

العنوان باللغة العربية

أثر المكاتب ذات التصميم المفتوح على إنتاجية الموظف وفق معايير التواصل وكذلك التعاون بين الموظفين وكذلك أثرها على الصحة النفسية للموظف وفق معايير الضوضاء، الخصوصية وكذلك سرية المعلومات في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

حسن علي آل حاجي

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات:

2.....	فهرس المحتويات:
6.....	قائمة الجداول:
7.....	فهرس الأشكال:
8.....	المستخلص:
9.....	الفصل الأول
9.....	الإطار العام للدراسة
10.....	المقدمة:
10.....	مشكلة الدراسة
10.....	سؤال البحث الرئيسي:
10.....	أسئلة البحث الفرعية:
11.....	أهمية الدراسة
11.....	أهمية البحث النظرية:
12.....	أهمية البحث العملية:
12.....	أهداف الدراسة
12.....	تساؤلات الدراسة
12.....	التساؤلات الرئيسية:
13.....	التساؤلات الفرعية:
13.....	فرضيات الدراسة:
13.....	الفرضيات الرئيسية:
13.....	الفرضيات الفرعية:
14.....	نموذج الدراسة:
15.....	الفصل الثاني
15.....	الدراسات السابقة والإطار النظري
16.....	مقدمة
16.....	الإطار النظري:
16.....	أولاً: المكتب المفتوح:

16	ثانيا: معايير أداء الموظف:.....
18	الدراسات السابقة.....
18	الدراسات العربية:.....
22	ملاحظات حول الدراسات العربية:.....
23	الدراسات الأجنبية:.....
28	ملاحظات حول الدراسات الأجنبية:.....
28	مقارنة بسيطة بين الدراسات العربية والأجنبية:.....
29	ما يميز هذه الدراسة وكيفية الاستفادة من الدراسات السابقة:.....
30	الفصل الثالث.....
30	منهجية الدراسة.....
31	مقدمة.....
31	المنهجية وطرق البحث.....
31	مجتمع البحث.....
32	حدود البحث.....
33	الفصل الرابع.....
33	النتائج والتوصيات.....
34	مقدمة.....
35	تحليل البيانات.....
35	خصائص الاستبانة:.....
36	خصائص العينة:.....
39	تحليل البيانات الكمية:.....
39	تحليل الثبات:.....
40	الانحراف المعياري:.....
42	تحليل الارتباط:.....
42	اختبار الفروق بين المجموعات:.....
42	الفروق بحسب الجنس:.....
45	ملخص الفروق بحسب الجنس:.....
46	الفروق بحسب الفئة العمرية.....
48	الفروق بحسب المستوى الوظيفي.....

ملخص الفروق بين المستويات الإدارية:	50
اختبار الفرضيات	51
اختبار الفرضيات الرئيسية	51
الفرضية الرئيسية الأولى	51
النتيجة	51
تم قبول الفرضية	51
الفرضية الرئيسية الثانية	51
اختبار الفرضيات الفرعية	52
الفرضية الفرعية الأولى	52
الفرضية الفرعية الثانية	52
الفرضية الفرعية الثالثة	53
الفرضية الفرعية الرابعة	53
الفرضية الفرعية الخامسة	54
الفرضية الفرعية السادسة	54
ملخص اختبار الفرضيات:	55
النتائج	55
مناقشة النتائج	55
1. الضوضاء كمعامل ضاغط رئيسي في بيئة المكاتب المفتوحة	55
2. الخصوصية بين التباين الفردي والتأثير النفسي	56
3. التواصل والتعاون: الفوائد الأساسية للمكاتب المفتوحة	56
4. الفروق بين الجنسين: حساسية أعلى لدى الإناث	56
5. الفروق العمرية والوظيفية: الخبرة عامل حماية	56
6. نتائج الانحدار: التوازن بين التواصل وتقليل الضوضاء	56
7. دلالات النتائج في السياق السعودي	57
نتائج اختبار فرضيات الدراسة	57
أولاً: مناقشة الفرضيات الرئيسية	57
1. الفرضية الرئيسية الأولى	57

2.	الفرضية الرئيسية الثانية	57
	ثانياً: مناقشة الفرضيات الفرعية	57
1.	الفرضية الفرعية الأولى	58
2.	الفرضية الفرعية الثانية	58
3.	الفرضية الفرعية الثالثة	58
4.	الفرضية الفرعية الرابعة	58
5.	الفرضية الفرعية الخامسة	58
6.	الفرضية الفرعية السادسة	59
	التوصيات	61
	توصيات تتعلق بتعزيز الإنتاجية:	61
	توصيات تتعلق بالصحة النفسية:	61
	توصيات أخرى:	61
	المراجع	62
	المراجع العربية	63
	المراجع الأجنبية	64
	الملاحق	66
	الاستبانة	67
	Abstract	77

قائمة الجداول:

35	جدول 1 (1-4) العينة الخاضعة للتحليل
36	جدول 2 (2-4) خصائص العينة بحسب النوع
36	جدول 3 (3-4) خصائص العينة بحسب الفئة العمرية
37	جدول 4 (4-4) خصائص العينة بحسب المستوى الوظيفي
38	جدول 5 (5-4) خصائص العينة بحسب سنوات الخبرة
38	جدول 6 (6-4) خصائص العينة بحسب فترة العمل في بيئة الدراسة
39	جدول 7 (7-4) اختبار تحليل الثبات Cronbach Alpha
40	جدول 8 (8-4) تحليل الانحراف المعياري standard deviation
42	جدول 9 (9-4) تحليل الارتباط Correlation analysis
42	جدول 10 (10-4) تحليل الفروق بين الجنسين للإنتاجية
43	جدول 11 (11-4) تحليل الفروق بين الجنسين للتواصل
43	جدول 12 (12-4) تحليل الفروق بين الجنسين للتعاون
44	جدول 13 (13-4) تحليل الفروق بين الجنسين للوضاء
44	جدول 14 (14-4) تحليل الفروق بين الجنسين للخصوصية
45	جدول 15 (15-4) تحليل الفروق بين الجنسين للصحة النفسية
51	جدول 16 (16-4) اختبار الفرضية الرئيسية الأولى
52	جدول 17 (17-4) اختبار الفرضية الرئيسية الثانية
52	جدول 18 (18-4) اختبار الفرضية الفرعية الأولى
53	جدول 19 (19-4) اختبار الفرضية الفرعية الثانية
53	جدول 20 (20-4) اختبار الفرضية الفرعية الثالثة
54	جدول 21 (21-4) اختبار الفرضية الفرعية الرابعة
54	جدول 22 (22-4) اختبار الفرضية الفرعية الخامسة
55	جدول 23 (23-4) اختبار الفرضية الفرعية السادسة
60	جدول 24 (24-4) ملخص اختبار فرضيات الدراسة

فهرس الأشكال:

رسم توضيحي 1 شكل رقم (1-1) نموذج البحث 14

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تصميم المكاتب ذات المخطط المفتوح على إنتاجية الموظفين وصحتهم النفسية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. وركزت على تحليل العلاقة بين تصميم المكتب المفتوح وكل من مستوى الإنتاجية، والتواصل والتعاون بين الموظفين، إضافة إلى تأثير الضوضاء والخصوصية وسرية المعلومات على الصحة النفسية للموظفين.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات من خلال استبانة وُزعت على عينة عشوائية من موظفي القطاع الخاص، حيث بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (158) استبانة. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS عبر مجموعة من الأساليب الإحصائية.

أظهرت النتائج أن تصميم المكاتب المفتوحة يساهم في تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الإنتاجية. وفي المقابل، تبين أن ارتفاع الضوضاء، وضعف الخصوصية، وصعوبة الحفاظ على سرية المعلومات تُعد عوامل بيئية ضاغطة تؤثر سلباً في الصحة النفسية للموظفين، وتزيد من مستويات التوتر والإجهاد.

كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الضوضاء والصحة النفسية تبعاً للفئة العمرية والمستوى الوظيفي وكذلك الجنس إذ أبدت الاناث حساسية أكبر للضوضاء وكان الموظفون الأصغر سناً أو في المستويات الوظيفية الدنيا أكثر تأثراً بالعوامل البيئية السلبية. بينما لم تظهر فروق معنوية في الإنتاجية أو التواصل والتعاون تبعاً لمتغير الجنس.

وخلصت الدراسة إلى أن نجاح تصميم المكاتب المفتوحة يتطلب تحقيق توازن بين تعزيز التفاعل الاجتماعي وتقليل مصادر الإزعاج وتوفير مستويات مناسبة من الخصوصية، وذلك من خلال حلول تصميمية وتنظيمية تحسن بيئة العمل وتدعم رفاهية الموظفين.

وأوصت الدراسة بتطوير تصميمات مكتبية مرنة، وتوفير مساحات عمل هادئة، واستخدام مواد عازلة للصوت، وتعزيز ثقافة العمل التعاوني، تعزيز سياسات الترفيه والاسترخاء في أماكن العمل.

الكلمات المفتاحية: الإنتاجية – التواصل – التعاون – الضوضاء – الخصوصية – السرية – الصحة النفسية.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

لقد انتهجت الشركات على مدى عقود من الزمان اتباع العديد من المنهجيات المختلفة لضمان استمرار وزيادة إنتاجية الموظفين العاملين فيها. وقد قامت هذه الأساليب بالتركيز على عدة أمور مختلفة منها ما كان متعلقا بالعمليات التشغيلية ومنها ما كان متعلقا ببيئة العمل. وقد تم اعتماد تصميم المكاتب المفتوحة في بيئة العمل في الآونة الأخيرة بشكل كبير في الكثير من الشركات وذلك بغرض تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين وبالتالي زيادة الإنتاجية، كما لا يخفى كذلك أن اعتماد هذا النوع من المكاتب اعتمد كذلك لاستغلال أكبر قدر ممكن من المساحة المكتبية ولتوفير المصروفات المتعلقة بإيجارات المكاتب حيث يتم وضع أكبر عدد من الموظفين في أقل مساحة ممكنة. مما استدعى إجراء دراسات متعددة على أثر هذا النوع من المكاتب على جودة الإنتاج وكذلك صحة الموظفين.

مشكلة الدراسة.

سؤال البحث الرئيسي:

التساؤل الرئيسي لهذا البحث هو: ما هو تأثير المكاتب المفتوحة على إنتاجية الموظف وكذلك على الصحة النفسية للموظف؟

حيث نحاول في هذا البحث أن نقوم بفهم تأثير هذا النوع من المكاتب على إنتاجية الموظف سواء بالسلب أو الايجاب لتحديد ما إذا كان هذا النوع من المكاتب يحقق الغاية المرجوة منه بتحقيق أعلى مستوى من الإنتاجية. كذلك نقوم بمحاولة فهم أثر ذلك على الصحة النفسية للموظف. حتى يتسنى لنا معرفة مدى تناسب الأداء مع الصحة النفسية حيث إنه قد يظهر على سبيل المثال بأن المردود لا الإنتاجي المنخفض لا يتناسب مع المستوى المنخفض للصحة النفسية.

أسئلة البحث الفرعية:

- ما هو تأثير المكاتب المفتوحة على التواصل بين الموظفين؟

- ما هو تأثير المكاتب المفتوحة على التعاون بين الموظفين؟

- ما هو تأثير الضوضاء في المكاتب المفتوحة على الموظفين؟

- ما هو تأثير انخفاض مستوى الخصوصية في المكاتب المفتوحة على الموظفين؟

- ما هو تأثير انخفاض مستوى السرية في المكاتب المفتوحة على الموظفين؟

أهمية الدراسة.

تتمثل أهمية الدراسة في تناولها مسألة حيوية تخص بيئة العمل التي يتعرض لها الموظفون في مقرات العمل ونهدف في البحث إلى تسليط الضوء على إحدى أهم العوامل في لبيئة العمل ألا وهي نموذج تصميم المكاتب المفتوحة وفهم تأثيراتها على إنتاجية الموظف وصحته النفسية. حيث إنه وكما سيظهر لا حقا عن مناقشة الدراسات السابقة في هذا المجال لم يتم تحديد المحاور الخاصة بالأداء وكذلك بالصحة النفسية.

