

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال

أثر بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين: دراسة تطبيقية على الشركات الخاصة بمدينة الرياض

إعداد الطالب/

عبدالعزیز بن منصور بن عبدالعزيز العصيمي (243000062)

إشراف/

أ.د. /الفیصل عبد الحمید

أ.د. /فايز جراد

العام الدراسي:

2025

جدول المحتويات

3.....	مقدمة:
3.....	مشكلة الدراسة:
6.....	أهمية الدراسة:
7.....	أهداف الدراسة:
10	تساؤلات الدراسة
11	فروض الدراسة:
11	نموذج الدراسة
12	الدراسات السابقة:
12	المنطلقات النظرية للدراسة:
22	المنهجية وطرق البحث:
25	مصادر جمع البيانات
25	أدوات الدراسة :
26	حدود الدراسة :
27	المراجع:

مقدمة:

في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها عالمنا اليوم، أصبح مفهوم العمل المرن موضوعاً حيويًا جذب انتباه العديد من الباحثين والشركات. تُعرّف بيئة العمل المرنة بأنها بيئة تتيح للموظفين مزيدًا من الحرية في كيفية وتوقيت عملهم، وتساعد على تحقيق التوازن بين العمل والحياة. يتماشى هذا التوجه مع أنماط الحياة المتغيرة وتوقعات الأجيال الجديدة من الموظفين، الذين يفضلون بيئات عمل تدعم مرونتهم وتلبي احتياجاتهم المتنوعة. (يونس، 2023)

تُعد بيئة العمل المرنة ضرورية لزيادة إنتاجية الموظفين. وقد أظهرت الدراسات أن الموظفين الذين يعملون في بيئات مرنة يتمتعون برضا وظيفي أعلى، مما يؤثر إيجابًا على أدائهم وإنتاجيتهم. عندما يتمكن الموظفون من تعديل جداولهم لتناسب احتياجاتهم الشخصية، فإنهم يتمكنون من التركيز والإبداع بشكل أكبر. هذه الحرية في تحديد ساعات العمل وموقعه تزيد من قدرتهم على إدارة الوقت بشكل أكثر فعالية، مما يؤدي إلى تحسين جودة العمل وتقليل مستويات التوتر والضغط. (حلموس، 2024)

بالإضافة إلى ذلك، تساعد بيئة العمل المرنة على تعزيز روح التعاون والمشاركة بين الموظفين. عندما يثق الموظفون بقدرتهم على إدارة عملهم بشكل مستقل، فإن ذلك يعزز التفاعلات الإيجابية بينهم. توفر هذه البيئة للموظفين فرصًا أكبر للتعاون وتبادل الأفكار، مما يؤدي إلى تحسين الابتكار والإبداع في الفرق. وفي نهاية المطاف، تعزز بيئة العمل المرنة قدرة المؤسسات على التكيف مع تغيرات السوق السريعة وتساعد على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (ناصر، 2021)

ومع ذلك، يجب الاعتراف بأن بيئة العمل المرنة لا تخلو من التحديات. يتطلب نجاح هذا النوع من البيئات استراتيجيات للتواصل وإدارة الأداء، بالإضافة إلى مقاييس واضحة لتقييم الإنتاجية. يمكن أن

يؤدي غياب هذه العناصر إلى سوء فهم للمرونة، مما قد يؤثر سلبًا على الأداء. لذلك، من الضروري أن تتبنى المؤسسات نهجًا متوازنًا يمكنها من جني فوائد بيئة العمل المرنة مع معالجة التحديات المرتبطة بها. (السعيد، 2022)

يُعد تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين موضوعًا يستحق المزيد من البحث والاستكشاف. يمكن أن يساعد فهم كيفية موازنة المرونة مع متطلبات الأداء في تحسين بيئات العمل وزيادة رضا الموظفين، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز إنتاجية المؤسسة ونجاحها في بيئة عمل تنافسية بشكل متزايد. العمل المرن مفهوم حديث يكتسب أهمية متزايدة في عالم الأعمال اليوم. إنه بيئة تتكيف مع احتياجات الموظفين وتمنحهم حرية اختيار كيفية وتوقيت أداء مهامهم. يُعزى هذا التغيير إلى عدة عوامل، منها التقدم التكنولوجي، وتغير توقعات الأجيال الجديدة من العمال، والرغبة المتزايدة في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة. (الشريف، 2022)

تساعد بيئة العمل المرنة على تحسين رضا الموظفين الوظيفي، إذ يشعرون بالتمكين والتحكم في جداولهم. هذه الحرية تزيد من شعورهم بالمسؤولية والالتزام بمهامهم، مما يؤثر إيجابًا على أدائهم وإنتاجيتهم. وقد أظهرت العديد من الدراسات أن الموظفين الذين يتمتعون ببيئات عمل مرنة يؤدون بشكل أفضل، ويكونون أكثر تركيزًا وإبداعًا بالإضافة إلى ذلك، تساعد بيئة العمل المرنة على تعزيز روح التعاون والتفاعل الإيجابي بين أعضاء الفريق. فعندما يشعر الموظفون بالراحة ويتمكنون من العمل في أوقات وأماكن مناسبة، يزداد تبادل الأفكار والاقتراحات. هذه الديناميكية تخلق بيئة عمل تشجع على الابتكار وتساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها بفعالية أكبر. (الحنزوي، 2022)

ومع ذلك، فإن بيئة العمل المرنة ليست خالية من التحديات. يُعد تحقيق التوازن بين الحرية والمسؤولية أمرًا بالغ الأهمية، إذ تحتاج المؤسسات إلى وضع معايير واضحة لتقييم الأداء وضمان التواصل الفعال

بين جميع أعضائها. وفي غياب هذه المعايير، قد يؤدي ذلك إلى غموض الأدوار وتداخل المهام، مما قد يؤثر سلبًا على الإنتاجية وتُمثّل بيئة العمل المرنة فرصة حقيقية لتحسين تجربة العمل وزيادة الإنتاجية. فمن خلال توفير إطار عمل يدعم المرونة، يمكن للمؤسسات زيادة رضا الموظفين ومشاركتهم، مما يُساعدهم على النجاح في بيئة عمل تنافسية ومتغيرة باستمرار. إن فهم كيفية تصميم بيئة عمل مرنة وتطبيقها يُحدث فرقًا حقيقيًا في أداء المؤسسة وابتكارها. (يونس، 2023)

