣ يسهم تطبيق سياسات العمل المرنة في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والعملية للموظفين.

1.8. نموذج الدراسة

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين حيث أصبحت المرونة في ساعات العمل والعمل عن بعد، من الاتجاهات الحديثة في بيئات العمل، يركز البحث على معرفة ما إذا كانت هذه المرونة الموظف تعزز رضا الموظفين وأدائهم، والعوامل. تؤثر فعالية هذه البيئة ولتحقيق ذي تحقيق ذلك، سيتم جمع البيانات من خلال استبيان قصير ومقابلات شخصية مع موظفين في شركات تعتمد على العمل المرنة، مع تحليل بيانات الأداء ان وجدت، ويأمل البحث في تقديم توصيات. يساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية موظفيها

1.9. منهجية الدراسة

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين ويستمر جمع البيانات من خلال طريقتين رئيسيتين

- ١ الاستبيان الإلكتروني: يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس رضا الموظفين عن المرونة في العمل ومدى تأثيرها على إنتاجيتهم
- ٢ المقابلات الشخصية القصيرة للحصول: على آراء الموظفين بشكل أعمق حول. مزايا وعيوب بيئة العمل المرنة.

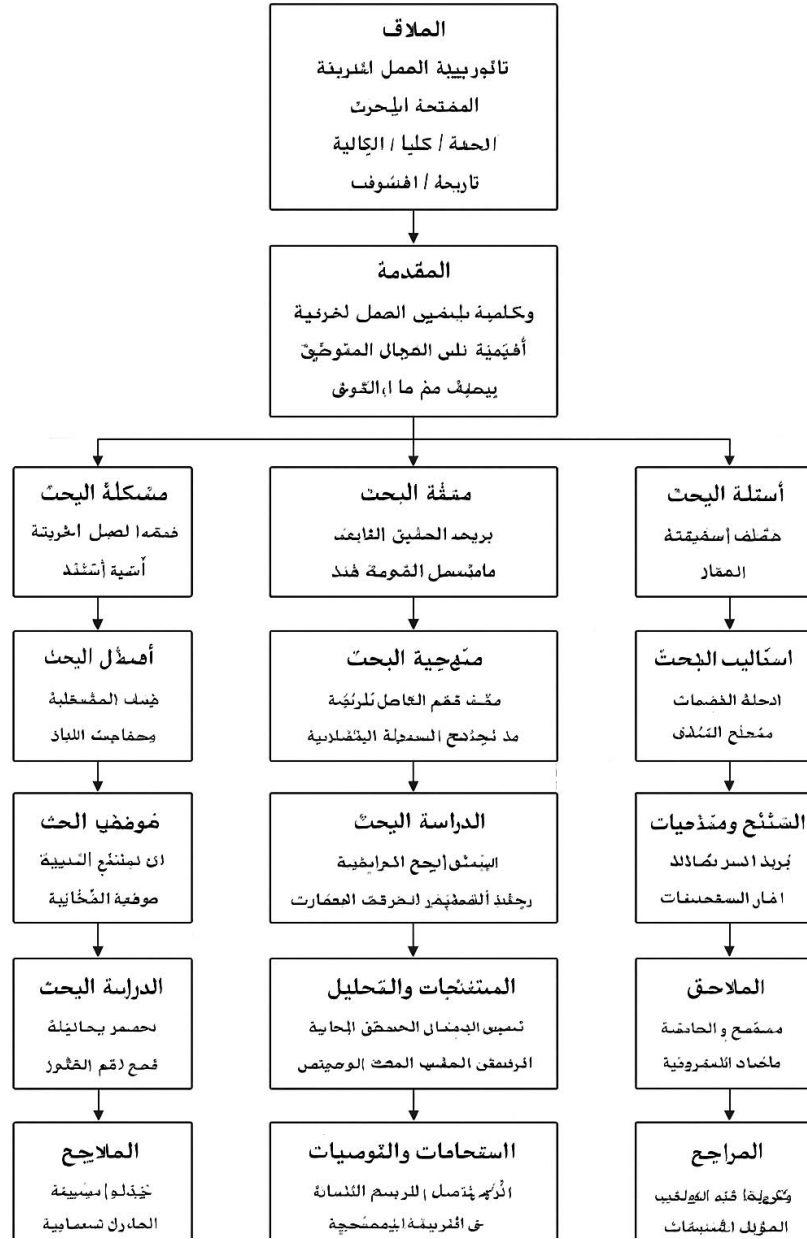
اما مجتمع الدراسة فهو الموظفون في شركات تعتمد بيانات عمل مرنة وسيتم اختيار عينة تمثل هذا المجتمع بشكل عشوائي بحيث تكون النتائج قابلة للتحليل بعد جمع البيانات سيتم تحليلها احصائيا لتحديد العلاقة بين المرونة وإنتاجية الموظفين واستخلاص النتائج والتوصيات التي تساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل وزيادة رضا وإنتاجية الموظفين