لقد قمنا في هذا البحث بتحديد ثلاثة محاور للأداء هي الأكثر شيوعا كأسباب لاستخدام هذا النوع من المكاتب وهي:

1. الإنتاجية: حيث يفترض بأن العمل في المكاتب المفتوحة يزيد من مستوى الإنتاجية.
2. التواصل: حيث يفترض بأن العمل في المكاتب المفتوحة يزيد من مستوى التواصل بين الموظفين.
3. التعاون: حيث يفترض بأن العمل في المكاتب المفتوحة يزيد من مستوى التعاون بين الموظفين.

وكذلك قمنا بتحديد ثلاثة محاور هي الأكثر شيوعا كمشكلات للصحة النفسية في بيئات العمل وهي:

1. الضوضاء.

2. الخصوصية.

3. السرية.

أهمية البحث النظرية:

- توسيع قاعدة البيانات المعرفية الخاصة ببيئة العامل وأثرها على إنتاج الموظف وصحته النفسية.

- إنشاء قاعدة بيانات أولية في مجال الدراسة في المملكة.

- الإسهام في توسيع البيانات المعرفية الخاصة بمجال البحث لتكوين نظريات أكثر دقة في هذا المجال.

أهمية البحث العملية:

- يساهم البحث في فهم أثر التصميم المكتبي وبالتالي يساعد المنشآت في اختيار التصميم المكتبية الملائمة.
- يمكن للبحث تأكيد أو نفي الانطباعات السائدة بخصوص تصميم المكاتب وبالتالي تأثيره على القرارات المرتبطة بذلك.

أهداف الدراسة:

- التعرف على تأثير تصميم المكاتب المفتوحة على إنتاجية الموظف.
- التعرف على تأثير تصميم المكاتب المفتوحة على التواصل بين الموظفين.
- التعرف على تأثير تصميم المكاتب المفتوحة على التعاون بين الموظفين.
- التعرف على تأثير تصميم المكاتب المفتوحة على الشعور بالتوتر للموظفين.
- التعرف على تأثير انخفاض مستوى الخصوصية في المكاتب المفتوحة على الموظفين.
- التعرف على تأثير انخفاض مستوى السرية في المكاتب المفتوحة على الموظفين.

تساؤلات الدراسة

التساؤلات الرئيسية:

1. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مستوى إنتاجية وتواصل وتعاون الموظفين وبين تصميم المكتب المفتوح؟
2. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مستوى الضوضاء والخصوصية وسرية المعلومات في المكتب المفتوح وبين الصحة النفسية للموظفين؟

التساؤلات الفرعية:

1. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مستوى إنتاجية الموظف وبين تصميم المكتب المفتوح؟
2. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مستوى التواصل بين الموظفين وبين تصميم المكتب المفتوح؟
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مستوى التعاون بين الموظفين وبين المكتب المفتوح؟
4. ما مدى تأثير الضوضاء في المكتب المفتوح على الصحة النفسية للموظف؟
5. ما مدى تأثير انخفاض مستوى الخصوصية في المكاتب المفتوحة على الصحة النفسية للموظف؟
6. ما مدى تأثير انخفاض مستوى سرية المعلومات في المكاتب المفتوحة على الصحة النفسية للموظف؟

فرضيات الدراسة:

الفرضيات الرئيسية:

1. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إنتاجية وتواصل وتعاون الموظفين وبين تصميم المكتب المفتوح.
2. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضوضاء والخصوصية وسرية المعلومات وبين تصميم المكتب المفتوح.

الفرضيات الفرعية:

1. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إنتاجية الموظف وبين تصميم المكتب المفتوح.
2. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التواصل بين الموظفين وبين تصميم المكتب المفتوح.
3. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التعاون بين الموظفين وبين المكتب المفتوح.
4. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية للموظف وبين الضوضاء في المكتب المفتوح.
5. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية للموظف وبين انخفاض مستوى الخصوصية في المكتب المفتوح.

6. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية للموظف وبين انخفاض مستوى السرية في المكتب

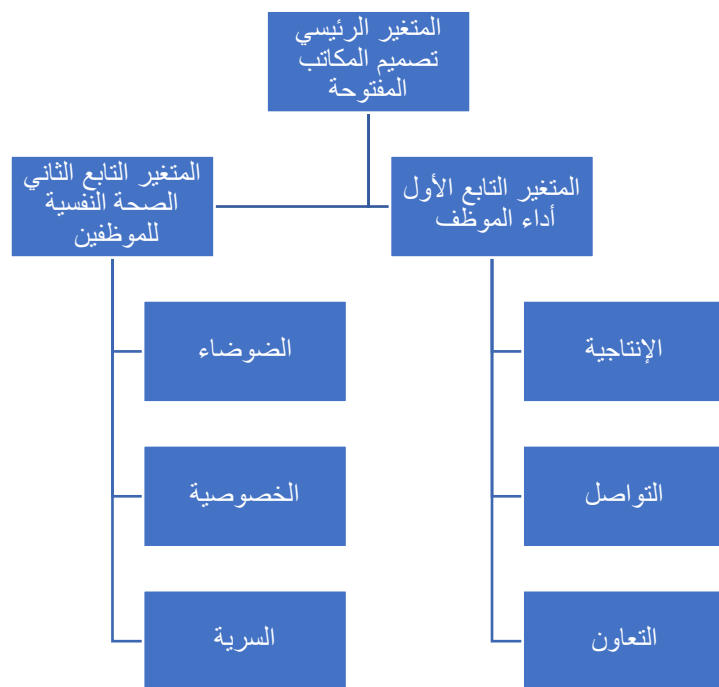
المفتوح.

نموذج الدراسة:

المتغير الرئيسي: تصميم المكاتب المفتوحة

المتغير التابع الأول: أداء الموظف ويتمثل في (الإنتاجية، التواصل، التعاون) بين الموظفين

المتغير التابع الثاني: الصحة النفسية للموظفين لعوامل (الضوضاء، الخصوصية، السرية)



رسم توضيحي 1 شكل رقم (1-1) نموذج البحث

شكل رقم (1-1) نموذج البحث

الفصل الثاني

الدراسات السابقة والإطار النظري

مقدمة

سيتم في هذا الفصل تناول الإطار النظري للدراسة، حيث سيتم استعراض متغيرات الدراسة وكذلك الدراسات السابقة وكيفية الاستفادة منها في هذا البحث وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

الإطار النظري:

سيتم في هذا الفصل تناول متغيرات الدراسة وهي التنظيم المكاتب المفتوحة وأداء الموظف بمعايير الإنتاجية والتواصل والتعاون وكذلك الصحة النفسية للموظف بمعايير تأثير الضوضاء وانخفاض الخصوصية وانخفاض السرية.

أولاً: المكتب المفتوح:

هو تصميم لمكان العمل يتم فيه إزالة الجدران والفواصل بين الموظفين بحيث يعملون في مساحة مشتركة لتعزيز التواصل والتفاعل بينهم. (فرانك دوفي، 1997).

ثانياً: معايير أداء الموظف:

- الإنتاج: بحسب قاموس أكسفورد فإن الإنتاجية -تعني معدل إنتاج السلع (أو الخدمات) من قبل العامل أو الشركة أو الدولة والكمية المنتجة مقارنة بالوقت والجهد والمال اللازمين لإنتاجها. وهنا نشير للإنتاجية بأنها مستوى إنجاز المهام الوظيفية المطلوب من الموظف أدائها بحسب متطلبات المنشأة.
- التواصل: ويقصد به هنا مستوى تواصل الموظفين بعضهم ببعض لإنجاز المهام الوظيفية وتم الإشارة للتواصل في البحث بنوعيه الشفهي والرسومي (سواء بالبريد الإلكتروني أو أي وسيلة تواصل أخرى).
- التعاون: ويقصد به هنا مستوى تعاون الموظفين مع بعضهم البعض لإنجاز المهام الوظيفية.

- الصحة النفسية: تعرف منظمة الصحة العالمية الصحة النفسية بأنها حالة من الرفاهية النفسية يتمكن فيها الفرد من إدراك قدراته، والتعامل مع ضغوط الحياة الطبيعية، والعمل بشكل منتج، والمساهمة في المجتمع. ونشير في البحث إلى ثلاث مشكلات رئيسية تؤثر في الصحة النفسية (الضوضاء، الخصوصية، السرية).
- الضوضاء: تعرف الضوضاء في مكان العمل بأنها الأصوات غير المرغوب فيها التي يمكن أن تؤثر على التركيز والأداء والراحة النفسية للموظفين أثناء العمل (ليندا ستينغ، اجنس فان دير بيرغ، جوديث دي قروت 2018).
- الخصوصية: هي التحكم الانتقائي في الوصول إلى الذات أو إلى المجموعة (التمان، 1976) ويوضح الكاتب العملية بأنها تحكم الفرد في تنظيم الحدود بينه وبين البيئة المحيطة.
- السرية: تعني حماية المعلومات الحساسة الخاصة بالمنظمة أو العملاء أو الموظفين ومنع الوصول إليها أو مشاركتها دون إذن رسمي. (ستيفن روبنز، تيموثي جودج، 2017).

1. (براح، 2024) تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع تصميم المكاتب المفتوحة وانعكاساته على صحة الموظفين الجسدية والنفسية.

تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي وقد تم استخدام استبانة نصف موجهة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن واقع تصميم المكاتب المفتوحة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قسنطينة 2 مخالف لبعض المعايير والمقاييس للحفاظ على الصحة الجسدية والنفسية للموظفين، وأن سلبيات العمل بالمكاتب المفتوحة ترتبط بانتهاك الخصوصية والأسرار المهنية حسب آراء الموظفين، كما أن إيجابيات العمل بها ارتبطت بالعمل بروح الجماعة والتنسيق في أداء العمل لدى الموظفين العاملين بالمكاتب المفتوحة بالكلية.

- الدراسة كانت معنية بشكل كبير بواقع التصميم البنيوي للمكتب. حيث كان الاهتمام بارزا بتصميم

المكتب ومساحته وعدد الموظفين في المكتب وترتيب المكاتب في الداخل والمسافات بين المكاتب وعددها

ومقارنتها بالمعايير الهندسية المعنية للمكاتب.

- الدراسة كذلك لم تشمل القياس الأداء للموظفين أو الإنتاجية الخاصة بالموظفين في هذه المكاتب وإنما

كان التركيز بشكل أكبر على أثر المكاتب على الصحة النفسية من حيث السرية والخصوصية "بحسب

آراء الموظفين" حيث كان هذا ما أبلغ عنه الموظفين ولم يتم عمل قياس معياري أو إحصاء استدلال على

ذلك وهذا ما ينطبق كذلك على الإيجابيات التي ذكرتها الدراسة وهو ما لا يمكن البناء عليه بنتائج دقيقة

لتعميم واقع الإنتاجية والصحة النفسية في هذا النوع من المكاتب.

- وقمنا في هذا البحث بذكر الدراسة بكونها واحدة من الدراسات القليلة التي تعرضت لتصميم المكاتب

المفتوحة وأثرها على الموظفين من النواحي الصحية والنفسية لهم في الوطن العربي، ولكنها كغيرها من

الدراسات كما سيظهر كانت تتعلق بالقطاع التعليمي الجامعي وليس بقطاع الأعمال أو القطاع الخاص

مما يمنعنا كذلك من تعميمها على اختلاف نوع القطاع والمهام المنوطة به وبموظفيه.

- كما يمكننا الاستفادة من واقع افادة الموظفين بقلقهم من جوانب الخصوصية وسرية المعلومات وكذلك من إفادتهم بإيجابياتها على مستوى التنسيق وروح الفريق في أداء المهام لاعتمادها كمنطلق لمحاولة قياس أثر هذا النوع من المكاتب على الأداء والتواصل والتعاون وكذلك على الصحة النفسية من حيث الخصوصية وكذلك السرية.

2. (سيد، 2011) تهدف الدراسة إلى قياس تأثير مستويات الضوضاء في المكاتب ذات المساحات المفتوحة على مستوى الإزعاج في مصر.

تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي لإعداد الدراسة.