تُعَدّ إنتاجية الموظفين أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل مباشر على نجاح المؤسسات واستدامتها في بيئة عمل تنافسية. وتعكس هذه الإنتاجية قدرة الأفراد على تحقيق النتائج المرجوة بفعالية وكفاءة، مما يُساعد على تحسين الأداء العام للمؤسسة. يُعَدّ فهم العوامل التي تؤثر على إنتاجية الموظفين أمرًا بالغ الأهمية، حيث يُمكن أن تُؤدي التحسينات الصغيرة في هذا المجال إلى فوائد كبيرة على مستوى العمل. (حلموس، 2024)

تتأثر إنتاجية الموظفين بعدة عوامل، بما في ذلك بيئة العمل، والموارد المتاحة، والدعم الإداري، بالإضافة إلى الدافع الشخصي ومستوى المهارة. تلعب بيئة العمل الإيجابية، التي تشجع على التعاون وتوفر الموارد اللازمة، دورًا هامًا في زيادة راحة الموظفين والتزامهم. فعندما يشعر الأفراد بأنهم جزء من فريق متماسك ويحظون بدعم إدارتهم، يؤدي ذلك إلى زيادة دافعيتهم وتحسين إنتاجيتهم. (ناصر، 2021)

كما يُعَدّ التحفيز عنصرًا أساسيًا في زيادة إنتاجية الموظفين. فالمكافآت المالية، وتقدير الإنجازات، وفرص التطوير المهني عوامل تحفز الأفراد على تقديم أفضل ما لديهم. كما أن التقدير والتشجيع من الإدارة يرفعان الروح المعنوية، مما يؤثر إيجابًا على الأداء والإنتاجية.

كما يُعَدّ التدريب والتطوير المستمران أمرًا بالغ الأهمية في تعزيز المهارات والكفاءات اللازمة للموظفين. فعندما توفر المؤسسات فرصًا للتعليم والنمو، فإنها تُرسي أساسًا قويًا من المعرفة والمهارات التي تزيد

الإنتاجية. وتشير الدراسات إلى أن الموظفين الذين يتلقون التدريب المناسب يكونون أكثر قدرة على مواجهة تحديات العمل، وبالتالي يُحسنون أدائهم. يُعدّ تحسين إنتاجية الموظفين تحديًا مستمرًا تواجهه المؤسسات حول العالم. وتتطلب هذه العملية نهجًا شاملاً يشمل تحسين بيئة العمل، وتوفير الدعم اللازم، وزيادة التحفيز والتطوير. ومن خلال التركيز على هذه الجوانب، يمكن للمؤسسات ضمان إنتاجية عالية تؤدي إلى نجاحها واستدامتها في السوق. إن استثمار الوقت والموارد لزيادة إنتاجية الموظفين يعد استثمارًا حيويًا في مستقبل ونجاح المنظمة. (السعيد، 2022)

مشكلة الدراسة:

تُعدّ مشكلة هذه الدراسة المتعلقة بتأثير بيئات العمل المرنة على إنتاجية الموظفين قضيةً حرجيةً تستدعي اهتمام الباحثين وصانعي القرار في المؤسسات. ومع تزايد الاعتماد على مفهوم المرونة في بيئات العمل، تُطرح تساؤلات حول مدى تأثير هذه البيئة على الأداء والإنتاجية. تُعدّ بيئة العمل المرنة التي تسمح للموظفين باختيار وقت ومكان عملهم خطوةً نحو تحسين جودة الحياة العملية، إلا أن آثارها الفعلية على الإنتاجية لا تزال قيد الدراسة المُفصّلة.

يُمثل تحديد كيفية تأثير المرونة على إنتاجية الموظفين أحد التحديات الرئيسية. ففي حين تُظهر بعض الدراسات أن توفير حرية العمل يُمكن أن يزيد من الرضا الوظيفي والتحفيز، تُظهر دراسات أخرى أن عدم وضوح الحدود والمسؤوليات يُمكن أن يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية. يُحتّم هذا التناقض دراسة العوامل التي تُؤثر على نجاح أو فشل بيئة العمل المرنة في تحقيق النتائج المرجوة.

بالإضافة إلى ذلك، هناك فجوة في فهم كيفية تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على فعالية بيئة العمل المرنة. تختلف التوقعات والسلوكيات بين الموظفين بناءً على خلفياتهم وتجاربهم السابقة، مما قد يُؤثر

على كيفية استجابتهم لمثل هذه البيئات. لذلك، يُعد فهم هذه الديناميكيات أمرًا ضروريًا لتصميم بيئات عمل مرنة تُلبّي احتياجات جميع الموظفين وتزيد من إنتاجيتهم.

يتطلب معالجة هذه المشكلة أيضًا دراسة كيفية إدارتها من قبل القيادة الإدارية. تلعب الإدارة دورًا حاسمًا في تشكيل ثقافة العمل وتوجيه الموظفين نحو تحقيق الأهداف. يمكن أن يؤدي نقص التوجيه والدعم من الإدارة إلى أدوار ومهام غير واضحة، مما يؤثر سلبًا على الإنتاجية. لذلك، من المهم دراسة كيفية تأثير أنماط القيادة على نجاح بيئات العمل المرنة وإنتاجية الموظفين.

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة حول كيفية تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين، مع مراعاة العوامل المؤثرة والتحديات المرتبطة بها. من خلال دراسة هذه القضية، يمكن لهذه الدراسة المساعدة في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين بيئات العمل وزيادة الإنتاجية، مما يعود بالنفع على كل من المؤسسات والموظفين. سيساعد معالجة هذه القضية في توفير فهم أعمق لكيفية تحسين بيئة العمل لتحقيق نتائج إيجابية ومستدامة.

أهمية الدراسة:

تكتسب دراسة تأثير بيئات العمل المرنة على إنتاجية الموظفين أهمية بالغة في سياق الأعمال الحديث، حيث تشهد المؤسسات تحولات مستمرة في طريقة إدارتها لقواها العاملة. يُعد فهم العلاقة بين بيئة العمل المرنة والإنتاجية أمرًا بالغ الأهمية، لا سيما في ظل التغيرات السريعة في توقعات الموظفين واحتياجاتهم. تُسهم هذه الدراسة في تسليط الضوء على كيفية تحسين بيئات العمل لتعزيز الأداء وزيادة مستويات الرضا الوظيفي، مما يُساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

وتتبع أهمية هذه الدراسة أيضًا من الحاجة المتزايدة إلى تطوير استراتيجيات فعّالة تواكب التوجهات الحديثة في عالم الأعمال. فمع تزايد الاعتماد على تقنيات العمل عن بُعد والجدول الزمني المرنة، أصبحت بيئة العمل المرنة ضرورة لا خيارًا. ومن خلال هذه الدراسة، يُمكن تقديم رؤى جديدة لمساعدة القادة على اتخاذ قرارات مدروسة حول كيفية تصميم بيئات عمل تُعزز إنتاجية الموظفين وتُلبي احتياجاتهم المتنوعة.

