

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

التأثير في بيئة العمل وخط الانتاجية بالتطبيق على شركة ارامكو في مدينة الظهران

أسم الطالب

ندى علي الجيلاني

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وآخرًا على توفيقه وإعانتته في إتمام هذا البحث.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور / (عبدالرحيم نادر) على ما قدمه من توجيه وإرشاد ودعم خلال إعداد هذا البحث.

كما أتقدم بالشكر إلى (جامعة ميدأوشن) وأعضاء هيئة التدريس على ما قدموه من علم ومعرفة كان لها الأثر في إتمام هذا العمل.

وأخيرًا، أشكر كل من ساهم في إنجاز هذا البحث ولو بكلمة تشجيع.

الإهداء

إلى والديّ العزيزين، الذين كان لدعمهم وتشجيعهم أعظم الأثر في مسيرتي التعليمية،
إلى عائلتي الكريمة، وإلى كل من ساندني ووقف إلى جانبي،
أهدي هذا العمل المتواضع تقديرًا وامتنانًا.

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
10	1.2. مشكلة الدراسة.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
11	1.3. أهمية الدراسة.....
12	1.3.1. على المستوى النظري:.....

12	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
12	1.4. أسئلة الدراسة.
13	1.5. أهداف الدراسة.
13	1.6. فرضيات الدراسة.
14	1.7. نموذج الدراسة.
15	1.8. الدراسة الميدانية.
16	1.9. مخطط المشروع.
18	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.
19	2.1. المقدمة:
21	2.2. المتغير المستقل.
22	2.3. المتغير التابع.
25	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
26	2.5. الخاتمة.
28	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.
29	3.1. المقدمة.
29	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.
30	3.3. تصميم البحث.
30	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.
31	3.5. طريقة جمع البيانات.
31	3.6. أنواع البيانات.
31	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.
32	3.8. الخاتمة.
33	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.
34	4.1. المقدمة.
34	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).
34	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.
35	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).
35	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.
35	4.6. الخاتمة.
36	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.
37	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

37	5.2. توصيات الدراسة:
37	5.3. الخاتمة:
38	قائمة المراجع.
43	الملاحق.

جدول الأشكال

قائمة الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد بيئة العمل من أبرز العوامل المؤثرة في تحقيق الكفاءة والإنتاجية داخل المؤسسات الحديثة، إذ تمثل الإطار الذي تُمارس فيه الأنشطة اليومية وتُبنى فيه العلاقات المهنية بين الأفراد. ومع تسارع التحولات الاقتصادية والتقنية في قطاع الطاقة، بات من الضروري فهم طبيعة العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإنتاجية في الشركات الكبرى، لا سيما في الشركات الصناعية ذات الطابع المعقد مثل شركة أرامكو في مدينة الظهران. وتتبع مشكلة هذا البحث من ملاحظة وجود تباين في معدلات الأداء والإنتاج بين الأقسام المختلفة

في الشركة، رغم توفر الموارد التقنية والبشرية العالية، ما يشير إلى احتمالية تأثر الإنتاجية بعوامل تتعلق ببيئة العمل ذاتها.

تشير الأدبيات السابقة إلى أن جودة بيئة العمل تُعدّ محدداً رئيسياً في أداء الموظفين وإنتاجيتهم. فقد أكد Hafeez وآخرون (2019) أن بيئة العمل الإيجابية تسهم في تعزيز الالتزام الوظيفي ودافعية الإنجاز، بينما خلص Singh و Chaudhary (2022) إلى أن تهيئة بيئة تنظيمية مريحة تُسهم في رفع كفاءة الموظف وتحسين أدائه. كما أوضح Pramono وآخرون (2023) أن العوامل الفيزيائية في مكان العمل — مثل الإضاءة، والتهوية، والضوضاء، والتصميم الداخلي — تُحدث تأثيراً مباشراً على إنتاجية العاملين ومستوى رضاهم الوظيفي. ورغم اتفاق معظم الدراسات على أهمية بيئة العمل، إلا أن أغلبها انصبّ على بيئات مكتبية أو خدمية دون التعمق في البيئات الصناعية الثقيلة.