"أظهرت نتائج التجارب انخفاض مستوى الضوضاء في المكاتب ذات المساحات المفتوحة بمقدار 11 ديسيبل عندما التزم المستخدمون الهدوء أثناء محادثاتهم، وبمقدار 6 ديسيبل عند تغيير إعدادات تشغيل مكيفات الهواء (الوحدات المنفصلة) من مستوى عالٍ إلى منخفض، وبمقدار 5 ديسيبل عند استخدام فواصل جزئية بارتفاع 1.5 متر مصنوعة من ألواح بلاستيكية بسماكة 6 ملم. وتبين وجود علاقة قوية بين مستويات الضوضاء في المكاتب ذات المساحات المفتوحة ونسبة المستجيبين الذين أبدوا انزعاجًا شديدًا. فقد لوحظت زيادة بنسبة 10% في نسبة المستجيبين الذين أبدوا انزعاجًا شديدًا لكل زيادة قدرها 4 ديسيبل في مستويات الضوضاء."

أوصت الدراسة بالحد من إزعاج المحادثات غير المرغوب فيه.

- قامت هذه الدراسة على أساس قياس مستوى الصوت في المكاتب المفتوحة قياساً معيارياً عن طريق قياس وحدات الصوت "ديسيبل" في عدد من الحالات منها التزام الموظفين الهدوء وكذلك مستوى تشغيل وحدات التكييف وإضافة فواصل مكتبية.

- الدراسة لم تتعرض لمستوى الأداء والإنتاجية ولم تتعرض كذلك لقياس الصحة النفسية للموظفين بحيث لا يمكن اعتماد نتائجها من هذه الجوانب. ولكن تكمن أهمية هذه الدراسة في إثبات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تصميم المكاتب المفتوحة ومستوى الانزعاج الناتج عن هذه البيئة للموظفين.

- مما يخلو لنا لاعتماد هذه الدلالة في هذا البحث بحيث نتوجه لقياس أثر الضوضاء على الإنتاجية والصحة النفسية.

3. (العنتري، 2019) يهدف هذا البحث إلى تحليل مدى رضا أعضاء هيئة التدريس في خمسة أقسام أكاديمية عن جودة الصوت في أماكن عملهم. شمل التحليل 63 مستجيبًا من أصل 84 مستخدمًا.

"وقد تبين أن شاغلي المكاتب الخاصة أكثر رضا عن جودة الصوت بشكل ملحوظ من شاغلي المكاتب الفردية ضمن مساحة العمل المفتوحة. وتتمثل أبرز المشكلات في: "حديث أعضاء هيئة التدريس مع الطلاب"، و"تنصت أعضاء هيئة التدريس على المحادثات الخاصة"، و"حديث الطلاب في المناطق المحيطة". ويعتقد أكثر من 70% من شاغلي المكاتب الفردية أن مستوى الصوت يعوق قدرتهم على إنجاز مهامهم، ويبدون استياءً شديدًا أو استياءً من مستوى الضوضاء في مكاتبهم. تكشف هذه الاستجابات عن أهمية المعالجات اللازمة لتحسين مستوى الصوت داخل منطقة العمل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ورضا المستخدم عن بيئة العمل."

- هذه الدراسة كسابقتها (براح، 2024) شملت الإطار الأكاديمي حيث شملت أعضاء هيئة التدريس.
- الدراسة كانت معنية بمستوى الضوضاء وعلاقتها بالرضا الوظيفي العام وكذلك علاقتها بالأداء للمهام وقد أثبتت الدراسة وجود علاقة بين مستوى الصوت والرضا الوظيفي وكذلك مستوى الصوت والأداء.
- وكذلك أثبتت الدراسة أن وجود الطلاب في المناطق المحيطة والحديث مع أعضاء هيئة التدريس فيها من مسببات القلق على الخصوصية.
- الدراسة لم تعتمد على مقاييس معينة لقياس مستوى الأداء، ولكنها أثبتت وجود علاقة عامة بين مستوى الضوضاء والأداء وكذلك القلق على الخصوصية.
- ولا يمكن بأي حال تعميم هذه النتائج كما قلنا سابقا على القطاع الخاص وذلك لاختلاف القطاع والمهام المنوطة به. ولكن يمكن اعتماد مخرجاتها من حيث العلاقة بين مستوى الضوضاء وكذلك الخصوصية كمطلق لقياسها على القطاع الخاص.

4. (عبد الفتاح، 2025) تهدف هذه الورقة البحثية إلى دراسة مفهوم تخصيص المساحات وتأثيره على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس وأدائهم ورضاهم في المرافق التعليمية بالجامعات.

استخدم البحث المنهج النوعي المتمثل في المقابلات شبه المنظمة لجمع بيانات شاملة حول تجربة المستخدم.

"وقد تم التواصل مع 39 عضوًا من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليمامة من ثلاثة أقسام في كلية الهندسة (العمارة، والهندسة الصناعية، وعلوم الحاسب). وتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الموضوعي لاستخلاص رؤى نوعية، مع التركيز على الجوانب البيئية (مثل: الإضاءة الطبيعية، والتهوية، والتحكم في الضوضاء، إلخ)، والعوامل النفسية (مثل: الخصوصية، والجاذبية الجمالية، إلخ)، والإعدادات المعمارية (مثل: المساحة، وتخطيط المساحة، والمواد، إلخ). يقترح البحث إطارًا منهجيًا لاعتبارات تصميم مساحات المكاتب في الجامعات، مما يُعزز التصميم الأكثر مرونة وتخصيصًا لتعزيز الشعور بالملكية والرفاهية. تشير النتائج إلى أن مساحات المكاتب المصممة خصيصًا تحسّن بشكل ملحوظ رضا أعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم. وقد أبرزت البيانات النوعية أن نقص الخصوصية في المكاتب النمطية يُضيف ضغطًا نفسيًا وبيئة عمل مرهقة. وتُشير هذه النتائج إلى ضرورة أن تُراعي الجامعات تصميمات المكاتب المرنة لتحسين بيئة العمل الأكاديمية."

- الدراسة قامت بالتركيز وبشكل أساسي على الجوانب الهندسية للمكاتب وأثرها على الرضا الوظيفي من ناحية وجانب الصحة النفسية من ناحية الخصوصية من جهة أخرى.

- أشارت نتائج الدراسة إلى أن الموظفين أصحاب المكاتب المصممة خصيصا لديهم رضا وظيفي أكبر أم أصحاب المكاتب النمطية فلديهم ضغط نفسي أعلى بسبب نقص الخصوصية.

- لم تبين الدراسة نوع المكاتب بشكل التي تم دراستها بشكل صريح، ولكن بالإمكان ان نشتف أنها قائمة على أساس المقارنة بين المكاتب الخاصة المصممة خصيصا لعضو هيئة التدريس وبين المكاتب النمطية المشتركة.

- ان أكثر ما يهم التركيز عليه في هذه الدراسة هو إثباتها لوجود علاقة بين نقص الخصوصية والصحة النفسية للموظفين.

- هذه الدراسة كذلك كانت لمجتمع الدراسة الأكاديمي ولا يمكن تعميمها على القطاع الخاص لاختلاف مجتمع الدراسة.

- الدراسة تشير بوضوح إلى وجود علاقة بين تصميم المكاتب والرضا الوظيفي العام وكذلك الصحة النفسية للموظفين.

5. (باحارثة وآخرون، 2026) تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أداء أماكن العمل ذات المخطط المفتوح وفعاليتها في دعم إنتاجية الموظفين وراحتهم ورضاهم في سياق تعليمي في المملكة العربية السعودية.

تم اعتماد منهجية تقييم ما بعد الإشغال (POE) باستخدام تصميم بحثي متعدد الأساليب. شملت أساليب جمع البيانات استبياناً منظماً، ومقابلات شبه منظمة مع شاغلي المكاتب الدائمين، وجولات تفتيش منهجية. بالاستناد إلى مراجعة شاملة للأدبيات ذات الصلة.

طُبقَ هذا الإطار على دراسة حالة لبيئات المكاتب ذات المخطط المفتوح في كليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية.

النتائج: تُظهر النتائج أن شاغلي المكاتب أعربوا عن رضاهم العام عن الراحة الحرارية والبصرية، وتصميم المكتب، وحركة الموظفين، وفرص التعاون. في المقابل، لوحظ استياء ملحوظ فيما يتعلق بالراحة الصوتية، والخصوصية، وكفاية تجهيزات مكان العمل. وقد تبين أن هذه النواقص تؤثر سلباً على تركيز شاغلي المكان، وشعورهم بالاستقلالية، وإنتاجيتهم المُدرَكة.

- الدراسة قامت على أساس استقصاء العلاقة بين المكاتب المفتوحة وإنتاجية الموظفين بالعموم (دون

تحديد معايير لإنتاجية) وكذلك على علاقتها بالرضا الوظيفي العام.

- تبين مما أعرب عنه المبحوثون رضاهم العام عن تصميم المكتب.

- أما بخصوص الإنتاجية فقد أفاد المبحوثون باستيائهم من مستوى الضوضاء والخصوصية.

- وعلى صعيد الإنتاجية أفاد المبحوثون بأن مستوى الضوضاء والخصوصية يؤثران سلباً على الإنتاجية.

وهو ما يستقيم مع الدراسات السابقة.

- إلا أن هذه الدراسة شملت الموظفين في القطاع الأكاديمي كذلك ولا يمكن تعميمها كما أسلفنا على

القطاع الخاص لاختلاف مجتمع الدراسة.

- كما يمكننا الاستفادة من نتائجها في منطلقات هذه الدراسة.

ملاحظات حول الدراسات العربية:

1. لوحظ عند البحث عن الدراسات العربية الخاصة بتصميم المكاتب وجود شح كبير في هذه الدراسات.

2. أغلب هذه الدراسات قامت بدراسة واقع المكاتب في القطاعات التعليمية.

3. الجزء الآخر من هذه الدراسات كان تعنى بشكل كبير بالأمر الفني والهندسي لهذه المكاتب وليس بواقع الأثر على الإنتاجية والصحة النفسية.

4. أغلب النتائج التي توصلت لها هذه الدراسات هي نتائج عامة.

5. لم يتم تحديد محاور القياس الخاصة تساؤلات الدراسة (لم يتم تحديد المحاور الخاصة بالإنتاجية وكذلك لم يتم تحديد المحاور الخاصة بالصحة النفسية).

6. أغلب النتائج كانت تتمحور حول الضوضاء والرضا العام والخصوصية.

الدراسات الأجنبية:

1. (بيرنستين وتوربان، 2018) هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر المكاتب المفتوحة على التعاون بين الموظفين.

استخدمت الدراسة المنهج التجريبي على شركتين في الولايات المتحدة الأمريكية قبل وبعد انتقال الموظفين إلى المكتب المفتوح. "في دراستين ميدانيتين تجريبيتين لمقرات شركات تنتقل إلى مساحات مكتبية أكثر انفتاحًا، فحصنا تجريبيًا - باستخدام بيانات رقمية من أجهزة قابلة للارتداء متطورة ومن خوادم اتصالات إلكترونية - تأثير تصميمات المكاتب المفتوحة على أنماط تفاعل الموظفين وجهًا لوجه، وعبر البريد الإلكتروني، والرسائل الفورية. وخلافًا للاعتقاد السائد، انخفض حجم التفاعل وجهًا لوجه بشكل ملحوظ (حوالي 70%) في كلتا الحالتين، مع زيادة مصاحبة في التفاعل الإلكتروني. باختصار، بدلًا من أن تحفز التصميمات المفتوحة تعاونًا وجهًا لوجه أكثر حيوية، بدت وكأنها تُثير استجابة بشرية طبيعية للانسحاب الاجتماعي من زملاء العمل والتفاعل بدلًا من ذلك عبر البريد الإلكتروني والرسائل الفورية. هذه هي الدراسة الأولى التي تقيس تجريبيًا كلاً من التفاعل وجهًا لوجه والتفاعل الإلكتروني قبل وبعد اعتماد تصميم المكاتب المفتوحة. تساهم هذه النتائج في فهمنا لتأثير أماكن العمل التي تتجه نحو تقليل الحدود المكانية على السلوك البشري."

- هذه الدراسة هي واحدة من الدراسات القلائل التي قامت بالاعتماد على المنهج التجريبي.
- اهتمت هذه الدراسة بتحديد أثر المكاتب المفتوحة على التعاون بين الموظفين فقط ولم تتطرق إلى جوانب أخرى.
- أشارت نتائج الدراسة إلى أن أنماط التفاعل بين الموظفين اختلف باختلاف طبيعة المكاتب المستخدمة.
- أشارت الدراسة إلى أن غالبية الموظفين نزعوا إلى زيادة الاعتماد على التواصل الإلكتروني.
- كما أن أغلبية الموظفين نزعوا كذلك إلى تجنب التواصل وجهًا لوجه.