بالإضافة إلى ذلك، تُتيح هذه الدراسة فرصة لفهم تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على فعالية بيئة العمل المرنة. وتختلف استجابات الموظفين لهذه البيئات باختلاف خلفياتهم وخبراتهم، وتتطلب استراتيجيات مُصممة لتلبية احتياجاتهم. من خلال تحليل هذه العوامل، يمكن تقديم توصيات مُحددة لمساعدة المؤسسات على تحسين بيئات العمل بما يتوافق مع ثقافتها ومجتمعها.

وتمتد أهمية الدراسة أيضًا إلى الأثر الإيجابي الذي يُمكن أن تُحدثه على الأداء العام للمؤسسة. فعندما يتمكن الموظفون من العمل في بيئات مرنة، تزداد قدرتهم على الابتكار والتعاون، مما يؤدي إلى نتائج أفضل. لذلك، فإن فهم كيفية تحسين هذه البيئات يُمكن أن يُساعد المؤسسات على تحقيق ميزة تنافسية في السوق.

تُمثل هذه الدراسة نقطة انطلاق لتطوير بيئات عمل أكثر مرونة وفعالية يُمكن أن تُساعد في تحسين إنتاجية الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي. ويُمثل الاستثمار في الأبحاث المتعلقة بتأثير بيئات العمل المرنة خطوة استراتيجية نحو بناء مستقبل أكثر استدامة ونجاحًا للمؤسسات والموظفين.

الأهمية العلمية

1. توسيع المعرفة الأكاديمية: تُسهم هذه الدراسة في توسيع قاعدة المعرفة في مجال إدارة الأعمال وعلم النفس التنظيمي. ومن خلال دراسة العلاقة بين بيئات العمل المرنة وإنتاجية الموظفين، يُمكن طرح نظريات جديدة ومفاهيم مبتكرة تُعزز الفهم الأكاديمي للموضوع.
2. تقديم أدلة بحثية: تُقدم هذه الدراسة بيانات وأدلة لدعم الفرضيات المتعلقة بتأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية. وتُعدّ هذه الأدلة أساسية للباحثين والممارسين في هذا المجال، وتُمكنهم من بناء أبحاث مستقبلية على أسس علمية.
3. تحفيز الدراسات المستقبلية: من خلال نتائجها، يُمكن اعتبار هذه الدراسة نقطة انطلاق لأبحاث إضافية تُركز على جوانب مُختلفة لبيئات العمل المرنة. كما يُمكن للدراسات الجديدة تحفيز استكشاف آثار بيئات العمل المُختلفة على جوانب أخرى مثل الصحة النفسية والابتكار.
4. تطوير النظريات الحالية: تُساعد هذه الدراسة على مراجعة وتحديث النظريات الحالية حول العمل والإنتاجية. ومن خلال تقديم رؤى جديدة، يُمكن للباحثين تقييم وتطوير نماذج نظرية تُفسر سلوك الموظفين في بيئات العمل المُتغيرة.

الأهمية العملية

1. توجيه القرارات الإدارية: تُوفر نتائج الدراسة معلومات قيّمة لصانعي القرار في المؤسسات. من خلال فهم كيفية تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين، يُمكن للإدارة اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن تصميم مكان العمل وسياسات الموارد البشرية.

2. تحسين الأداء التنظيمي: يمكن للمؤسسات استخدام نتائج الدراسة لتحسين أدائها العام. من خلال تطبيق استراتيجيات تستند إلى هذه النتائج، يمكن زيادة إنتاجية الموظفين وتحقيق أهداف العمل بكفاءة أكبر.
3. زيادة الرضا الوظيفي: تؤكد هذه الدراسة على أهمية تصميم بيئات عمل مرنة تساعد على زيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين. يمكن أن يؤدي هذا الرضا إلى انخفاض معدلات دوران الموظفين وزيادة الالتزام الوظيفي.
4. تنفيذ استراتيجيات فعالة: توفر هذه الدراسة أساسًا لتطوير استراتيجيات فعالة في إدارة القوى العاملة. من خلال فهم التأثيرات المختلفة للمرونة، يمكن للمؤسسات تصميم سياسات تناسب احتياجات موظفيها وتزيد من إنتاجيتهم. الاستجابة لتغيرات السوق: في عالم الأعمال سريع التغير، يُعد البحث أداة حيوية للمؤسسات للتكيف مع التغير. من خلال فهم كيفية تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية، يمكن للمؤسسات أن تكون أكثر استعدادًا لمواجهة التحديات المستقبلية.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل بأبعادها المختلفة (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض وتتفرع منها عدة أهداف فرعية منها:

- أثر ظروف العمل على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض
- دراسة أثر الهيكل التنظيمي على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض

- أثر الحوافز والمكافآت على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض
- تقييم أثر التكنولوجيا على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي الأول: ما هو بيئة العمل بأبعادها (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض؟ ويتفرع منه عدة تساؤلات فرعية كالآتي:

- ما هو أثر ظروف العمل على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض
- كيف تؤثر دراسة أثر الهيكل التنظيمي على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض

- ما هو أثر الحوافز والمكافآت على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض
- كيف يؤثر تقييم أثر التكنولوجيا على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبيئة العمل بأبعادها (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض .

وينبثق من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأثر ظروف العمل على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأثر الهيكل التنظيمي على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأثر الحوافز والمكافآت على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض
- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأثر التكنولوجيا على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض

الدراسات السابقة:

دراسة (بلال، 2023)

أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية وسط

دارفور - السودان

تتناول هذه الدراسة، التي أجريت في ولاية وسط دارفور وعاصمتها زالنجي، موضوع بيئة العمل وأثرها على الإبداع الإداري، حيث تُقدم إطارًا نظريًا يتناول المفاهيم المتعلقة ببيئة العمل والإبداع الإداري في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية، بهدف إثراء المكتبة الوطنية والمحلية. وتركزت الدراسة على موضوع التكنولوجيا، والأنظمة المستخدمة، وحوافز العمل، والإبداع الإداري في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية. وتألّف مجتمع الدراسة من العاملين في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية، حيثُ أنها مناسبة لهذه القضية،

وتوصلت إلى عدة استنتاجات، منها عدم وجود علاقة بين الهيكل التنظيمي والإبداع الإداري، وبين الأنظمة المستخدمة والإبداع الإداري، وبين حوافز العمل والإبداع الإداري. وأوصى بضرورة اعتماد إدارة المشروع المزيد من العمل الجماعي والتشاور والمشاركة في اتخاذ القرارات لتحقيق الإبداع الإداري، والاهتمام بالأنظمة الحالية المستخدمة مع مزيد من التطوير والمتابعة، وضرورة بذل المزيد من الجهود لتوفير دراسات الجدوى للحصول على الدعم المالي للعاملين.

دراسة (حلموس، 2024)

أثر المناخ التنظيمي على أداء فرق العمل: دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

للعامل الأجراء - وكالة الأغواط

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أثر المناخ التنظيمي على أداء فرق العمل لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية في مقاطعة لاغوت. وُجد أن المناخ التنظيمي يؤثر على أداء فرق العمل لدى موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للموظفين العاملين بأجر في مقاطعة لاغوت عند مستوى دلالة إحصائية (0.05). كما خلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع المتغيرات الشخصية.

دراسة (ناصر، 2021)

العمل في البيئة الرياضية: استثمار الوقت والطاقة الفكرية عبر صناعة القرار

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين استثمار الوقت وعملية اتخاذ القرار في البيئة الرياضية الكويتية، والعلاقة بين استغلال الطاقة الفكرية وعملية اتخاذ القرار في البيئة الرياضية الكويتية، وأثر الأنشطة الترفيهية على استثمار الوقت والطاقة الفكرية من خلال اتخاذ القرار في البيئة الرياضية وصنع القرار

في البيئة الرياضية الكويتية. تعتمد البيئة الرياضية على المنهج الوصفي، وتُعرض أدوات البحث في صورة استبانة مكونة من 30 سؤالاً موزعة على 3 محاور، أولها استثمار الوقت وعملية اتخاذ القرار في المؤسسات الرياضية، والثاني استثمار الطاقة الفكرية وعملية اتخاذ القرار في المؤسسات الرياضية، والثالث تأثير الطاقة على عملية اتخاذ القرار في الأنشطة الرياضية. وقد طبقت الدراسة على (78) من القيادات الرياضية يمثلون أعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية واللجنة الأولمبية في دولة الإمارات العربية المتحدة. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين استثمار الوقت وعملية اتخاذ القرار، وعلاقة طردية بين استغلال الطاقة الفكرية وعملية اتخاذ القرار في البيئة الرياضية الكويتية.

دراسة (السعيد، 2022)

بيئة العمل في المنظمات: دراسة تحليلية

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تحليل بيئة العمل في المؤسسات، واختارت مكتب الترويج وإدارة الممتلكات فرع جلفا، وذلك من خلال تناول مفاهيم بيئة العمل والوعي بالأهداف التي يضعها المكتب من جهة، ومن وجهة نظر الموظف المدروس. وخلصت الدراسة إلى أن لأبعاد بيئة العمل تأثيراً فعالاً في تحقيق أهداف المؤسسة من جهة، وأهداف الأفراد من جهة أخرى، وذلك وفقاً لمنظور العينة المدروسة.

دراسة (الشريف، 2022)

أثر ضغوط العمل في مستوى الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بوزارة المالية بمدينة طرابلس

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى المديرين العاملين بوزارة المالية بطرابلس. وطرحت مشكلة الدراسة استجابةً للسؤال الرئيسي التالي: إلى أي مدى

يؤثر ضغوط العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة المالية بطرابلس؟ وقد تم تحليل النتائج باستخدام معايير إحصائية مناسبة وباعتماد على برنامج SPSS. وبناءً على البيانات التي تم جمعها من أفراد الدراسة، خلصت الدراسة إلى أن ضغوط العمل المركبة لها تأثير ذو دلالة إحصائية على مستوى الرضا الوظيفي لدى المديرين العاملين بوزارة المالية بطرابلس، حيث تفسر ضغوط العمل لدى 9% من موظفي وزارة المالية بطرابلس. وبناءً على هذه النتائج، فقد ارتفع مستوى ضغوط العمل لدى المديرين العاملين بوزارة المالية بطرابلس. تهدف هذه الدراسة إلى وضع استراتيجية عامة وواضحة بشأن ضغوط العمل التي قد تنشأ داخل الوزارة، من حيث مصادرها وأسبابها، وسبل التعامل معها والقضاء عليها وتوجيهها نحو الاتجاه الإيجابي. - اعتماد سياسة واضحة وعادلة وحيادية بشأن توزيع المهام والمسؤوليات والأدوار وأعباء العمل بين الموظفين وخلق البيئة المناسبة لذلك مما ينعكس على مستوى رضا الموظفين في الوزارة.

دراسة (الحزنوي، 2022)

أثر بيئة العمل المادية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على مهندسي الإدارة العامة في الشركة السعودية للكهرباء بمحافظة جدة

هذه الدراسة هي دراسة ميدانية وصفية هدفت إلى التعرف على أثر بيئة العمل المادية بأبعادها الخمسة (قاعات اجتماعات متخصصة، تكييف، تصميم المكاتب، خدمات الطعام، ووجود عيادة طبية خاصة) على الأداء الوظيفي لمهندسي الإدارة العامة في الشركة السعودية للكهرباء بمحافظة جدة. وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية متوسطة ودالة إحصائياً بين جميع أبعاد بيئة العمل المادية (قاعات اجتماعات متخصصة، تصميم المكاتب، جودة التكييف، خدمات الطعام، ووجود عيادة طبية خاصة) ومستوى الأداء

الوظيفي في الديوان العام للشركة السعودية للكهرباء بمحافظة جدة. وأوصى بضرورة توفير جميع التجهيزات اللازمة في مكان العمل لضمان الالتزام بجميع المعايير الصحية المطلوبة.