من خلال مراجعة الأدبيات، يمكن ملاحظة وجود فجوة بحثية تتمثل في محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية في قطاع النفط والغاز داخل السياق السعودي، خصوصاً في بيئات العمل الميدانية التي تتسم بظروف تشغيلية خاصة. كما أن ندرة الأبحاث التطبيقية التي تربط بين الأبعاد الفيزيائية والتنظيمية والثقافية لبيئة العمل ومستويات الإنتاجية في شركات الطاقة الكبرى تجعل هذا البحث ذا قيمة علمية وإدارية في آنٍ واحد.

تستهدف هذه الدراسة فئة من المديرين والمشرفين والموظفين العاملين في خطوط الإنتاج في شركة أرامكو بالظهران، إلى جانب الأكاديميين والباحثين في مجالات الإدارة والهندسة الصناعية. وتبرز أهمية هذا البحث في كونه يسعى إلى توضيح الكيفية التي يمكن من خلالها تحسين بيئة العمل بما ينعكس إيجاباً على الأداء التشغيلي والإنتاجي، ويسهم في رفع كفاءة العاملين وجودة المخرجات. إن فهم تأثير بيئة العمل على الإنتاجية يمكن الإدارة من اتخاذ قرارات مستنيرة في مجالات التخطيط، والتحفيز، وتطوير بيئة العمل، بما يعزز التنافسية والاستدامة.

بناءً على ما تقدم، يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر بيئة العمل على خط الإنتاج والإنتاجية في شركة أرامكو بمدينة الظهران، من خلال تحديد العوامل البيئية والتنظيمية الأكثر تأثيراً في أداء الموظفين، وقياس العلاقة بين خصائص بيئة العمل ومستوى الإنتاج الفعلي. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد صناع القرار في تطوير بيئة عمل أكثر فاعلية تدعم الكفاءة التشغيلية والتميز المؤسسي.

1.2. مشكلة الدراسة

تُعد بيئة العمل أحد المحددات الجوهرية في أداء المؤسسات الصناعية، لما لها من تأثير مباشر على إنتاجية الموظفين وكفاءتهم. ورغم التطور الكبير في البنية التنظيمية والتقنية في شركات النفط والغاز، لا تزال بعض الأقسام تعاني من تباين في مستويات الأداء والإنتاج. ويُلاحظ أن هذا التباين لا يرتبط فقط بالعوامل التقنية أو حجم الموارد، بل يرتبط بدرجة أكبر بالعوامل الإنسانية والتنظيمية المرتبطة ببيئة العمل ذاتها.

1.2.1. في حالة شركة أرامكو بمدينة الظهران، التي تُعد من أكبر الشركات الصناعية في العالم، تبرز الحاجة إلى دراسة أثر بيئة العمل على الإنتاجية التشغيلية بشكل معمق، خصوصاً في ظل تنوع بيئات العمل بين المواقع الميدانية والمكاتب الإدارية. هذا التباين يثير تساؤلات حول مدى تأثير بيئة العمل المادية والنفسية والتنظيمية على أداء العاملين في خطوط الإنتاج.

1.2.2. فجوات على المستوى النظري
على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية، إلا أن معظمها ركّز على البيئات المكتبية أو الخدمية، متجاهلاً البيئات الصناعية الثقيلة. كما أن الكثير من الأبحاث السابقة اعتمدت على نماذج نظرية عامة لبيئة العمل دون التطرق إلى الخصائص الفريدة لقطاعات الطاقة والنفط والغاز. ومن ثم، فإن الفجوة النظرية تكمن في الحاجة إلى إطار نظري يربط بين عناصر بيئة العمل المختلفة (المادية، التنظيمية، والثقافية) وبين الأداء الإنتاجي في بيئة صناعية متقدمة مثل شركة أرامكو.

1.2.3. فجوات على المستوى التطبيقي
من الناحية التطبيقية، لم تُنفذ دراسات كافية داخل شركات النفط في المملكة العربية السعودية تقيّم بشكل تجريبي أثر بيئة العمل على الإنتاجية التشغيلية. كما أن الدراسات الميدانية السابقة غالباً ما ركّزت على رضا الموظفين بشكل عام، دون الربط بين هذا الرضا وبين مخرجات الإنتاج الفعلية. وبالتالي، تبرز الحاجة إلى دراسة تطبيقية تجمع بين قياس العوامل البيئية المختلفة ونتائجها على أداء العاملين في خطوط الإنتاج لدى أرامكو، لتوفير أدلة عملية يمكن أن تدعم قرارات التحسين والتطوير داخل الشركة.