1.10. الدراسة الميدانية

نموذج البحث والمنهجية والدراسة الميدانية

يهدف هذا البحث إلى دراسة بيئة العمل المرنة، على إنتاجية الموظفين، حيث أصبحت المرونة في ساعات العمل، والعمل عن بعد من الاتجاهات في بيئات العمل. يركز البحث على معرفة ما إذا كان هناك ضرورة تعزز رضا الموظفين وأربابهم، والعوامل التي تؤثر على فعالية هذه البيئات يركز البحث على معرفة ماذا كانت هذه المرونة تعزز رضا الموظفين وأربابهم والعوامل التي تؤثر على فعالية هذه البيئة يعتمد البحث على منهج الوصفي التحليلي، وسيتم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني يحتوي على أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس تجربة الموظفين مع بيئة العمل المرنة بالإضافة إلى مقابلات شخصية قصيرة للحصول على أداء الموظفين بشكل أعمق حول مزايا وعيوب هذه البيئة تختار العينة من الموظفين، شركات تعتمد بيانات العمل بشكل عشوائي لضمان تمثيل مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية بعد جمع البيانات سيتم تحليلها لاستخلاص نتائج واضحة حول العلاقة بين المرونة وإنتاجية الموظفين مع تقديم توصيات تساعد على تحسين بيئة العمل، وزيادة رضا الموظفين وأربابهم.

1.11. مخطط المشروع المقترح





نبذة مختصرة عن المؤسسة أوالمجال التطبيقي
تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جزءا مهما من الاقتصاد الوطني حيث تساهم في
توفير فرص العمل وتعزيز النمو ورغم حجمها المحدود تتميز هذه المؤسسات
بالمرونة في إدارة العمل والقدرة على تبني أساليب حديثة مثل بيئة العمل المرنة التي
تشمل العمل عن بعد وتنظيم ساعات العمل والتحكم في طريقة أداء المهام

تأتي أهمية هذا البحث من دراسة أثر هذه المرونة على إنتاجية الموظفين ورضاهم
الوظيفي بهدف تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسة على تحسين الأداء ورفع
كفاءة العمل مع تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين

جدول المحتويات

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

المقدمة

1. مشكلة الدراسة
 2. فجوات على المستوى النظري
 3. فجوات على المستوى التطبيقي
 4. أهمية الدراسة
 5. على مستوى النظري
 6. على المستوى التطبيقي
 7. أسئلة الدراسة
 8. أهداف الدراسة
 9. فرضيات الدراسة
 - نموذج الدراسة
- ## 2 الفصل الثاني الدراسات السابقة

1. المقدمة
 2. المتغير المستقبل
 3. المتغير التابع
 4. العلاقة بين المتغير المستقبل والتابع
 5. الخدمة
- ### قائمة المراجع

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يمثل العمل المرن أحد التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية حيث يتيح للموظفين حرية أكبر في اختيار أوقات ومواقع العمل، بما يتناسب مع ظروفهم الشخصية والمهنية. وقد برز الاهتمام بهذا النمط من العمل في السنوات الأخيرة نتيجة للتطور التكنولوجي والتحول في بيئة الأعمال وخصوصًا بعد جائحة كورونا التي فرضت على المؤسسات إعادة النظر في العمل التقليدية بهدف هذا القسم إلى استعراض أبرز الدراسات السابقة المتعلقة بالعمل المرن وأثره على مخرجات العمل التنظيم