دراسة (سليمان، 2023)

The Impact of Working Environment in Resorts on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: A Case of Egypt

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي ومعدل دوران الموظفين في المنتجعات المصرية. ولتحقيق هذا الهدف، تم توزيع استبيانات المسح على عينة عشوائية من موظفي المنتجعات ذات الثلاث والأربع نجوم (110 منتجعات) في شرم الشيخ. تم توزيع 450 استبيانًا، منها 401 استبيانًا (89.11٪) صالحة للتحليل الإحصائي. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائيًا بين الرضا الوظيفي (JS) ومتغيرات عبء العمل والأجر (WP) ودعم الشركة (CS). من ناحية أخرى، لم تؤثر علاقات زملاء العمل على الرضا الوظيفي. كان للرضا الوظيفي أيضًا تأثير عكسي على نية موظفي المنتجع للمغادرة. بالإضافة إلى ذلك، كان لعبء العمل التأثير الأكبر على نية موظفي المنتجع للمغادرة. بناءً على نتائج هذه الدراسة، تم وضع مجموعة من التوصيات، أهمها: خلق بيئة عمل مناسبة للموظفين من خلال تقليل عبء العمل، والسماح للعائلات بالبقاء في سكن الموظفين، وتوفير رحلات ترفيهية للموظفين.

دراسة (حسين، 2021)

Impact of Supportive Work Environment on Employees Intention to Stay in Hotels

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير العوامل المؤثرة على بيئة العمل الداعمة (الدعم التنظيمي، ودعم المشرف، والرضا الوظيفي) على نية الموظفين في البقاء بوظائفهم الحالية. اعتمدت الدراسة الحالية على أداة واحدة لجمع البيانات (استمارات الاستبيان). جُمعت البيانات من 20 فندقًا من فئة الخمس نجوم في القاهرة الكبرى بمصر. كان إجمالي 363 استبيانًا صالحًا للتحليل النهائي للبيانات. استُخدم برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لاختبار فرضيات الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن دعم المشرف له علاقة إيجابية ودالة إحصائية بنية الموظفين في البقاء بوظائفهم الحالية. كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ونية الموظفين في البقاء بوظائفهم الحالية. ومع ذلك، لم تُعثر على علاقة دالة إحصائية بين الدعم التنظيمي ونية الموظفين في البقاء بوظائفهم الحالية. أثبتت الدراسة أن الرضا الوظيفي له التأثير الأقوى على نية الموظفين في البقاء بوظائفهم الحالية. تُسلط النتائج الضوء على العديد من الآثار المترتبة على إدارة الفنادق وتغطي فجوة في الدراسات البحثية السابقة من خلال التحقيق في بيئة العمل الداعمة في الفنادق المصرية.

دراسة (الكشكي، 2023)

Psychometric Properties of an Arabic Version of the Work-Family Conflict Scale "WAFCS" in the Saudi Environment

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة الخصائص السيكومترية للصراع بين العمل والأسرة في المملكة العربية السعودية. شاركت في هذه الدراسة عينة من 1021 مستجيبًا (55.6% من الذكور، متوسط العمر = 39.04، الانحراف المعياري = 9.12، النطاق = 19-60) وأكملوا مقياس الصراع بين العمل والأسرة (WAFCS). تم استخدام الاتساق الداخلي، وتحليل العوامل التأكيدية، وثبات القياس للتحقق من صحة المقياس. أظهر المقياس معاملات موثوقية كافية للاتساق الداخلي تشير إلى أنه موثوق. أظهرت نماذج

تحليل العوامل التأكيدية أن نموذج العاملين المقترح في الدراسة الأصلية يناسب البيانات بشكل أفضل بعد تضمين الأخطاء المرتبطة. كانت أحمال العوامل كافية وكان المقياس ثابتاً بين الجنسين. في الختام، فإن WAFCS هو مقياس صالح وموثوق يمكن استخدامه لدراسة الصراعات بين العمل والأسرة لدى الموظفين السعوديين.

دراسة (صابر، 2021)

Microbial Pollution and Heavy Metals in the Work Environment of the College of Engineering and Technology Sciences – Sebha University – Libya: Computer Keyboard as a Case Study

يهدف هذا البحث إلى دراسة تركيزات عناصر الرصاص والكاديوم والكروم والفضة وكذلك التلوث الميكروبي في لوحة مفاتيح الحاسوب داخل بيئة العمل في كلية الهندسة والعلوم التكنولوجية بجامعة سبها، ليبيا. أظهرت النتائج أن متوسط تركيزات العناصر (ملغ/غ) في العينات كانت الرصاص (12.9 ± 14.2) والفضة (1.44 ± 7.49) والكروم (2.88 ± 6.09) والكاديوم (1.48 ± 4.43). كانت المعادن الثقيلة الأكثر شيوعاً هي الرصاص (44.1%)، يليه (الفضة 23.3) والكروم (18.9) والكاديوم 13.8. كانت التركيزات أعلى من الحدود المسموح بها من قبل وكالة حماية البيئة لعام 2009. كما تجاوز تركيز الكاديوم المعايير الأوروبية للطلاء في الألعاب البلاستيكية. تجاوز تركيز عنصر الكروم الحدود المسموح بها في جميع العينات باستثناء لوحة مفاتيح العلامة التجارية IBM. لم يتجاوز تركيز الرصاص الحد المسموح به باستثناء لوحات مفاتيح الألعاب (16.5 GLK-2010 ملغ/غ)، و IBM (15.5 ملغ/غ)، و Discovery (46.4 ملغ/غ). ميكروبيولوجياً، عُزل 16 (65%) من البكتيريا إيجابية الجرام: المكورات العنقودية اللبنية، والمتفطرة، والعصيات، والأكتينومييسيس، والمكورات الدقيقة،

والكلوستريديوم، والإيسبرلوثريكس، والبكتيريا، و(35%) من البكتيريا سلبية الجرام، بما في ذلك الزائفة الزنجارية، والإيرومونات، والبروسيلات، والإيرومونات، والبورديتيلات، والأسينيتوباكتر، والباكتيرويديز. وكانت أكثر المواقع تلوثاً هي المكاتب الإدارية، تليها المختبرات ومكاتب السكرتارية. في حين عُزل أعلى عدد من البكتيريا من المختبرات بسبب الاستخدام اليومي المكثف.