إلى أي مدى يمكن أن تؤثر بيئة العمل في رفع مستوى الإنتاجية التشغيلية لدى العاملين في شركة أرامكو بالظهران؟

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب دراسة تأثير بيئة العمل على خط الإنتاج والإنتاجية أهمية كبيرة في ظل التحولات الاقتصادية والصناعية التي يشهدها قطاع الطاقة في المملكة العربية السعودية، وبالأخص في شركة أرامكو بمدينة

الظهران. فمع التوجه المتزايد نحو الكفاءة التشغيلية والتحول الرقمي في الصناعة، أصبح الاهتمام ببيئة العمل عنصراً جوهرياً لتحقيق التوازن بين رضا الموظف والإنتاجية الفعلية. تأتي هذه الدراسة لتسهم في إثراء المعرفة النظرية والتطبيقية حول العلاقة بين بيئة العمل وجودة الأداء في بيئة صناعية رائدة على مستوى العالم.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتبع الأهمية النظرية لهذا البحث من سعيه إلى سد فجوة معرفية في الأدبيات المتعلقة بعلاقة بيئة العمل بالإنتاجية في القطاع الصناعي النفطي. إذ إن معظم الدراسات السابقة ركزت على المؤسسات الخدمية أو البيئات المكتبية، بينما لم تتناول بشكل كافٍ طبيعة بيئة العمل في الشركات الصناعية الكبرى مثل أرامكو. ومن خلال بناء إطار نظري يربط بين العوامل البيئية والتنظيمية والأداء التشغيلي، يسهم هذا البحث في توسيع الفهم العلمي للنماذج التي تفسر العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإنتاج، مما يثري المعرفة الأكاديمية ويدعم الدراسات المستقبلية في هذا المجال.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما من الناحية التطبيقية، فيُتوقع أن تساهم نتائج هذا البحث في تطوير سياسات وإجراءات عملية لتحسين بيئة العمل داخل شركة أرامكو بما يعزز الإنتاجية وجودة الأداء. إذ يمكن للإدارة العليا وفرق الموارد البشرية الاستفادة من مخرجات الدراسة في تحديد العوامل البيئية الأكثر تأثيراً في الأداء، ووضع خطط عملية لمعالجتها أو تعزيزها. كما تُسهم النتائج في دعم مبادرات التحسين المستمر، وتوفير بيئة عمل أكثر تحفيزاً وأماناً وكفاءة للعاملين، بما ينعكس إيجابياً على الأداء الفردي والمؤسسي. إضافة إلى ذلك، يمكن تطبيق الاستنتاجات على قطاعات صناعية مشابهة في المملكة، مما يجعل هذه الدراسة ذات قيمة عملية تتجاوز حدود الشركة نفسها.

1.4. أسئلة الدراسة

1. كيف يؤثر بيئة العمل على الإنتاجية في شركة أرامكو بمدينة الظهران؟
2. ما هي العوامل الفيزيائية لبيئة العمل التي تؤثر على الإنتاجية في شركة أرامكو بمدينة الظهران؟
3. ما هي العوامل النفسية والثقافية التي تؤثر على الإنتاجية في بيئة العمل في شركة أرامكو؟

4. ما هو تأثير بيئة العمل على تحسين أو تدهور خطوط الإنتاج في شركة أرامكو؟
5. كيف يمكن تحسين بيئة العمل في شركة أرامكو لزيادة الإنتاجية؟
6. ما هي أبرز التحديات التي تواجهها شركة أرامكو في تحسين بيئة العمل وتأثيرها على الإنتاجية؟

1.5. أهداف الدراسة

1. تحليل تأثير العوامل الفيزيائية لبيئة العمل (مثل الإضاءة، الضوضاء، درجة الحرارة، وتوزيع المساحات) على إنتاجية العاملين في شركة أرامكو بمدينة الظهران.
2. استكشاف تأثير العوامل النفسية والثقافية لبيئة العمل (مثل الدعم الإداري، الثقافة التنظيمية، التفاعل بين الزملاء) على إنتاجية العاملين في شركة أرامكو.
3. دراسة العلاقة بين بيئة العمل وجودة خطوط الإنتاج في شركة أرامكو (من حيث الكفاءة، التوفير في الوقت، وتقليل الأخطاء).
4. تحديد التحديات التي تواجه شركة أرامكو في تحسين بيئة العمل بما يتماشى مع زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل.
5. اقتراح التوصيات لتحسين بيئة العمل في شركة أرامكو في مدينة الظهران بهدف زيادة الإنتاجية ورفع الكفاءة التشغيلية.