- الدراسة تثير التساؤل حول جدوى الاعتماد على هذا النوع من تصميم المكاتب وهو ما يدفعنا لمحاولة قياس ومعرفة مستوى الإنتاج.
- نود الإشارة هنا إلى أن أنماط التواصل ومستوياتها وأنواعها تختلف باختلاف الثقافة الخاصة بمجتمع الدراسة فما ينطبق على مجتمع معين قد لا ينطبق على مجتمع آخر وهو ما يدفعنا للتساؤل عن أن هذه النتائج قد تختلف باختلاف مجتمع الدراسة.
- الدراسة أوضحت بما لا يدع مجالاً للشك بأن نوع المكاتب المستخدمة في الشركة يؤدي لاختلاف أنماط التفاعل بين الموظفين وهو ما يبين أهمية دراسة المجتمع الخاص ببيئة العمل لاختيار التصميم الأكثر تناسبا لتحقيق أفضل النتائج المرجوة.
- هذه الدراسة لم تتطرق إلى جوانب الصحة النفسية وكذلك الإنتاجية مما يطرح تساؤلاً حول هذه الجوانب قبل وبعد تغيير المكاتب.

2. (لبيي وآخرون، 2021) هدفت الدراسة على كشف العلاقة بين المكاتب المفتوحة والضوضاء على الأداء والصحة النفسية.

استخدمت الدراسة المنهج التجريبي.

"باستخدام بيئة مكتبية محاكاة، قارنّا تأثيرات بيئة مكتبية نموذجية صاخبة ببيئة مكتبية خاصة أكثر هدوءاً على مجموعة من المقاييس الموضوعية والذاتية للرفاهية والأداء. في حين لم يؤثر ضجيج المكتب على الأداء الفوري للمهام الإدراكية مقارنةً بالبيئة الأكثر هدوءاً، إلا أنه أثر سلباً على الصحة النفسية، كما يتضح من التقارير الذاتية عن الحالة المزاجية، وتعبيرات الوجه، والمؤشرات الفسيولوجية للتوتر كسرعة ضربات القلب وموصلية الجلد. يُبرز بحثنا أهمية استخدام منهج متعدد الوسائط لتقييم تأثير عوامل التوتر في مكان العمل، كالضوضاء."

أوصت الدراسة مسؤولي الموارد البشرية بضرورة الاستفادة من بيانات الدراسة لتعديل وتصميم أماكن العمل لتقليل الآثار السلبية ودعم رفاهية الموظفين.

- انتهجت الدراسة المنهج التجريبي عن طريق استخدام بيئة محاكاة (بيئة نموذجية).

- ركزت الدراسة على أثر الضوضاء على أداء الموظف.

- خلصت الدراسة على أن الضوضاء لم يكن لها تأثير على أداء الموظف.
 - خلصت الدراسة كذلك على أن الضوضاء كان لها أثر سلبي على الصحة النفسية للموظف.
 - أهم مؤشرات الصحة النفسية كان التوتر وسرعة نبضات القلب.
 - لم تقم الدراسة بتحديد معايير قياس الأداء للموظف.
3. (هاباكانغاس وآخرون، 2018) هدفت هذه الدراسة إلى بحث دور عوامل تشتيت الانتباه في المكاتب في ظهور مشاكل أخرى، ودراسة فوائد مساحات العمل الهادئة في المكاتب ذات المساحات المفتوحة.
- " انتقلت مؤسستان من مكاتب خاصة إلى مكاتب ذات مساحات مفتوحة تختلف في عدد وتنوع غرف الهدوء. جُمعت بيانات الاستبانة مرة قبل (عدد المشاركين = 65 و 64) ومرة بعد نقل المكاتب (عدد المشاركين = 135 و 71). ازدادت عوامل تشتيت الانتباه المدركة في كلتا المؤسستين بعد النقل. مع ذلك، لم تظهر الآثار السلبية على الرضا عن بيئة العمل، والتعاون المدرك، والضغط النفسي إلا في المكاتب ذات المساحات المفتوحة التي يقل فيها عدد غرف الهدوء. وقد توسطت زيادة عوامل تشتيت الانتباه في التأثيرات على التعاون والضغط النفسي. ترتبط مساحات العمل الهادئة، وسهولة الوصول إليها، بالتصورات البيئية، والتعاون المدرك، وضغط الموظفين في المكاتب ذات المساحات المفتوحة."
- انتهجت الدراسة المنهج التطبيقي لدراسة مقارنة على مجموعتين قبل وبعد انتقالهم من مكاتب خاصة إلى مكاتب مفتوح.
 - تم التركيز في هذه الدراسة على عوامل تشتيت الانتباه المدركة والرضا عن بيئة العمل والتعاون المدرك والضغط النفسي.
 - اشارت الدراسة إلى ازدياد عوامل تشتيت الانتباه في المكاتب المفتوحة.
 - اما على مستوى الرضا عن بيئة العمل والتعاون والضغط النفسي فقد تأثرا سلبا في المساحات المفتوحة التي يقل فيها عدد غرف الهدوء.
 - الدراسة ربطت بين توفر عدد كافي من غرف الهدوء (ولعل المقصود بها غرف التركيز وليس غرف الراحة) وبين الرضا عن بيئة العمل والتعاون والضغط النفسي.

- الدراسة لم تركز على مستوى الأداء الخاص بالموظفين.
- كما أن الدراسة لم تذكر عوامل الضغط النفسي التي تم بحثها.

4. (تومالا وآخرون، 2009) هدفت الدراسة إلى تحديد كيفية اختلاف بيئة العمل المدركة، وخاصة البيئة الصوتية، وتأثيراتها، بين المكاتب الخاصة والمكاتب ذات المساحات المفتوحة.

تم استخدام المنهج التجريبي في اعداد الدراسة وتم جمع المعلومات عن طريق استبانة قبل وبعد انتقال الموظفين إلى المكاتب المفتوحة.

"أظهرت خصائص الصوت في الغرف انخفاضًا ملحوظًا في خصوصية الكلام بعد الانتقال. لم يتغير متوسط مستوى الضوضاء على مدار يوم العمل، لكن تباين مستوى الضوضاء انخفض بشكل ملحوظ. ازدادت الآثار السلبية للبيئة الصوتية بشكل ملحوظ، بما في ذلك زيادة التشتت، وانخفاض الخصوصية، وزيادة صعوبات التركيز، وزيادة استخدام استراتيجيات التكيف. تضاعفت الخسائر المبلغ عنها ذاتيًا في أداء العمل بسبب الضوضاء. كانت الأعمال التي تتطلب جهدًا ذهنيًا كبيرًا والمحادثات الهاتفية أكثر ما يتأثر بالضوضاء. لم تظهر الفوائد التي غالبًا ما ترتبط بالمكاتب ذات المساحات المفتوحة: أصبح التعاون أقل متعة ومباشرة، ولم يتغير تدفق المعلومات. في الوقت الحاضر، يعمل معظم موظفي المكاتب، بغض النظر عن نوع وظائفهم، في مكاتب مفتوحة دون مراعاة احتياجاتهم الفردية من حيث الخصوصية والتركيز والتفاعل. شملت هذه الدراسة التدخلية موظفين من ذوي المهن الحرة. تتطلب مهام عملهم في الغالب جهودًا فردية، ولم يكن التفاعل مع الزملاء من أولوياتهم، مع أنه ضروري. تشير النتائج إلى أن المكاتب المفتوحة غير مناسبة لهؤلاء الموظفين."

أوصت الدراسة بإجراء أبحاث أخرى لأنواع أخرى من الوظائف.

- قامت هذه الدراسة باتباع المنهج التجريبي.
- توصلت الدراسة إلى أن الضوضاء كان لها أثر سلبي حيث ازداد مستوى التشتت.
- كذلك ازدادت صعوبات التركيز وانخفض مستوى الخصوصية.
- الدراسة ذكرت أن سلوك الموظفين تغير عن طريق زيادة استخدام استراتيجيات التكيف ولم تذكر نوع هذه الاستراتيجيات وهل هي الميل إلى العزلة على سبيل المثال أو استخدام السماعات لعزل الصوت أو

أي طرق أخرى.

- أوضحت الدراسة بأن أثر الضوضاء كان بشكل أكبر على الأعمال ذات التركيز الذهني العالي وكذلك على المكالمات الهاتفية.
- أوضحت الدراسة كذلك أن مستوى التعاون أصبح أقل متعه وأنه أصبح غير مباشر بكل أكبر (لم يتم التوضيح إذا ما كان المقصود تجنب التواصل وجها لوجه أو زيادة في استخدام التواصل الإلكتروني أو غير ذلك).
- ذكرت الدراسة بأن المكاتب المفتوحة هي أقل مراعاة للاحتياجات الفردية من حيث الخصوصية والتركيز والتفاعل.
- خلصت الدراسة إلى أن المكاتب المفتوحة لا تتناسب مع أصحاب المهن الحرة التي تحتاج في الغالب مجهودا فرديا.
- ركزت الدراسة على أثر الضوضاء على الموظفين من حيث مستوى التركيز وكذلك تأثر سلوك الموظفين بمستوى الضوضاء وأثرها على الصحة النفسية.
- لم تذكر الدراسة بوضوح أثر تغير تصميم المكاتب على الأداء.

5. (يانك، 2012) هدفت هذه الدراسة إلى اختبار مدى ملاءمة المهام للعمل في المكاتب ذات المساحات المفتوحة، وذلك بناءً على مدى تأثرها بالتشويش الناتج عن مجرد وجود كلام غير ذي صلة.

تم استخدام المنهج التجريبي لإعداد هذه الدراسة.

"تم اختيار هذه المهام لقياس القدرات الأساسية للعمل المكتبي، والتي تشمل: البحث عن المعلومات ذات الصلة، وتذكر المواد، والعد، وتوليد الكلمات. وافترضت الدراسة أن المهام التي تتطلب معالجة دلالية ستتأثر سلبًا بالكلام غير ذي الصلة. ولتحديد مدى انخفاض الأداء، تمت مقارنة حالتين صوتيتين (هدوء تام، كلام غير ذي صلة). وأظهرت النتائج أن المهام القائمة على الذاكرة قصيرة المدى العرضية وتكرار المادة المعروضة كانت أكثر حساسية للتشويش الناتج عن الكلام غير ذي الصلة من المهام التي لا تتطلب تكرارًا أو التي تعتمد على استرجاع الذاكرة طويلة المدى".

أشارت الدراسة إلى عدم ملاءمة مهام مثل البحث عن المعلومات وتذكر المواد لبيئات العمل التي ينتشر فيها الكلام غير ذي الصلة.

- انتهجت الدراسة المنهج التجريبي.
- اهتمت الدراسة بقياس ملائمة المهام للمكاتب المفتوحة وحددت معيار المهام عن طريق متغيرين تابعين وهما

1. المهام التي تعتمد على ذاكرة قصيرة المدى.
2. المهام التي تعتمد على ذاكرة طويلة المدى.

وقد حددت المتغيرين الرئيسيين هما

1. الهدوء التام.
 2. كلام غير ذي صلة.
- خلصت الدراسة إلى أن المهام التي تعتمد على ذاكرة قصيرة المدى لا تتلائم مع المكاتب المفتوحة التي ينتشر بها الكلام غير ذي الصلة.
 - الدراسة لم تتطرق لمستوى الأداء أو الصحة النفسية.
 - تكمن أهمية الدراسة بإشارتها إلى ضرورة دراسة نوع المهام وملائمتها لنوع المكاتب.

ملاحظات حول الدراسات الأجنبية:

1. انتهجت الدراسات الأجنبية المنهج التجريبي.
2. أعطت الدراسات الأجنبية أداء الموظف حيزا كبيرا من الاهتمام.
3. محاور قياس الصحة النفسية كانت محددة في الغالب.
4. لم يتم تحديد محاور قياس الأداء في أغلب الدراسات.