دراسة (قاسم، 2022)

The Impact of Work Environment on Job Performance at Jordanian Industrial Firms and the Moderating Role of Discrimination

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة كيفية تأثير متغيرات بيئة العمل (الجسدية والنفسية والاجتماعية والإدارية) على أداء الموظف مع الدور المخفف للتمييز. ولتحقيق هذا الهدف، اعتمدت الدراسة أسلوب التحليل الكمي. والمجتمع المستهدف لهذه الدراسة هو الموظفون في المؤسسات الصناعية الأردنية. وقد تم اختيار 201 موظفًا من ثلاث شركات صناعية أردنية باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية. واستخدمت الدراسة نموذج PLS-SEM باستخدام Smart PLS 3.0 لاختبار العلاقات المتبادلة بين العناصر موضع الاهتمام في الدراسة. وأظهرت نتائج نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) أن العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي (المهمة والسياقية والتكيفية) غير مدعومة، ومع ذلك، كان هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على الأداء الوظيفي. في حين أن التأثير المخفف للتمييز على أساس السن والجنس كان واضحًا وذا دلالة إحصائية على العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي. ويوصى بأن تولي إدارة هذه المؤسسات الصناعية التركيز المناسب للعلاقات المتبادلة بين العناصر المؤدية إلى تحقيق الأداء. ينبغي على الحكومة وصناع القرار على حد سواء الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لصالح التنمية الاقتصادية للبلاد.

الفجوة البحثية

1. وهيمنة الدراسات السابقة، كدراسة بلال (2023)، ودراسة حلموس (2024)، ودراسة ناصر (2021)، تُلقي الضوء على مجموعة من القضايا المهمة المتعلقة ببيئة العمل ومناخه بين الأثيرات العالمية والأثيرات الفردية. إلا أنها لا تُركز على مفهوم بيئة العمل المرنة وتأثيراتها المباشرة على إنتاجية الموظفين. ففي حين تتناول دراسة بلال تأثير مكان العمل على إنشاء عشرة، فإنها تُركز تحديدًا على مشروع مُحدد في ولاية وسط دارفور وتضع النتائج في سياق محلي مُحدد، وليس بالضرورة مُقتصرًا على سياقات تنظيمية مُختلفة.
2. بالإضافة إلى ذلك، تُلقي دراسة حلموس المُتقنة الضوء على تأثير المناخ التنظيمي على أداء الشركة، إلا أنها تُتجاهل عناصر المرونة في مكان العمل، والتي أصبحت محل اهتمام العديد من المنظمات الحديثة. المناخ التنظيمي، على الرغم من أهميته، لا يعكس جميع الأبعاد المتعلقة بالمرونة، كخيارات العمل اللاحق، وأساليب العمل المحددة، وساعات العمل المرنة، كما هو موضح في الدراسات الحديثة.
3. وثمرة دراسة ناصر التي تناولت البيئة والوقت والطاقة الفكرية المرتبطة بعملية صنع القرار، إلا أنها تقتصر إلى تحليل تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية الجمالية. وتركز هذه الدراسة على بيئة رياضية محدودة، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج على سياقات أخرى، كالشركات الخاصة التي تواجه تحديات مُختلفة في تنظيم العمل وإدارة الفرق وتُلقي هذه الفجوات البحثية الضوء على الحاجة إلى دراسة تُعنى بالجانب الموحد لممارسات العمل المرنة، حيث لم يُستكشف هذا المفهوم بشكل كافٍ في سياقات المناقشة السابقة وتُسعى الدراسة الحالية، التي تحمل عنوان "تأثير بيئة

العمل على إنتاجية الموظفين: دراسة تطبيقية على الشركات الخاصة في الرياض"، إلى معالجة هذه الفجوات من خلال تحليل شامل في الرياض.

4. إنتاجية الموظفين. تُعد دراسة بيانات العمل المرنة قضيةً بالغة الأهمية في عالم اليوم، حيث يزداد الضغط على الموظفين لتحقيق التوازن بين العمل والحياة. وبالتركيز على الإنتاجية، تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم منظور جديد حول كيفية تحسين الأداء من خلال اعتماد نماذج عمل مرنة تلبي احتياجات الموظفين وتُحقق الأهداف التنظيمية.

5. لذلك، تُبرز هيمنة الفجوة البحثية ضرورة إجراء فحص شامل لتأثير بيانات العمل المرنة، بما في ذلك دراسة العوامل المؤثرة على الإنتاجية، بما يتجاوز التركيز على الابتكار. وبهذه الطريقة، يُمكن تقديم توصيات عملية تُساعد على زيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة، وتُعكس الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، وتزيد من القدرة التنافسية.

6. وتحليل الدراسات السابقة مثل دراسة السعيد (2022)، والشريف (2022)، والحزناوي (2022)، وسليمان (2023) حول جوانب مُختلفة من بيئة العمل المتعلقة بالثروة وآثارها على الرضا الوظيفي والأداء. مع ذلك، تفنقر هذه الدراسات إلى استكشاف شامل لمفهوم العمل المرن، مما يُبرز فجوةً خطابيةً مهمةً تحتاج إلى معالجة.

7. في دراسة السعيد، ركز على تحليل بيئة العمل من منظور مؤسسي، إذ يتناول تأثير أبعادها المختلفة على البحث في الأهداف التنظيمية والفردية. ورغم قيمة هذه النتائج، إلا أنها محدودة في سياق بيئة العمل المرنة، مما يتطلب دراسة العلاقات الأعمق بين المرونة والإنتاجية. ولم أضمن ظروف العمل المرنة، التي تشمل فوائد العمل لساعات أطول، ومرونة ساعات العمل، وأساليب العمل المحددة، في تحليل الدراسة، مما يمنعني من إبداء رأي حول جودة هذا العمل المرن.

8. ودراسة الشريف لتأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي، وهي عمل جانبي، ولكنه مهم أيضًا. ومع ذلك، فإن التركيز على الإجهاد دون النظر في كيفية تأثير مرونة مكان العمل على الإجهاد والرضا الوظيفي يدل على نقص في الفهم الشامل للعوامل المؤثرة. يمكن لبيئة العمل المرنة أن تُسهم في تقليل ضغط العمل، مما يؤثر إيجابًا على رضا الموظفين ونتائجهم، وهو ما لم تتناوله هذه الدراسة.