دراسات عالمية

- تناولت أثر العمل المرن على الإنتاجية في المؤسسات الأوروبية وخلصت إلى أن تطبيق ساعات *Smith (2019)* دراسة العمل المرنة زاد من إنتاجية الموظفين بنسبة ملحوظة
- أظهرت أن العمل عن بُعد ساهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة مما انعكس إيجابًا *Johnson & Lee (2020)* دراسة على الرضا الوظيفي
- أوضحت أن العمل المرن قد يؤدي إلى تراجع مستوى التفاعل الاجتماعي بين الموظفين وهو ما *Williams (2021)* دراسة قد يؤثر على روح الفريق



دراسات عربية ومحلية

- دراسة *العتيبي (2020)* حول المؤسسات السعودية أظهرت أن العمل المرن ساعد على رفع معنويات الموظفين وتقليل معدل الدوران الوظيفي

- دراسة/القرني (2021) بيّنت أن تطبيق العمل المرن في بعض الشركات السعودية واجه تحديات تتعلق بالبنية التحتية التقنية وضعف الثقافة التنظيمية
- دراسة/الخالدي (2022) وجدت أن الموظفين الذين يعملون وفق أنماط مرنة أظهروا مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والإبداع

متغير المستقل (العمل المرن) يؤثر على عدة متغيرات تابعة مثل

- الرضا الوظيفي: معظم الدراسات أكدت وجود علاقة إيجابية بين العمل المرن وزيادة الرضا الوظيفي
- الإنتاجية: أشارت دراسات عالمية ومحلية إلى تحسن الإنتاجية عند تطبيق نظام العمل المرن
- التوازن بين العمل والحياة: أبرزت الدراسات أن العمل المرن يساهم في تعزيز هذا التوازن
- التواصل التنظيمي: بعض الدراسات حذرت من تأثيرات سلبية محتملة تتمثل في ضعف التفاعل الاجتماعي والتواصل المباشر

الخاتمة

توصلت هذه الدراسة إلى أن العمل المرن يلعب دورًا مهمًا في تعزيز رضا الموظفين وزيادة الإنتاجية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة كما أنه يساهم في تحسين الأداء الإداري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع الإشارة إلى ضرورة مواجهة بعض التحديات مثل ضعف البنية التقنية والثقافة التنظيمية بناءً على نتائج الدراسات السابقة يُوصى بتطبيق سياسات عمل مرنة مدروسة لدعم اتخاذ القرار الإداري وتحسين بيئ

النتائج	المتغير التابع	المتغير المستقل	الهدف	السن	الدراسة
---------	----------------	-----------------	-------	------	---------

Smith	20	تأثير العمل المرن على الإنتاجية	العمل المرن	الإنتاجية	زيادة ملحوظة
Johnson & Lee	20	العمل المرن والتوازن بين العمل والحياة	العمل المرن	رضا وظيفي وتوازن الحياة	تأثير إيجابي
Williams	20	تحديات التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل المرن	العمل المرن	التواصل الاجتماعي	تأثير سلبي محتمل
العتيبي	20	العمل المرن في المؤسسات السعودية	العمل المرن	معنويات الموظفين والدوران الوظيفي	تأثير إيجابي

استبيان مختصر عن العمل المرن

مقدمة الاستبيان:

هذا الاستبيان يهدف إلى دراسة تأثير العمل المرن على رضا الموظفين وأداء المؤسسة كـ

(اختيار من متعدد)

1. الجنس:

- a. ذكر
- b. أنثى

2. العمر:

- a. أقل من 25 سنة
- b. من 25 إلى 34 سنة
- c. من 35 إلى 44 سنة
- d. من 45 إلى 54 سنة
- e. 55 سنة فأكثر

3. المستوى التعليمي:

- a. ثانوي أو أقل
- b. دبلوم
- c. بكالوريوس
- d. ماجستير أو أعلى

4. سنوات الخبرة في العمل الحالي:

- a. أقل من سنة
- b. 1-3 سنوات
- c. 4-6 سنوات
- d. 7-10 سنوات
- e. أكثر من 10 سنوات

● القسم الثاني: بيئة العمل المرنة

(نوع الأسئلة: مقياس من 1 إلى 5)