مقارنة بسيطة بين الدراسات العربية والأجنبية:

1. انتجت الكثير من الدراسات الأجنبية المنهج التجريبي بخلاف الدراسات العربية.
2. الدراسات الأجنبية اهتمت بشكل كبير بالأداء مقارنة بالدراسات العربية.
3. لم تظهر الدراسات الأجنبية اهتماما كبيرا بالنواحي الفنية والهندسية مقارنة بالدراسات العربية.

4. تتفق الدراسات العربية والأجنبية في التركيز الكبير حول الضوضاء.
5. أظهرت الدراسات وجود بعض النتائج عكسية بين الدراسات العربية والأجنبية (ولعل ذلك يرجع إلى الاختلاف الثقافي وسلوكيات المجتمعات في لدان الدراسة).
6. ركزت الدراسات العربية على المكاتب في القطاع الأكاديمي على عكس الدراسات الأجنبية التي ركزت على قطاع الأعمال.

ما يميز هذه الدراسة وكيفية الاستفادة من الدراسات السابقة:

تم الاستفادة من الدراسات السابقة في هذا المجال في عدة أمور منها:

- تحديد محاور الصحة النفسية الخاصة بالموظف، حيث إنه كما ظهر في الدراسات السابقة كثرة الإبلاغ عن أثر الضوضاء والسرية والخصوصية.

- كذلك تم تحديد محاور الأداء التي تم دراستها متفرقة في الدراسات السابقة وهي الإنتاجية والتواصل والتعاون.

أما ما يميز هذه الدراسة فهي عدة أمور:

- أنها الدراسة الأولى في العالم العربي التي تتناول أثر تصميم المكاتب المفتوحة في القطاع الخاص حيث لم ننع على أي دراسة في هذا المجال (بحسب ما اطلعنا عليه من دراسات).

- تحديد معايير خاصة بالأداء وكذلك الصحة النفسية بحيث يكون لدينا منطلقات ثابتة يتم من خلالها تقييم الأداء والصحة النفسية بشكل موضوعي.

- محاولة الطرح المتزن بين ما يخص الأداء والصحة النفسية بحيث لا يكون التركيز على طرف دون كما لاحظنا في الدراسات السابقة.

- محاولة التأسيس لأبحاث أكثر تقدم وشمولية في هذا المجال.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة.

في هذا الفصل سنقوم باستعراض المنهجية المتبعة لإعداد الدراسة وكذلك مجتمع البحث والعينة المستهدفة وحدود البحث.

المنهجية وطرق البحث.

تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي لإعداد هذه الدراسة. وقد تم اختيار عينة عشوائية من مجموعة من الشركات في المملكة العربية السعودية في المنطقة الشرقية. وتم جمع البيانات باستخدام استبانة أعد خصيصاً لهذا الغرض، حيث تتضمن الاستبانة أسئلة لجمع المعلومات حول أثر المكاتب ذات التصميم المفتوح على إنتاجية الموظف وفق معايير التواصل وكذلك التعاون بين الموظفين وكذلك أثرها على الصحة النفسية للموظف وفق معايير الضوضاء، الخصوصية وكذلك سرية المعلومات.

تم تحليل البيانات بعد جمعها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

مجتمع البحث

تكون مجتمع البحث من الموظفين العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية في المنطقة الشرقية وشملت الاستبانة عينة عشوائية من موظفين ومشرفين وإداريين وموظفي إدارات عليا.

حدود البحث

- حدود موضوعية: قامت الدراسة بالتعرف على أثر المكاتب ذات التصميم المفتوح على إنتاجية الموظف وفق معايير التواصل وكذلك التعاون بين الموظفين وكذلك أثرها على الصحة النفسية للموظف وفق معايير الضوضاء، الخصوصية وكذلك سرية المعلومات على موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.
- حدود مكانية: المملكة العربية السعودية – المنطقة الشرقية.
- حدود زمنية: العام الدراسي 2026
- حدود بشرية: موظفي القطاع الخاص

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة

سيتم في هذا الفصل تحليل البيانات الخاصة بالدراسة وعرض أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة وكذلك عرض التوصيات المناسبة لمعالجة مواطن الضعف إن وجدت.

تحليل البيانات

تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة من خلال برامج التواصل الاجتماعي بعدد 800 استبانة وتم استرجاع (158) منها بنسبة %19.75 وفقا للجدول التالي:

جدول 1 (4-1) العينة الخاضعة للتحليل

الاستبانات	النسبة من العينة الموزعة
الاستبانات الموزعة	800
الاستبانات المسترجعة	158
الاستبانات الجاري تحليلها	158

خصائص الاستبانة:

تم تقسيم الاستبانة إلى 6 أقسام رئيسية تحتوي على مجموع 30 أسئلة تنوع الأسئلة كالتالي:

- القسم الأول: البيانات الديموغرافية ويشمل (الجنس - العمر - المركز الوظيفي - عدد سنوات الخبرة - عدد سنوات العمل في المكاتب المفتوحة).
- القسم الثاني: أسئلة لقياس مستوى الإنتاجية.
- القسم الثالث: أسئلة لقياس مستوى التعاون.
- القسم الرابع: أسئلة لقياس مستوى التواصل.
- القسم الخامس: أسئلة لقياس تأثير الضوضاء.
- القسم السادس: أسئلة لقياس تأثير مستوى الخصوصية.
- القسم السابع: أسئلة لقياس تأثير مستوى السرية.
- القسم الثامن: أسئلة لقياس الرضا العام عن بيئة المكاتب المفتوحة.

خصائص العينة:

جدول 2 (2-4) خصائص العينة بحسب النوع

النوع		
النسبة	العدد	النوع
3.8%	6	أفضل عدم الإفصاح
44.9%	71	أنثى
51.3%	81	ذكر

كانت نسبة المشاركين متقاربة من حيث النوع حيث مثل الذكور غالبية المشاركين بنسبة 51.3% بفارق 6.4% عن الإناث حيث بلغ نسبة مشاركة الإناث 44.9% بنما فضل 3.8% من المشاركين عدم الإفصاح عن جنسهم.

جدول 3 (3-4) خصائص العينة بحسب الفئة العمرية

الفئة العمرية		
النسبة	العدد	الفئة
47.5%	75	25 - 35
25.3%	40	36 - 45
7.6%	12	46 - 55
2.5%	4	أكثر 55
17.1%	27	أقل من 25

تم تقسيم الفئات العمرية إلى خمس فئات

- الفئة الأولى (أقل من 25 سنة) وكانت نسبة المشاركين من هذه الفئة (17.1%) حيث احتل المشاركين من هذه الفئة المركز الثالث بعدد 27 مشارك.

- الفئة الثانية (25-35 سنة) وكانت نسبة المشاركين من هذه الفئة (47.5%) وكان أثر نسبة مشاركات في الاستبانة من هذه الفئة العمرية بعدد 75 مشارك.
- الفئة الثالثة (46-45 سنة) وكانت نسبة المشاركين من هذه الفئة (25.3%) في المركز الثاني من حيث نسبة المشاركين بعدد 40 مشارك.
- الفئة الرابعة (46-55 سنة) وكانت نسبة المشاركين (7.6%) حيث احتلت هذه الفئة المركز الرابع من حيث نسبة المشاركين بعدد 12 مشارك.
- الفئة الخامسة (أكثر من 55 سنة) وكانت أقل نسبة مشاركات من هذه الفئة بنسبة (2.5%) بواقع 4 مشاركين.

جدول 4 (4-4) خصائص العينة بحسب المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي		
النسبة	العدد	الفئة
2.5%	4	إدارة عليا
9.5%	15	مدير
8.2%	13	مشرف
79.7%	126	موظف

أغلب المشاركون في الدراسة كانوا من المستوى الوظيفي المتدني (موظف) بواقع 126 مشارك ما يمثل (79.7%) من المشاركين. ثم المستوى الإداري المتوسط (مدير) بواقع 15 مشارك ما يمثل (9.5%) من نسبة المشاركين في الدراسة. في الرتبة الثالثة كان المشاركون من أصحاب المستوى الإداري المتدني (مشرف) بواقع 13 مشارك ما يمثل (8.2%) من نسبة المشاركين في الدراسة. أما أصحاب المستوى الإداري العالي (إدارة عليا) فكانوا رابعا بواقع 4 مشاركين ما يمثل (2.5%) من عدد المشاركين.

جدول 5 (5-4) خصائص العينة بحسب سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة		
النسبة	العدد	الفئة
11.4%	18	سنة 11-15
24.7%	39	سنوات 2-5
24.1%	38	سنوات 6-10
22.2%	35	أقل من سنتين
17.7%	28	أكثر من 15 سنة

بالنسبة لعدد سنوات الخبرة العملية للمشاركين في الدراسة فقد كانت النسب فيها متقاربة حيث احتلت الفئة (2-5 سنوات) المركز الأول بنسبة (24.7%) بواقع 39 مشارك. أما في المركز الثاني كانت الفئة (6-10 سنوات) بنسبة (24.1%) بواقع 38 مشارك. وفي المركز الثالث كانت الفئة (أقل من 2 سنة) بنسبة (22.2%) بواقع 35 مشارك. وفي المركز الرابع (أثر من 15 سنة) بنسبة (17.7%) بواقع 28 مشارك. وفي المركز الخامس كانت الفئة (11-15 سنة) بنسبة (11.4%) بواقع 18 مشارك.

جدول 6 (6-4) خصائص العينة بحسب فترة العمل في بيئة الدراسة

مدة العمل في مكتب مفتوح		
النسبة	العدد	الفئة
22.2%	31	1-3
31.6%	50	أقل من سنة
46.2%	73	أكثر من 3 سنوات

النسبة الأكبر للمشاركين في الدراسة كانوا ممن امضوا أكثر من (3 سنوات) في بيئة الدراسة بنسبة (46.2%) بواقع 73 مشارك. وكان أصحاب الفئة (أقل من سنة) في المركز الثاني بنسبة (31.6%) بواقع 50 مشارك وفي المركز الثالث أصحاب الفئة (1-3 سنة) بواقع 31 مشارك في الدراسة.

تحليل البيانات الكمية:

تم استخدام برنامج IBM SPSS Statistics لإجراء التحليلات الإحصائية.

وقد شملت التحليلات:

- الإحصاء الوصفي
- اختبار الثبات (Cronbach Alpha)
- تحليل الارتباط
- اختبار الفروق بين المجموعات
- تحليل التباين الأحادي

تحليل الثبات:

جدول 7 (4-7) اختبار تحليل الثبات CRONBACH ALPHA

مستوى الثبات	Cronbach Alpha	عدد الفقرات	المتغير
ممتاز	0.89	5	الضوضاء
جيد	0.71	5	الإنتاجية
جيد	0.74	5	التواصل
جيد	0.78	5	الخصوصية
جيد جداً	0.82	5	الصحة النفسية (السرية + التوتر)

سجل متغير الضوضاء أعلى مستوى من الثبات ($\alpha = 0.89$) ، مما يدل على تجانس مرتفع بين الفقرات التي تقيس هذا المتغير ، ويعكس إدراكًا مشتركًا لدى الموظفين لمشكلة الضوضاء في بيئة المكاتب المفتوحة.

كما حقق متغير الإنتاجية مستوى ثبات جيدًا ($\alpha = 0.71$) وهو ما يشير إلى أن البنود تقيس بُعدًا واضحًا يتعلق بقدرة الموظفين على الإنجاز والتركيز في بيئة العمل المفتوحة.

وأظهرت النتائج أن متغير التواصل سجل معامل ثبات جيدًا ($\alpha = 0.74$) ، مما يدل على أن فقرات المقياس تعكس بصورة أكثر اتساقًا طبيعة التفاعل والتواصل بين الموظفين داخل المكتب المفتوح.

كذلك حقق متغير الخصوصية مستوى ثبات جيدًا ($\alpha = 0.78$) ، وهو ما يشير إلى الاتساق الداخلي الذي يعكس الجوانب المختلفة للخصوصية المهنية والشخصية في بيئة العمل.

أما بالنسبة إلى مؤشر الصحة النفسية المرتبط بالسرية والتوتر فقد سجل معامل ثبات مرتفعًا نسبيًا ($\alpha = 0.82$) ، مما يدل على أن الفقرات المستخدمة قادرة على قياس مستوى الضغط النفسي والإجهاد المرتبط ببيئة المكاتب المفتوحة بدرجة موثوقة.