1.6. فرضيات الدراسة

1. الفرضية الأولى:

هناك علاقة إيجابية بين العوامل الفيزيائية لبيئة العمل (مثل الإضاءة، الضوضاء، توزيع المساحات) وإنتاجية العاملين في شركة أرامكو بمدينة الظهران.

2. الفرضية الثانية:

هناك علاقة إيجابية بين العوامل النفسية والثقافية لبيئة العمل (مثل الدعم الإداري، الثقافة التنظيمية، والتفاعل بين الزملاء) وإنتاجية العاملين في شركة أرامكو.

3. الفرضية الثالثة:

تؤثر بيئة العمل بشكل مباشر على جودة خطوط الإنتاج في شركة أرامكو، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة وتقليل الأخطاء.

4. الفرضية الرابعة:

التحديات التي تواجهها شركة أرامكو في تحسين بيئة العمل تؤثر سلباً على الإنتاجية وجودة العمل.

5. الفرضية الخامسة:

تحسين بيئة العمل في شركة أرامكو سيؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل في خطوط الإنتاج

1.7. نموذج الدراسة

أساليب إدارة العمل

|

(تأثير إيجابي)

|

|

|

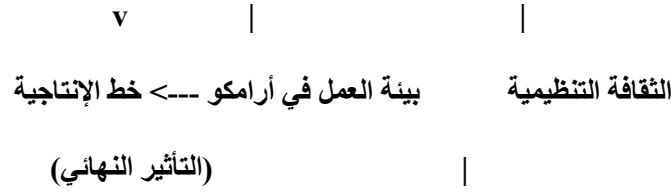
استخدام التكنولوجيا

مستوى التدريب والتطوير

|

|

|



الشكل 1: نموذج الدراسة (اعداد الطالبة)

1.8. الدراسة الميدانية

الدراسة الميدانية هي الجانب التطبيقي من البحث، حيث تم تنفيذها داخل شركة أرامكو في مدينة الظهران بهدف جمع بيانات واقعية من مجتمع الدراسة. وقد شملت الدراسة مجموعة من العاملين في الشركة، بما في ذلك الموظفين الإداريين، الفنيين، و المهندسين، باعتبارهم الفئات الأكثر ارتباطاً بتطبيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة وملاحظة أثرها على الإنتاجية وبيئة العمل.

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمها لقياس مدى تطبيق مكونات إدارة الجودة الشاملة ومستوى الإنتاجية و بيئة العمل، بالإضافة إلى جمع معلومات ديموغرافية تساعد في تحليل الفروق بين المشاركين.

تم توزيع الاستبانة إلكترونياً لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين وتحقيق تمثيل متوازن للفئات المستهدفة.

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل:

- المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- تحليل التباين (ANOVA).
- تحليل الانحدار.
- معامل الارتباط بيرسون.

وقد تم استخدام هذه الأساليب لاختبار الفرضيات وتحديد مدى قوة العلاقة بين المتغيرات المدروسة

1.9. مخطط المشروع

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: تحليل البيانات

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

1.1. مخطط المشروع المقترح

الفصل	الموضوع	تفاصيل المحتوى
الفصل الأول	المقدمة	يتناول مقدمة البحث، خلفية الموضوع، أهمية البحث، وأهدافه.
الفصل الثاني	الدراسات السابقة	يتضمن مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع إدارة الجودة الشاملة وتأثيرها على الإنتاجية و بيئة العمل.
الفصل الثالث	منهجية البحث	يتضمن شرح المنهجية المتبعة في الدراسة، مثل الدراسة الميدانية باستخدام الاستبانة، والأساليب الإحصائية مثل التحليل الإحصائي.
الفصل الرابع	تحليل البيانات	شرح كيفية تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية، مثل تحليل التباين و الانحدار.
الفصل الخامس	مناقشة النتائج والخاتمة	مناقشة نتائج الدراسة ومقارنتها بالأدبيات السابقة، بالإضافة إلى الخاتمة وتوصيات البحث.