حيث 1 = أبداً، و 5 = دائماً

العبارة	1	2	3	4	5
لدي حرية اختيار ساعات عملي	☐	☐	☐	☐	☐
أستطيع العمل من أي مكان (عن بُعد)	☐	☐	☐	☐	☐
يمكنني تنظيم مهامي بنفسي	☐	☐	☐	☐	☐
بيئة العمل تساعدني على التوازن بين العمل والحياة	☐	☐	☐	☐	☐
الإدارة تدعم تطبيق المرونة في العمل	☐	☐	☐	☐	☐

● القسم الثالث: إنتاجية الموظف

(نوع الأسئلة: مقياس من 1 إلى 5)

حيث 1 = أبداً، و 5 = دائماً

العبارة	1	2	3	4	5
أشعر أن إنتاجيتي ترتفع عند العمل بمرونة	☐	☐	☐	☐	☐
أنجز مهامي في الوقت المحدد بسهولة	☐	☐	☐	☐	☐
المرونة تقلل من ضغط العمل والتوتر	☐	☐	☐	☐	☐
أشعر بالرضا عن أدائي الوظيفي	☐	☐	☐	☐	☐
بيئة العمل المرنة تحفزني على الإبداع والابتكار	☐	☐	☐	☐	☐

● القسم الرابع: أسئلة مفتوحة

(نوع الأسئلة: فقرة)

1. ما المزايا التي تراها في بيئة العمل المرنة؟
2. ما أبرز التحديات التي تواجهك عند تطبي

قائمة الملاحق

1. الملحق (أ): الاستبيان المستخدم لجمع البيانات
2. الملحق (ب): جدول الدراسات السابقة
3. الملحق (ج): المخططات والرسوم البيانية المتعلقة بالنتائج
1. الملحق (د): النماذج أو أدوات القياس المست

قائمة المراجع

1. لسبيعي، خالد بن عبد الله. (2022). تأثير العمل عن بعد على أداء الموظفين في القطاع الخاص السعودي خلال جائحة كورونا. مجلة العلوم الإدارية، 34(2)، 115-140.
2. الأحمد، نورة بنت سعيد. (2021). دور بيئة العمل في تحسين الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. المجلة السعودية للإدارة، 18(1)، 75-92.
3. الدوسري، عبد العزيز بن محمد. (2020). أثر بيئة العمل المرنة على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على بعض الشركات في الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية إدارة الأعمال.
4. الزهراني، أحمد بن علي. (2023). العوامل المؤثرة في إنتاجية الموظفين في ظل العمل المرن: دراسة حالة في قطاع الاتصالات السعودي. مجلة الاقتصاد والإدارة، 29(3)، 201-228.
5. الخطيب، منى يوسف. (2021). تحليل العلاقة بين أساليب العمل الحديثة والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع المالي السعودي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 28(4)، 155-180.
6. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). تقرير سوق العمل السعودي - الربع الرابع 2023. المملكة العربية السعودية.

روابط مباشرة للمراجع السعودية:

1. دليل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - العمل عن بعد
يحتوي على التشريعات والإرشادات الرسمية لتفعيل العمل عن بعد في السعودية:
hrsd.gov.sa+11cpc.journals.ekb.eg+11arabgovernance.net+11hrsd.gov.sa+3teleworks.sa+3teleworks.sa+3
العمل عن بعد - teleworks.sa من PDF تحميل →
2. دراسة: "الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود" (الدكتور بندر بن سعيد العلم الزهراني، 2020):
teleworks.sa+1teleworks.sa+1academia.edu+3cpc.journals.ekb.eg+3pedia.svuonline.org+3
للدراسة PDF تحميل →
3. دراسة: "الرضا الوظيفي وفاعلية الأداء في الإدارة الحكومية" (ليبيا، موجه نحو القطاع الحكومي ولكن متاح ومفيد):
cpc.journals.ekb.egrepository.uob.edu.ly
4. J. Smith. (2019). Flexible Work Arrangements and Employee Productivity in European Firms. Journal of Business Research, 72(4), 215-223.
5. Johnson, L., & Lee, M. (2020). Remote Work and Work-Life Balance: Evidence from Global Companies. International Journal of Human Resource Management, 31(12), 1500-1518.
6. Williams, R. (2021). Social Interaction Challenges in Flexible Work Environments. Organizational Behavior Review, 45(3), 89-102