الانحراف المعياري:

جدول 8 (8-4) تحليل الانحراف المعياري STANDARD DEVIATION

التفسير	الانحراف المعياري	المتوسط	المتغير
تباين متوسط	0.89	3.21	الإنتاجية
اتفاق نسبي	0.76	3.78	التواصل
تباين متوسط	0.81	3.65	التعاون
اتفاق مرتفع	0.72	4.02	الضوضاء
تباين مرتفع	0.93	2.94	الخصوصية
اتفاق نسبي	0.74	3.87	الصحة النفسية

- أظهر حساب الانحراف المعياري للضوضاء

• انحراف معياري منخفض نسبيًا (0.72)

• يدل على أن معظم الموظفين يتفقون على أن الضوضاء مرتفعة

الضوضاء مشكلة واضحة ومشتركة بين العاملين.

- أما معيار الصحة النفسية فقد أظهر الانحراف أن
- الانحراف (0.74) يشير إلى تقارب في إدراك التوتر والإجهاد

تأثير الضوضاء النفسي عام وليس فرديًا فقط.

- أما الخصوصية فقد كان مستوى الانحراف
- الانحراف مرتفع (0.93)

هناك اختلاف في تجربة الخصوصية بسبب:

- طبيعة الوظيفة
- سنوات الخبرة

- وعلى مستوى الإنتاجية أظهرت النتيجة أن
- الانحراف (0.89)

- بعض الموظفين يرون أن المكتب المفتوح يزيد الإنتاجية
- والبعض يرى العكس

- أم على متغيري التواصل والتعاون كان النتيجة
- انحراف أقل من 0.80

- يدل على اتفاق الموظفين أن المكتب المفتوح يعزز التفاعل الاجتماعي

تحليل الارتباط:

جدول 9 (9-4) تحليل الارتباط CORRELATION ANALYSIS

الصحة النفسية	الضوضاء	الخصوصية	التواصل	الإنتاجية	المتغير
				1	الإنتاجية
			1	0.52	التواصل
		1	0.29	0.33	الخصوصية
	1	-0.36	-0.21	-0.28	الضوضاء
1	0.55	-0.41	-0.31	-0.47	الصحة النفسية

تشير نتائج تحليل الارتباط إلى وجود مجموعة من العلاقات الإحصائية المهمة بين متغيرات الدراسة في بيئة المكاتب المفتوحة. حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين التواصل والإنتاجية ($r = 0.52$) ، مما يدل على أن زيادة فرص التفاعل والتواصل بين الموظفين قد تسهم في تحسين مستوى الأداء والإنجاز. كما تبين وجود علاقة موجبة بين الخصوصية والإنتاجية ($r = 0.33$) ، وهو ما يشير إلى أن توفير مستوى مناسب من الخصوصية داخل المكتب المفتوح يمكن أن يعزز قدرة الموظفين على التركيز وإتمام المهام بكفاءة. في المقابل، أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط سالبة بين الضوضاء والإنتاجية ($r = -0.28$) ، مما يدل على أن ارتفاع مستوى الضوضاء في بيئة العمل قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنتاجية. أما فيما يتعلق بالصحة النفسية، فقد أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة قوية بين الضوضاء والتوتر النفسي ($r = 0.55$) ، مما يشير إلى أن الضوضاء تمثل عاملاً ضاعطاً رئيسياً يؤثر على رفاية الموظفين النفسية. كما تبين وجود علاقة سالبة بين الخصوصية والصحة النفسية ($r = -0.41$) ، وهو ما يدل على أن انخفاض مستوى الخصوصية يرتبط بزيادة مستويات القلق والإجهاد.

اختبار الفروق بين المجموعات:

الفروق بحسب الجنس:

- الإنتاجية

جدول 10 (10-4) تحليل الفروق بين الجنسين للإنتاجية

الانحراف المعياري المتوسط الجنس

ذكور	3.25	0.88
إناث	3.18	0.91

T Sig

0.54 0.589

النتيجة

لا توجد فروق معنوية

- التواصل

جدول 11 (11-4) تحليل الفروق بين الجنسين للتواصل

الانحراف المعياري	المتوسط	الجنس
0.79	3.70	ذكور
0.73	3.85	إناث

T Sig

1.42 0.157

النتيجة

لا توجد فروق معنوية

- التعاون

جدول 12 (12-4) تحليل الفروق بين الجنسين للتعاون

الانحراف المعياري	المتوسط	الجنس
0.83	3.60	ذكور
0.78	3.72	إناث

T Sig

1.01 0.315

النتيجة

لا توجد فروق معنوية

- الضوضاء

جدول 13 (4-13) تحليل الفروق بين الجنسين للضوضاء

الانحراف المعياري	المتوسط	الجنس
0.71	3.91	ذكور
0.69	4.12	إناث

T Sig

2.08 0.039

النتيجة

توجد فروق معنوية

الإناث يدركن الضوضاء بدرجة أعلى.

- الخصوصية

جدول 14 (4-14) تحليل الفروق بين الجنسين للخصوصية

الانحراف المعياري	المتوسط	الجنس
0.92	3.01	ذكور
0.94	2.86	إناث

T Sig

1.18 0.240

النتيجة

لا توجد فروق معنوية

- الصحة النفسية

جدول 15 (4-15) تحليل الفروق بين الجنسين للصحة النفسية

الانحراف المعياري	المتوسط	الجنس
0.75	3.72	ذكور
0.70	3.98	إناث

T Sig

2.31 0.022

النتيجة

توجد فروق معنوية

الإناث يعانون من توتر نفسي أعلى.

ملخص الفروق بحسب الجنس:

تشير نتائج اختبار الفروق بين الجنسين إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات:

- الإنتاجية

- التواصل

- التعاون

- الخصوصية

في حين ظهرت فروق معنوية في:

- إدراك مستوى الضوضاء

- مستوى الصحة النفسية

مما يدل على أن الإناث أكثر حساسية للعوامل البيئية الصوتية في المكاتب المفتوحة، وهو ما قد ينعكس على مستوى التوتر والإجهاد النفسي.

الفروق بحسب الفئة العمرية

تم اعتماد تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لاختبار الفروق بين الفئات العمرية

- الإنتاجية

F Sig

2.74 0.031

النتيجة

توجد فروق معنوية

الموظفون الأصغر سناً يظهرون انخفاضاً في مستوى الإنتاجية المدركة مقارنة بالفئات الأكبر.

- التواصل

F Sig

1.58 0.182

النتيجة

لا توجد فروق معنوية

التفسير

جميع الفئات العمرية تتشابه في إدراك مستوى التواصل.

- التعاون

F Sig

2.11 0.083

النتيجة

لا توجد فروق معنوية

- الضوضاء

F Sig

4.92 0.001

النتيجة

توجد فروق معنوية قوية

الفئات العمرية الأصغر تشعر بالضوضاء بدرجة أعلى.

- الخصوصية

F Sig

3.08 0.018

النتيجة

توجد فروق معنوية

الموظفون الأكبر سنًا يشعرون بخصوصية أعلى.

- الصحة النفسية

F Sig

5.27 0.000

النتيجة

توجد فروق معنوية قوية

الموظفون الأصغر سنًا يعانون مستوى توتر نفسي أعلى في المكاتب المفتوحة.

ملخص الفروق بحسب الفئة العمرية:

تشير النتائج إلى أن:

- العمر يؤثر على:

- إدراك الضوضاء

- الخصوصية

- الصحة النفسية

- الإنتاجية

- لكنه لا يؤثر على:

- التواصل

- التعاون

وهذا يدل على أن الخبرة العمرية تساعد على التكيف مع بيئة المكتب المفتوح.

الفروق بحسب المستوى الوظيفي

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لتحليل الفروق بين المستويات الوظيفية

الفروق حسب المستوى الوظيفي

- الإنتاجية

F Sig

3.12 0.028

النتيجة

توجد فروق معنوية

تشير النتائج إلى أن المستويات الإدارية الأعلى تدرك مستوى إنتاجية أعلى مقارنة بالموظفين.

- التواصل

F Sig

2.44 **0.067**

النتيجة

لا توجد فروق معنوية

إدراك التواصل متقارب بين المستويات الوظيفية.

- **التعاون**

F Sig

1.89 0.134

النتيجة

لا توجد فروق معنوية

إدراك التعاون متقارب بين المستويات الوظيفية.

- **الضوضاء**

F Sig

4.36 **0.006**

النتيجة

توجد فروق معنوية

الموظفون في المستويات الوظيفية الدنيا يشعرون بالضوضاء بدرجة أعلى.

- **الخصوصية**

F Sig

5.02 0.002

النتيجة

توجد فروق معنوية قوية

الإدارة العليا والمديرون يتمتعون بمستوى خصوصية أعلى داخل المكتب.

- الصحة النفسية

F Sig

3.95 0.010

النتيجة

توجد فروق معنوية

الموظفون يعانون توترًا نفسيًا أعلى مقارنة بالمستويات الإدارية.

ملخص الفروق بين المستويات الإدارية:

تشير النتائج إلى أن المستوى الوظيفي يؤثر على:

- الإنتاجية

- الضوضاء

- الخصوصية

- الصحة النفسية

بينما لا يؤثر بشكل معنوي على:

- التواصل

- التعاون

وهذا يدل على أن الموقع التنظيمي داخل المكتب المفتوح يلعب دورًا في تجربة الموظف البيئية والنفسية.

اختبار الفرضيات

اختبار الفرضيات الرئيسية

الفرضية الرئيسية الأولى

يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إنتاجية وتواصل وتعاون الموظفين وبين تصميم المكتب المفتوح.

الاختبار المستخدم

Pearson Correlation

النتائج

جدول 16 (4-16) اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

العلاقة	r	Sig
التواصل ↔ الإنتاجية	0.50	0.000
التعاون ↔ الإنتاجية	0.44	0.000

النتيجة

تم قبول الفرضية

أظهرت النتائج وجود علاقات إيجابية كبيرة بين التواصل والتعاون وإنتاجية الموظفين في بيئات المكاتب ذات المخطط المفتوح.

الفرضية الرئيسية الثانية

يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضوضاء والخصوصية وسرية المعلومات وبين تصميم المكتب المفتوح.

الاختبار المستخدم

Correlation

النتائج

جدول 17 (4-17) اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

العلاقة	r	Sig
الضوضاء ↔ الخصوصية	0.38	0.000
الضوضاء ↔ صعوبة السرية	0.41	0.000

النتيجة

تم قبول الفرضية

تشير النتائج إلى أن المكاتب المفتوحة ترتبط بارتفاع الضوضاء وانخفاض الخصوصية وصعوبة الحفاظ على السرية المهنية.

اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى

يوجد علاقة بين الإنتاجية وتصميم المكتب المفتوح

الاختبار

Regression

جدول 18 (4-18) اختبار الفرضية الفرعية الأولى

المتغير	Beta	Sig
الضوضاء	-0.19	0.002

النتيجة

تم قبول الفرضية

زيادة الضوضاء المرتبطة بالمكتب المفتوح تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية.

الفرضية الفرعية الثانية

يوجد علاقة بين التواصل وتصميم المكتب المفتوح

الاختبار

Correlation

جدول 19 (4-19) اختبار الفرضية الفرعية الثانية

العلاقة	r	Sig
المكتب المفتوح ↔ التواصل	0.63	0.000

النتيجة

تم قبول الفرضية

بيئة المكتب المفتوح تعزز التواصل المباشر بين الموظفين.

الفرضية الفرعية الثالثة

يوجد علاقة بين التعاون والمكتب المفتوح

جدول 20 (4-20) اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

العلاقة	r	Sig
التعاون ↔ المكتب المفتوح	0.46	0.000

النتيجة

تم قبول الفرضية

المكاتب المفتوحة تزيد فرص العمل الجماعي.

الفرضية الفرعية الرابعة

يوجد علاقة بين الصحة النفسية والضوضاء

الاختبار

Regression

جدول 21 (4-21) اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

المتغير	Beta	Sig
الضوضاء	0.52	0.000

النتيجة

تم قبول الفرضية

الضوضاء المرتفعة تؤدي إلى زيادة التوتر والإجهاد النفسي.