الشكل 2: مخطط المشروع المقترح (اعداد الطالبة)

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعدّ مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة من الركائز الأساسية في البحوث العلمية، إذ تسهم في تكوين إطار معرفي متكامل حول موضوع البحث، وتساعد الباحثة على فهم المفاهيم والنظريات المرتبطة ببيئة العمل وخط الإنتاجية، كما تُمكن من تحديد الفجوات البحثية التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ في الدراسات السابقة، مما يعزز من أصالة البحث وأهميته العلمية.

ويهدف هذا الفصل إلى استعراض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع التأثير في بيئة العمل وخط الإنتاجية، سواء الدراسات العربية أو الأجنبية، مع التركيز على النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات، والأساليب البحثية التي استخدمتها، وذلك لتكوين قاعدة علمية داعمة للدراسة الحالية.

وتكمن أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة في أنها تساهم في ربط الدراسة الحالية بالدراسات السابقة، وتساعد على مقارنة النتائج المتوقعة بنتائج الأبحاث الأخرى، كما تساهم في اختيار المنهجية والأدوات المناسبة، وتجنب التكرار غير المبرر، مما يرفع من جودة البحث ودقته العلمية.

وبناءً على ذلك، يتناول هذا الفصل عرضاً تحليلياً للدراسات الأدبية السابقة التي ناقشت بيئة العمل وعلاقتها بالإنتاجية، مع إبراز أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وبيان مدى استفادة البحث منها.

الدراسات الأدبية السابقة

هدفت دراسة السبيعي (2018) إلى التعرف على أثر بيئة العمل في تحسين إنتاجية العاملين في الشركات الصناعية بالمملكة العربية السعودية، حيث استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والمعنوية ومستوى الإنتاجية، وأوصت بضرورة تحسين ظروف العمل وتعزيز العلاقات التنظيمية.

كما أجرت دراسة العتيبي (2020) دراسة تناولت تأثير المناخ التنظيمي على أداء الموظفين في الشركات النفطية، وأظهرت النتائج أن الدعم الإداري، ووضوح الأدوار الوظيفية، وتحفيز العاملين، جميعها عوامل مؤثرة بشكل مباشر في رفع مستوى الإنتاجية. وأكدت الدراسة على أهمية تبني سياسات إدارية داعمة لبيئة العمل الإيجابية.

وفي دراسة أجنبية، تناولت Chandrasekar (2011) العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظفين في المؤسسات الصناعية، مستخدمة المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن تحسين بيئة العمل الفيزيائية مثل الإضاءة والتهوية والسلامة المهنية يساهم بشكل كبير في رفع كفاءة العاملين وزيادة الإنتاجية.

كما هدفت دراسة (Ajala 2012) إلى تحليل تأثير بيئة العمل على أداء العاملين في المؤسسات الإنتاجية، وخلصت إلى أن بيئة العمل الإيجابية تزيد من رضا العاملين، مما ينعكس بشكل مباشر على تحسين الإنتاجية وتقليل معدل الغياب الوظيفي.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن هناك اتفاقاً عاماً على وجود علاقة قوية بين بيئة العمل وخط الإنتاجية، إلا أن معظم الدراسات ركزت على قطاعات مختلفة، مما يبرز أهمية إجراء الدراسة الحالية بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة الظهران لسد الفجوة البحثية وتقديم نتائج تتناسب مع طبيعة هذا القطاع الحيوي

2.2. المتغير المستقل

المتغير المستقل: بيئة العمل

أولاً: تعريف بيئة العمل

تُعرّف بيئة العمل بأنها مجموعة الظروف والعوامل المادية والتنظيمية والنفسية التي تحيط بالموظف داخل مكان العمل، والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على سلوكه وأدائه وإنتاجيته. وتشمل بيئة العمل الجوانب الفيزيائية مثل الإضاءة والتهوية والسلامة المهنية، إضافة إلى الجوانب التنظيمية كالعلاقات بين العاملين، ونمط القيادة، والدعم الإداري، والثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة. وتُعد بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين مستوى الأداء.