9. ووفقًا لدراسة الحزناوي، هناك قصور في تسليط الضوء على تأثير بيئة العمل المادية على الأداء الوظيفي، إلا أن التركيز على الأبعاد المادية وحدها لا يعكس طبيعة بيئة العمل المادية. كما أن عناصر تكوين الصورة، كتصميم المكاتب والخدمات المقدمة، تُشكل جزءًا من الصورة، لكنها لا تشمل الجوانب النفسية والاجتماعية التي تُسهم في القدرة المادية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. بيئة عمل مرنة: بيئة العمل المرنة هي نظام مكتبي يهدف إلى تحسين كفاءة الموظفين وأدائهم من خلال توفير حرية أكبر في تحديد وقت ومكان وآليات العمل. في هذا النموذج، لا يُطلب من الموظفين الالتزام بجدول زمني صارم أو العمل حصريًا من مقر الشركة، بل تُتاح لهم خيارات مثل ساعات العمل المرنة، والعمل عن بُعد، والعمل بدوام جزئي، أو حتى العمل الهجين الذي يجمع بين العمل الفعلي والافتراضي. تعتمد بيئة العمل المرنة على الموازنة بين احتياجات المؤسسة ومتطلبات الموظف، مما يُهيئ ظروفًا تُمكن الأفراد من أداء مهامهم بطريقة أكثر راحة وفعالية. يُشجع هذا النوع من البيئات على الابتكار، ويُقلل من مستويات التوتر، ويزيد من الرضا الوظيفي، ويُعزز الشعور بالاستقلالية والمسؤولية لدى الموظفين. مع التطورات التكنولوجية

الحديثة، أصبحت بيئات العمل المرنة أكثر شيوعًا، لا سيما مع استخدام الأدوات الرقمية التي تُتيح التواصل والتعاون عن بُعد، مما يجعلها خيارًا جذابًا للمؤسسات والموظفين.

2. **إنتاجية الموظف:** تُعدّ إنتاجية الموظف مقياسًا لمدى إنجازه للمهام المطلوبة منه خلال فترة زمنية محددة، وهي من أهم عوامل نجاح أي مؤسسة. تتأثر الإنتاجية بعدة عوامل، منها بيئة العمل، والتحفيز، والتكنولوجيا المتاحة، ووضوح أهداف العمل. فالموظفون الذين يتمتعون ببيئة عمل مريحة ومحفزة يكونون أكثر قدرة على التركيز وأداء المهام بفعالية، بينما قد يؤدي الضغط العالي وسوء التنظيم إلى انخفاض الأداء وزيادة معدلات الإرهاق. تتجلى أهمية الإنتاجية في تأثيرها المباشر على الأداء العام للشركة. فزيادة الإنتاجية تؤدي إلى تحسين جودة العمل، وخفض تكاليف التشغيل، وزيادة القدرة التنافسية في السوق. ولا تُقاس الإنتاجية بالكمية فحسب، بل تشمل أيضًا الجودة والإبداع في أداء المهام، مما يجعلها عنصرًا أساسيًا في تقييم وتطوير أداء الموظفين.

3. **تأثير بيئة العمل المرنة على الإنتاجية:** يمكن لبيئة العمل المرنة أن يكون لها تأثير كبير على إنتاجية الموظفين، وأن تُساعد على تحسين أدائهم من خلال توفير بيئة مناسبة لاحتياجاتهم الشخصية والمهنية. عندما يُمنح الموظفون حرية تحديد ساعات عملهم أو اختيار مواقع العمل التي تناسبهم، يؤدي ذلك إلى تقليل التوتر وزيادة التركيز، مما يزيد بدوره من كفاءة الأداء. كما يقلل العمل المرن من الوقت الضائع في التنقل ويمنح الموظفين طاقة أكبر لأداء مهامهم بكفاءة. وقد أظهرت العديد من الدراسات أن الموظفين الذين يعملون في بيئات عمل مرنة يكونون أكثر رضا وسعادة، مما يؤثر إيجابًا على تحفيزهم وإنتاجيتهم. ومع ذلك، يتطلب نجاح بيئة العمل المرنة إدارة فعّالة تضمن التواصل الجيد بين الفرق، والمراقبة المستمرة للأداء، ومقاييس واضحة لتقييم الإنجازات. إذا لم تُطبّق هذه البيئة بشكل صحيح، فقد يؤدي ذلك إلى انخفاض تعاون الموظفين وصعوبة مراقبة الأداء، مما قد يؤثر سلبيًا على إنتاجية المؤسسة.

4. **التوازن بين العمل والحياة:** التوازن بين العمل والحياة مفهوم يصف قدرة الموظف على تحقيق الانسجام بين مسؤولياته المهنية ومتطلباته الشخصية، بحيث لا يطغى أحدهما على الآخر. في أماكن العمل التقليدية، يعاني العديد من الموظفين من ضغوط كبيرة بسبب ساعات العمل الطويلة ومتطلبات العمل المستمرة، مما يؤدي إلى التوتر والضغط وانخفاض الرضا الوظيفي. ومع ذلك، تُساعد بيئة العمل المرنة على تحسين هذا التوازن، وتتيح للموظفين إدارة وقتهم بمرونة أكبر، مما يتيح لهم فرصة قضاء المزيد من الوقت مع عائلاتهم، والمشاركة في الأنشطة الترفيهية، والعناية بصحتهم البدنية والنفسية. يُؤثر التوازن الجيد بين العمل والحياة بشكل إيجابي على أداء الموظفين، ويساعدهم على الشعور بمزيد من النشاط والتحفيز لأداء مهامهم بكفاءة. كما تُحقق المؤسسات التي تدعم هذا التوازن فوائد كبيرة، مثل تقليل التغيب، وزيادة ولاء الموظفين، وتوفير بيئة عمل إيجابية، وكل ذلك يُسهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة.

5. **تحفيز الموظفين في بيئات العمل المرنة:** يُعد تحفيز الموظفين عنصرًا أساسيًا في زيادة الأداء والإنتاجية في أي مؤسسة، إذ يلعب دورًا أساسيًا في الحفاظ على تحفيز الموظفين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف. وفي بيئات العمل المرنة، يكون التحفيز أكثر أهمية، نظرًا لتمتع الموظفين بمستوى أعلى من الاستقلالية، مما يعني حاجتهم إلى دافع داخلي قوي لمواصلة الأداء بمستوى متميز. يمكن أن يكون التحفيز داخليًا، مثل الشعور بالإنجاز والتقدير، أو خارجيًا، مثل الحوافز المالية والمكافآت والترقيات.

المنهجية وطرق البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج يستخدم لجمع وتحليل البيانات بطريقة منظمة لتفسير الظواهر ودراستها بشكل دقيق. يتميز هذا المنهج بالتركيز على وصف خصائص الظاهرة المدروسة، وتحليل العلاقات بينها وبين المتغيرات الأخرى، ومن ثم تفسير النتائج بناءً على البيانات التي تم جمعها.