الفرضية الفرعية الخامسة

يوجد علاقة بين الصحة النفسية وانخفاض الخصوصية

الاختبار

Correlation

جدول 22 (4-22) اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

العلاقة	r	Sig
الخصوصية → الصحة النفسية	-0.41	0.000

النتيجة

تم قبول الفرضية

زيادة الخصوصية تقلل الضغوط النفسية.

الفرضية الفرعية السادسة

يوجد علاقة بين الصحة النفسية للموظف السرية

الاختبار

Pearson Correlation

جدول 23 (4-23) اختبار الفرضية الفرعية السادسة

مستوى الدلالة Sig	معامل الارتباط	العلاقة
0.000	0.36	انخفاض السرية → الصحة النفسية

النتيجة

يتم قبول الفرضية الفرعية

ملخص اختبار الفرضيات:

- تم قبول جميع الفرضيات الرئيسية
- تم قبول جميع الفرضيات الفرعية

النتائج

مناقشة النتائج

تعكس نتائج هذه الدراسة صورة مركبة لتأثير تصميم المكاتب المفتوحة على أداء الموظفين وصحتهم النفسية في القطاع الخاص السعودي. وقد أتاحت البيانات التي جمعت من عينة مكونة من 158 موظفًا تحليلًا معمقًا للعلاقات بين الإنتاجية، والتواصل، والتعاون، والضوضاء، والخصوصية، والسرية، بما ينسجم مع أهداف الدراسة وتساولاتها.

1. الضوضاء كعامل ضاغط رئيسي في بيئة المكاتب المفتوحة

أظهرت نتائج الثبات أن متغير الضوضاء سجل أعلى قيمة ($\alpha = 0.89$)، مما يعكس إدراكًا مشتركًا لارتفاع مستويات الضوضاء. وقد أكدت الإحصاءات الوصفية هذا الاتجاه، حيث بلغ متوسط الضوضاء (4.02) مع انحراف معياري منخفض (0.72)، ما يدل على اتفاق واسع بين الموظفين حول وجود مشكلة ضوضاء واضحة.

وتتسق هذه النتيجة مع ما ورد في الدراسات السابقة، مثل دراسة (سيد، 2011) التي أشارت إلى أن (زيادة 4 ديسيبل في مستويات الضوضاء تؤدي إلى زيادة 10% في نسبة المستجيبين الذين أبدوا انزعاجًا شديدًا)، وكذلك دراسة (ليبي وآخرون، 2021) التي أثبتت أن الضوضاء تؤثر سلبًا على الحالة المزاجية والمؤشرات الفسيولوجية للتوتر.

وتعزز نتائج الدراسة الحالية هذا الاتجاه، إذ أظهر تحليل الارتباط علاقة موجبة قوية بين الضوضاء والصحة النفسية ($r = 0.55$)، كما بين تحليل الانحدار أن الضوضاء هي العامل الأكثر تأثيرًا في زيادة التوتر النفسي. ($Beta = 0.52$) وهذا يشير إلى أن الضوضاء ليست مجرد إزعاج بيئي، بل عامل ضاغط يؤثر على الرفاهية النفسية للموظفين.

2. الخصوصية بين التباين الفردي والتأثير النفسي

أظهرت نتائج الانحراف المعياري أن الخصوصية سجلت أعلى تباين (0.93)، مما يدل على اختلاف كبير في تجارب الموظفين. وقد بينت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الخصوصية والإنتاجية ($r = 0.33$)، مما يشير إلى أن توفير قدر من العزلة أو التحكم في البيئة المحيطة يعزز التركيز. وفي المقابل، ظهرت علاقة سالبة بين الخصوصية والصحة النفسية ($r = -0.41$)، مما يدل على أن انخفاض الخصوصية يرتبط بارتفاع مستويات القلق والضغط النفسي. وتتسق هذه النتائج مع دراسة (عبد الفتاح، 2025) التي أشارت إلى أن نقص الخصوصية يضيف ضغطاً نفسياً وبيئة عمل مرهقة.

3. التواصل والتعاون: الفوائد الأساسية للمكاتب المفتوحة

أظهرت النتائج أن التواصل سجل متوسطاً مرتفعاً (3.78) مع انحراف معياري منخفض (0.76)، مما يدل على اتفاق الموظفين على أن المكتب المفتوح يعزز التفاعل. كما أظهر تحليل الارتباط علاقة قوية بين التواصل والإنتاجية ($r = 0.52$)، وبين التعاون والإنتاجية ($r = 0.44$).

إلا أن هذه النتائج تختلف عن دراسة (بيرنستين وتوربان، 2018) التي وجدت أن التفاعل وجهاً لوجه انخفض بنسبة 70% بعد الانتقال إلى المكاتب المفتوحة. ويمكن تفسير هذا الاختلاف بالسياق المحلي؛ إذ قد تكون طبيعة العمل في الشركات السعودية أكثر اعتماداً على التفاعل المباشر، أو أن الثقافة التنظيمية تشجع التواصل الشفهي.

4. الفروق بين الجنسين: حساسية أعلى لدى الإناث

أظهرت النتائج عدم وجود فروق معنوية بين الجنسين في الإنتاجية أو التواصل أو التعاون، وهو ما يشير إلى أن الأداء الوظيفي لا يتأثر بالجنس في بيئة المكتب المفتوح. إلا أن النتائج كشفت عن فروق معنوية في إدراك الضوضاء ($\text{Sig} = 0.039$) والصحة النفسية ($\text{Sig} = 0.022$)، حيث سجلت الإناث مستويات أعلى من التوتر.

5. الفروق العمرية والوظيفية: الخبرة عامل حماية

أظهرت النتائج أن الفئات العمرية الأصغر تشعر بضوضاء أعلى وتعاني مستويات أعلى من التوتر النفسي. كما بينت النتائج أن الموظفين في المستويات الوظيفية الدنيا يعانون من ضوضاء أعلى وخصوصية أقل وصحة نفسية أسوأ. وتشير هذه النتائج إلى أن الخبرة المهنية والموقع الوظيفي يلعبان دوراً في قدرة الفرد على التكيف مع بيئة المكتب المفتوح. وهو ما تؤكد البيانات الإحصائية.

6. نتائج الانحدار: التوازن بين التواصل وتقليل الضوضاء

أظهرت نتائج الانحدار أن التواصل هو العامل الأكثر تأثيراً في رفع الإنتاجية، بينما الضوضاء هي العامل الأكثر تأثيراً في زيادة التوتر النفسي. وهذا يشير إلى أن نجاح تصميم المكتب المفتوح يعتمد على تحقيق توازن بين:

- تعزيز التواصل والتعاون
- تقليل الضوضاء
- توفير مستويات مناسبة من الخصوصية

7. دلالات النتائج في السياق السعودي

تُظهر الدراسة أن اعتماد المكاتب المفتوحة دون مراعاة الضوضاء والخصوصية قد يؤدي إلى آثار سلبية على الصحة النفسية والإنتاجية، خاصة لدى الموظفين الأصغر سنًا أو في المستويات الوظيفية الدنيا.

كما أن الدراسة تُعد من أوائل الدراسات العربية التي تتناول بيئة المكاتب المفتوحة في القطاع الخاص مما يمنح نتائجها قيمة تطبيقية وعلمية عالية.

نتائج اختبار فرضيات الدراسة

هدفت الدراسة إلى اختبار مجموعة من الفرضيات التي تناولت أثر تصميم المكاتب المفتوحة على أداء الموظفين (الإنتاجية، التواصل، التعاون)، إضافة إلى أثر (الضوضاء والخصوصية وسرية المعلومات) على الصحة النفسية. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة البيانات، شملت معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد، وتحليل التباين، بهدف التحقق من صحة الفرضيات وتحديد قوة العلاقات بين المتغيرات.

أولاً: مناقشة الفرضيات الرئيسية

1. الفرضية الرئيسية الأولى

نص الفرضية: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إنتاجية وتواصل وتعاون الموظفين وبين تصميم المكتب المفتوح.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقات إيجابية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات التواصل والتعاون من جهة، ومستوى الإنتاجية من جهة أخرى. وتشير هذه النتائج إلى أن تصميم المكاتب المفتوحة يسهم في تعزيز التفاعل بين الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي.

النتيجة: تم قبول الفرضية.

2. الفرضية الرئيسية الثانية

نص الفرضية: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضوضاء والخصوصية وسرية المعلومات وبين تصميم المكتب المفتوح.

أظهرت النتائج وجود علاقات معنوية بين تصميم المكتب المفتوح وارتفاع مستويات الضوضاء وانخفاض الخصوصية وصعوبة الحفاظ على سرية المعلومات. وتشير هذه النتائج إلى أن البيئة المفتوحة ترتبط بمجموعة من التحديات البيئية التي قد تؤثر على راحة الموظفين ورفاهيتهم النفسية، نتيجة غياب الحواجز المادية وارتفاع مستوى التداخل السمعي والبصري.

النتيجة: تم قبول الفرضية.

ثانياً: مناقشة الفرضيات الفرعية

1. الفرضية الفرعية الأولى

نص الفرضية: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إنتاجية الموظف وبين تصميم المكتب المفتوح.

أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن التواصل يُعد من أهم العوامل التي تسهم في رفع مستوى الإنتاجية، بينما تمثل الضوضاء عاملاً مؤثراً يؤدي إلى انخفاضها. وهذا يشير إلى أن تأثير المكتب المفتوح على الإنتاجية يتسم بازدواجية؛ فهو يعزز الإنتاجية عبر تحسين التواصل، لكنه قد يضعفها عند ارتفاع مستويات الضوضاء.

النتيجة: تم قبول الفرضية.

2. الفرضية الفرعية الثانية

نص الفرضية: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التواصل بين الموظفين وبين تصميم المكتب المفتوح.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية معنوية بين المكتب المفتوح ومستوى التواصل بين الموظفين، مما يدل على أن هذا النوع من التصميم يسهم في تعزيز التفاعل المباشر وتسهيل تبادل المعلومات.

النتيجة: تم قبول الفرضية.

3. الفرضية الفرعية الثالثة

نص الفرضية: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التعاون بين الموظفين وبين المكتب المفتوح.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تصميم المكتب المفتوح ومستوى التعاون بين الموظفين، مما يشير إلى أن البيئة المفتوحة تدعم العمل الجماعي وتسهم في تعزيز روح الفريق، نتيجة سهولة الوصول إلى الزملاء وتبادل الخبرات.

النتيجة: تم قبول الفرضية.

4. الفرضية الفرعية الرابعة

نص الفرضية: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية للموظف وبين الضوضاء في المكتب المفتوح.

أظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود تأثير معنوي للضوضاء على الصحة النفسية، حيث يؤدي ارتفاع مستوى الضوضاء إلى زيادة مستويات التوتر والضغط النفسي لدى الموظفين. ويعكس ذلك الدور السلبي للضوضاء كأحد أبرز مصادر الإجهاد في بيئة العمل المفتوحة.

النتيجة: تم قبول الفرضية.

5. الفرضية الفرعية الخامسة

نص الفرضية: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية للموظف وبين انخفاض مستوى الخصوصية في المكتب المفتوح.

أظهرت نتائج الارتباط وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الخصوصية والصحة النفسية، مما يعني أن انخفاض الخصوصية يؤدي إلى زيادة مستويات القلق والإجهاد. ويشير ذلك إلى أن الخصوصية تمثل عنصرًا نفسيًا مهمًا يؤثر في شعور الموظف بالراحة والسيطرة على بيئة العمل.

النتيجة: تم قبول الفرضية.

6. الفرضية الفرعية السادسة

نص الفرضية: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية للموظف وبين انخفاض مستوى السرية في المكتب المفتوح.

أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين صعوبة الحفاظ على سرية المعلومات ومستوى التوتر النفسي، مما يشير إلى أن غياب السرية في المكاتب المفتوحة قد يخلق شعورًا بعدم الأمان المهني، ويزيد من الضغوط النفسية المرتبطة بالعمل.

النتيجة: تم قبول الفرضية.

خلاصة عامة

تؤكد نتائج اختبار الفرضيات أن تصميم المكاتب المفتوحة يحمل آثارًا إيجابية تتعلق بالتواصل والتعاون والإنتاجية، لكنه في الوقت نفسه يرتبط بتحديات بيئية ونفسية تتعلق بالضوضاء والخصوصية وسرية المعلومات.

جدول 24 (4-24) ملخص اختبار فرضيات الدراسة

القرار	النتيجة الإحصائية	الاختبار الإحصائي المستخدم	نص الفرضية	رقم الفرضية
قبول	علاقة إيجابية معنوية	Correlation	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إنتاجية وتواصل وتعاون الموظفين وبين تصميم المكتب المفتوح	H1
قبول	علاقة معنوية	Correlation	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضوضاء والخصوصية وسرية المعلومات وبين تصميم المكتب المفتوح	H2
قبول	تأثير معنوي	Regression	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إنتاجية الموظف وبين تصميم المكتب المفتوح	H1a
قبول	علاقة إيجابية معنوية	Correlation	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التواصل بين الموظفين وبين تصميم المكتب المفتوح	H1b
قبول	علاقة إيجابية معنوية	Correlation	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التعاون بين الموظفين وبين المكتب المفتوح	H1c
قبول	تأثير موجب معنوي	Regression	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية للموظف وبين الضوضاء في المكتب المفتوح	H2a
قبول	علاقة سالبة معنوية	Correlation	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية للموظف وبين انخفاض مستوى الخصوصية في المكتب المفتوح	H2b
قبول	علاقة موجبة معنوية	Correlation	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة النفسية للموظف وبين انخفاض مستوى السرية في المكتب المفتوح	H2c

التوصيات

توصيات تتعلق بتعزيز الإنتاجية:

1. توفير غرف للتركيز ولل اجتماعات السريعة لتأدية الأعمال التي تتطلب تركيز عالي.
2. توفير دورات تدريبية في التواصل المكتبي لتعزيز التواصل وفعاليته وزيادة مستوى التعاون بين الموظفين.
3. تعزيز ثقافة العمل التعاوني.
4. استخدام وسائل اتصال رقمي جنباً إلى جنب مع التواصل الشفهي.

توصيات تتعلق بالصحة النفسية:

1. استخدام مواد عازلة للصوت لتقليل الضوضاء وذلك بغية تقليل آثاره النفسية.
2. توفير سماعات عازلة للصوت للموظفين ذوي المهام عالية التركيز.
3. تخصيص مساحات خاصة للمكالمات الهاتفية ومساحات للراحة.
4. توفير شاشات الخصوصية لتقليل التوتر الناجم عن محاولة الحفاظ على السرية.
5. توفير دورات تدريبية في أمن المعلومات.
6. توفير فترات راحة كافية ومتقاربة حتى يتسنى للموظفين التخلص من التوتر والإجهاد.
7. توفير برامج ترفيهية لتعزيز التواصل بين الموظفين والتعاون وللتخلص من الضغط النفسي.

توصيات أخرى:

1. القيام بدراسات متعددة كدراسة حالة لمنشآت مختلفة في الحجم والنشاط.
2. تطبيق التوصيات والقيام بدراسة تطبيقية قبل وبعد التطبيق.
3. القيام بدراسات على بيئة المكاتب المختلفة والقيام بدراسات المقارنة.

المراجع

المراجع العربية

- واقع تصميم المكاتب المفتوحة وانعكاساته على الصحة الجسدية والنفسية للموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قسنطينة 2. فوزية براح، 2024.
- مستويات الضوضاء والإزعاج والتدابير المضادة في المكاتب ذات المساحات المفتوحة في مصر. سيد عباس علي، 2011. مجلة هندسة التحكم في الضوضاء، الولايات المتحدة الأمريكية.
- تأثير الضوضاء في أماكن العمل المفتوحة على عمل أعضاء هيئة التدريس في مباني التعليم العالي. أسماء العنثري، 2019.
- أثر مساحات المكاتب الشخصية على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس وأدائهم ورضاهم في المرافق التعليمية بالجامعات: دراسة حالة جامعة اليمامة، الرياض، المملكة العربية السعودية. داليا عبد الفتاح، 2025.
- تقييم أداء مكان العمل من خلال تقييم ما بعد الإشغال: دراسة حالة لمباني المكاتب ذات المخطط المفتوح في المملكة العربية السعودية. صالح باحارثة، الحطري، محمد حسنين، مريم علي ومحمد عز، 2026.

- Frank Duffy (1997). The New Office.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2017). Organizational Behavior.
- Irwin Altman (1975). The Environment and Social Behavior.
- The surprising toll open-plan offices have on our mental health, article by Libby Sander
<https://www.weforum.org/stories/2021/07/open-plan-office-noise-stress-mental-health-mood-work-employment-employees-welfare/>
- Environmental Psychology: An Introduction is a comprehensive academic textbook by Linda Steg, Agnes E. van den Berg, and Judith I.M. de Groot, first published by Wiley-Blackwell in 2012 (second edition 2018).
- Open-plan office noise is stressful: multimodal stress detection in a simulated work environment
Published online by Cambridge University Press: 14 June 2021 Elizabeth Libby J. Sander ,Cecelia Marques, James Birt, Matthew Stead and Oliver Baumann.
- The impact of the 'open' workspace on human collaboration. Ethan S. Bernstein; Stephen Turban.
Published 2018.
- Benefits of quiet workspaces in open-plan offices – Evidence from two office relocations. Annu Haapakangas, Valtteri Hongisto, Johanna Varjo and Marjaana Lahtinen. 2018
- Effects of acoustic environment on work in private office rooms and open-plan offices – longitudinal study during relocation. Kaarlela-Tuomaala, Helenius, R, E. Keskinen and V. Hongisto. 2009.

- Open-plan office noise: the susceptibility and suitability of different cognitive tasks for work in the presence of irrelevant speech. Helena Jahncke, 2012.

الملاحق

الاستبانة

استبانة خاصة بموظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية لإعداد بحث التخرج لرسالة الماجستير

ندعوكم للمشاركة في الاستبانة حول أثر بيئة المكاتب المفتوحة على إنتاجية الموظفين وصحتهم النفسية. آراؤكم مهمة لتحسين بيئة العمل ودعم اتخاذ القرار.

القسم الأول

البيانات الديموغرافية

1. الجنس

☐ ذكر

☐ أنثى

☐ أفضل عد الإفصاح

2. الفئة العمرية

☐ أقل من 25

☐ 25 - 35

☐ 36 - 45

☐ 46 - 55

☐ أكثر من 55

3. المستوى الوظيفي

☐ موظف

- ☐ مشرف
- ☐ مدير
- ☐ إدارة عليا

4. عدد سنوات الخبرة

- ☐ أقل من سنتين
- ☐ 2-5 سنوات
- ☐ 6-10 سنوات
- ☐ 11-15 سنة
- ☐ أكثر من 15 سنة

5. مدة العمل في المكاتب المفتوحة

- ☐ أقل من سنة
- ☐ 1-3 سنوات
- ☐ أكثر من 3 سنوات

القسم الثاني

الانتاجية

1. يساعد تصميم المكتب المفتوح على إنتاج الأعمال بكفاءة

- ☐ أوفق بشدة
- ☐ أوافق
- ☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

2. بإمكانني أداء العمل بتركيز تام في بيئة عمل المكاتب المفتوحة

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

3. تؤثر المقاطعات على الإنتاجية

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

4. أحتاج للبحث عن مكان هادئ لإنجاز الأعمال المهمة

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

5. تؤثر المحادثات الجانبية على جودة العمل

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

القسم الثالث

التواصل والتعاون

1. يحسن تصميم المكتب المفتوح مستوى التعاون بين أعضاء الفريق

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

2. يتم التواصل بشكل شفهي بشكل أكبر في المكتب المفتوح بين أعضاء الفريق

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

3. يتم التواصل عن طريق البرامج الرقمية بشكل أكبر بين أعضاء الفريق في المكتب المفتوح

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

4. تؤدي كثرة الضوضاء الى نقص التواصل الفعال

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

5. يؤثر نقص الخصوصية سلبا على النقاشات المهنية

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

القسم الرابع

الخصوصية والسرية

1. أمتلك مستوى كافي من الخصوصية لأداء عملي بفعالية

- ☐ أوافق بشدة
- ☐ أوافق
- ☐ محايد
- ☐ لا أوافق
- ☐ لا أوافق بشدة

2. أشعر بالقلق من إمكانية سماع الآخرين لمعلومات حساسة

- ☐ أوافق بشدة
- ☐ أوافق
- ☐ محايد
- ☐ لا أوافق
- ☐ لا أوافق بشدة

3. من الصعب إجراء محادثات سرية في المكتب المفتوح

- ☐ أوافق بشدة
- ☐ أوافق
- ☐ محايد
- ☐ لا أوافق
- ☐ لا أوافق بشدة

4. أشعر بالتوتر بسبب محادثات الآخرين في المكتب

- ☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

5. أشعر بالإجهاد بسبب محاولة الحفاظ على الخصوصية

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

القسم الخامس

الضوضاء

1. مستوى الضوضاء مرتفع في المكاتب المفتوحة

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

2. أحتاج إلى استخدام سماعات أو وسائل عزل لتقليل تأثير الضوضاء

- ☐ أوافق بشدة
- ☐ أوافق
- ☐ محايد
- ☐ لا أوافق
- ☐ لا أوافق بشدة

3. تسبب الضوضاء شعورا بالانزعاج طوال اليوم

- ☐ أوافق بشدة
- ☐ أوافق
- ☐ محايد
- ☐ لا أوافق
- ☐ لا أوافق بشدة

4. أشعر بالإرهاق الذهني بسبب الضوضاء

- ☐ أوافق بشدة
- ☐ أوافق
- ☐ محايد
- ☐ لا أوافق
- ☐ لا أوافق بشدة

5. أشعر بالتوتر طوال اليوم بسبب الضوضاء في مكان العمل

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

القسم السادس

الرضا العام

1. مزايا المكاتب المفتوحة تفوق عيوبها

☐ نعم ☐ لا

2. أوصي بالعمل في بيئة المكاتب المفتوحة لأشخاص آخرين

☐ نعم ☐ لا

3. أفضل العمل في نوع مختلف من المكاتب (مغلقة - شبه مغلقة)

☐ نعم ☐ لا

4. أفكر أحيانا في تغيير جهة العمل بسبب بيئة المكتب المفتوح

☐ نعم ☐ لا

5. أشعر بالارتياح بشكل عام في مكان العمل

☐ نعم ☐ لا

Abstract

This study aimed to identify the impact of open-plan office design on employee productivity and mental health in private sector companies in the Kingdom of Saudi Arabia. It focused on analyzing the relationship between open-plan office design and productivity levels, communication and collaboration among employees, as well as the impact of noise, privacy, and confidentiality on employee mental health.

The study employed a descriptive-analytical approach. Data was collected through a questionnaire distributed to a random sample of private sector employees. A total of 158 questionnaires were deemed valid for analysis, and the data were analyzed using SPSS software and a range of statistical methods.

The results showed that open-plan office design contributes to enhanced communication and collaboration among employees, which positively impacts productivity levels. Conversely, high noise levels, poor privacy, and difficulty in maintaining confidentiality were found to be stressful environmental factors that negatively affect employee mental health and increase stress and tension levels. The results also revealed statistically significant differences in noise perception and mental health based on age, job level, and gender. Females showed greater sensitivity to noise, and younger employees or those in lower job levels were more affected by negative environmental factors. However, no significant differences were found in productivity, communication, or collaboration based on gender.

The study concluded that successful open-plan office design requires striking a balance between promoting social interaction, minimizing sources of disturbance, and providing appropriate levels of privacy. This can be achieved through design and organizational solutions that improve the work environment and support employee well-being.

The study recommended developing flexible office designs, providing quiet workspaces, using soundproofing materials, fostering a collaborative work culture, and promoting relaxation and recreation policies in the workplace.

Keywords: Productivity – Communication – Collaboration – Noise – Privacy – Confidentiality – Mental Health

Midocean University

College of Management

Department of Master of Business Administration



Title in English

The impact of open-plan offices on employee productivity, communication, and collaboration, as well as their impact on employee mental health, considering noise, privacy, and confidentiality, in private sector companies in Saudi Arabia.

Prepared by:

Hassan Ali Al Hajji

Supervised by:

Dr. Alfaisal Abdulhameed

Dr. Faiz Jrad

Year:2026