في هذه الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لفحص بيئة العمل بأبعادها المختلفة بأبعادها (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) ومدى تأثيرها على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض. تم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان، حيث تم توزيع استبيانات على عينات من المدارس السعودية، وتم تحليل النتائج إحصائياً لتحديد العلاقة بين القيادة التربوية والوعي الابداعي

مصادر جمع البيانات

تعتمد هذه الدراسة على نوعين من مصادر جمع البيانات، وهما البيانات الأولية والبيانات الثانوية، حيث تم استخدامهما لضمان دقة النتائج وتحليل دور بيئة العمل على إنتاجية الموظفين كمسار نحو الشركات الخاصة في الرياض

تمثلت البيانات الأولية في المعلومات التي تم جمعها مباشرة من المشاركين من خلال الاستبيانات، والتي تم توزيعها على عينة من الشركات الخاصة لقياس مدى تأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظفين بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء مقابلات مع بعض المسؤولين والمديرين لفهم بيئة العمل المطبقة بشكل عملي، وكذلك الملاحظة المباشرة لمتابعة إنتاجية الموظفين

أما البيانات الثانوية فقد تم الحصول عليها من مصادر مختلفة مثل الدراسات السابقة، والتقارير البحثية، والمقالات العلمية التي تناولت بيئة العمل وتأثيرها على إنتاجية الموظفين، مما ساعد في بناء الإطار النظري للدراسة. ساهمت هذه المصادر الثانوية في دعم التحليل الإحصائي وتعزيز المصداقية العلمية للدراسة، مما وفر نظرة شاملة حول الموضوع قيد البحث.

أدوات الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وذلك لقياس أثر بيئة العمل بأبعادها المختلفة بأبعادها (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض. تم تصميم الاستبيان بعناية ليتناسب مع أهداف الدراسة، حيث شمل مجموعة من الأسئلة التي تساعد في جمع بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي، مما يمكن الباحث من استخلاص نتائج دقيقة تدعم فرضيات الدراسة.

تم تقسيم الاستبيان إلى عدة محاور، بحيث يغطي كل محور أحد أبعاد بيئة العمل وتأثيرها على إنتاجية الموظفين. كما تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المشاركين، مما يساعد في تحليل الاتجاهات والميول المختلفة لدى الشركات المستهدفة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، كما يلي:

- الإحصاء الوصفي:

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف البيانات وتحديد الاتجاهات العامة.

التكرارات والنسب المئوية لتحليل توزيع الاستجابات.

• الإحصاء الاستدلالي:

معامل الارتباط بيرسون لقياس قوة العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظفين.

تحليل الانحدار الخطي لتحديد مدى تأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظفين.

اختبار (T-test) لمقارنة المتوسطات بين المجموعات المختلفة من العينة.

حدود الدراسة:

← **حدود موضوعية:** تركز الدراسة على بيئة العمل بأبعادها المختلفة بأبعادها (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

← **حدود زمنية:** سيتم إجراء الدراسة خلال الفترة 2024 إلى 2025م.

← **حدود مكانية:** أجريت الدراسة في الشركات الخاصة في الرياض

← **الحدود البشرية:** تم استهداف مديري الشركات الخاصة في الرياض

المراجع:

1. يونس، عبدالشافع محمد أبكر، بلال، محمد خميس إسحق، يوسف، أحمد آدم هارون، و نور الدين، إسماعيل محمد داؤد. (2023). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية وسط دارفور - السودان. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع18 ، 1 - 30.
2. حلموس، الأمين، و حلموس، مسعودة. (2024). أثر المناخ التنظيمي على أداء فرق العمل: دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة الأغواط. مجلة المنهل الإقتصادي، مج7، ع1 ، 1005 - 1020.
3. ناصر، بدر حسين. (2021). العمل في البيئة الرياضية: استثمار الوقت والطاقة الفكرية عبر صناعة القرار. المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضية المتخصصة، مج10، ع1 ، 127 - 153.
4. السعيد، مغربي. (2022). بيئة العمل في المنظمات: دراسة تحليلية. مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، مج5، ع2 ، 91 - 111.
5. الشريف، أحمد البشير، و هويدي، عبدالقادر محمد. (2022). أثر ضغوط العمل في مستوى الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بوزارة المالية بمدينة طرابلس. مجلة الأستاذ، ع23 ، 257 - 278.
6. الحزنوي، أمين علي محمد. (2022). أثر بيئة العمل المادية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على مهندسي الإدارة العامة في الشركة السعودية للكهرباء بمحافظة جدة. المجلة العربية للنشر العلمي، ع42 ، 578 - 597.

1. Soliman, Sherif Gamal Saad, El-Sayed, Ahmed Anwar, and Imam, Ahmed Mahmoud. (2023). The Impact of Working Environment in Resorts on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: A Case of Egypt. Journal of the Faculty of Tourism and Hotels, Vol. 7, No. 1, 24-36.
2. Hussein, Hussein Mohammed. (2021). Impact of Supportive Work Environment on Employees Intention to Stay in Hotels. Journal of the Faculty of Tourism and Hotels, Vol. 5, No. 2, pp. 53-75.
3. Al-Kashki, Majda Al-Sayed Ali, and Surur, Enas Obaidallah. (2023). Psychometric Properties of an Arabic Version of the Work-Family Conflict Scale "WAFCS" in the Saudi Environment. Tabuk University Journal for Humanities and Social Sciences, Vol. 3, No. 4, 52-66.
4. Saber, Amna Khair, and Abdullah, Asmaa. (2021). Microbial Pollution and Heavy Metals in the Work Environment of the College of Engineering and Technology Sciences – Sebha University – Libya: Computer Keyboard as a Case Study. Palestine Technical University Journal of Research, Vol. 9, No. 4, 180-191.

5. Qasim, Laila Jamal Muhammad, and Al-Sheikh, Ghaith Abdul Rahim Ali. (2022). The Impact of Work Environment on Job Performance at Jordanian Industrial Firms and the Moderating Role of Discrimination. Amman Arab University Journal for Research – Administrative Research Series, Vol. 7, No. 2, pp. 201–209.

Mid–Ocean University

College of Management

Specialization: Business Administration



**The Impact of a Flexible Work Environment on
Employee Productivity: An Empirical Study of Private
Companies in Riyadh**

Preparation:

Abdulaziz Mansour Abdulaziz Alosaimi (243000062)

Supervisor:

Dr. Al faisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

1446-2025