ثانياً: التطور التاريخي لمفهوم بيئة العمل

شهد مفهوم بيئة العمل تطوراً ملحوظاً عبر مراحل الفكر الإداري، حيث ركزت الإدارة العلمية في بداياتها على تحسين ظروف العمل المادية بهدف زيادة الكفاءة والإنتاج، مع إهمال الجوانب الإنسانية. ومع ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية، بدأ الاهتمام بالعوامل النفسية والاجتماعية وتأثيرها على أداء العاملين. وفي المراحل اللاحقة، توسع مفهوم بيئة العمل ليشمل الجوانب المادية والتنظيمية والإنسانية معاً، وأصبح يُنظر إليه كعنصر استراتيجي يساهم في تحسين الإنتاجية وتحقيق الاستقرار التنظيمي.

ثالثاً: الأبعاد الرئيسية لبيئة العمل

تتكون بيئة العمل من عدة أبعاد رئيسية تؤثر في أداء العاملين وخط الإنتاجية، حيث يشمل البعد المادي ظروف العمل الفيزيائية مثل تصميم موقع العمل، وتوفر المعدات، ومستوى السلامة المهنية. كما يتضمن البعد التنظيمي السياسات الإدارية، ووضوح الأدوار والمسؤوليات، ونمط القيادة. إضافة إلى ذلك، يشمل البعد الاجتماعي والنفسي العلاقات بين العاملين، والدعم المعنوي، والعدالة التنظيمية، والتي تساهم مجتمعة في خلق بيئة عمل محفزة تعزز من مستوى الأداء والإنتاجية.

رابعاً: النظريات المرتبطة ببيئة العمل

ترتبط بيئة العمل بعدد من النظريات الإدارية والسلوكية التي فسّرت تأثيرها على سلوك وأداء العاملين، ومن أبرزها نظرية العلاقات الإنسانية التي أكدت أهمية التفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل، ونظرية الحاجات التي ركزت على ضرورة إشباع احتياجات الأمان والانتماء والتقدير. كما أوضحت نظرية العاملين أن ظروف العمل تعد من العوامل الأساسية المؤثرة في رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي، في حين فسّرت نظرية التوقع أثر بيئة العمل على دافعية العاملين، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الإنتاجية..

2.3. المتغير التابع

المتغير التابع: الإنتاجية (خط الإنتاجية)

أولاً: تعريف الإنتاجية

تُعرَّف الإنتاجية بأنها العلاقة بين حجم المخرجات التي تحققها المؤسسة وحجم المدخلات المستخدمة في عملية الإنتاج خلال فترة زمنية محددة، حيث تعكس مدى كفاءة استخدام الموارد البشرية والمادية والتقنية لتحقيق الأهداف التنظيمية. وتُعد الإنتاجية مؤشراً أساسياً لقياس الأداء المؤسسي، إذ ترتبط بتحقيق الكفاءة التشغيلية، وتقليل الهدر، وتحسين جودة المنتجات أو الخدمات المقدمة، بما ينعكس إيجاباً على القدرة التنافسية للمؤسسة.

ثانياً: التطور التاريخي لمفهوم الإنتاجية

مرّ مفهوم الإنتاجية بعدة مراحل تاريخية، حيث ارتبط في بداياته بالثورة الصناعية، وكان التركيز منصّباً على زيادة حجم الإنتاج باستخدام الآلات وتقليل الجهد البشري. ومع تطور الفكر الإداري، توسّع المفهوم ليشمل كفاءة استخدام الموارد وليس مجرد زيادة الإنتاج الكمي. وفي العصر الحديث، أصبح مفهوم الإنتاجية أكثر شمولاً، حيث لم يعد يقتصر على الجانب الكمي فقط، بل امتد ليشمل جودة الأداء، ورضا العاملين، واستخدام التقنيات الحديثة، وتحقيق الاستدامة في العمليات الإنتاجية.

ثالثاً: الأبعاد الرئيسية للإنتاجية

تتكون الإنتاجية من عدة أبعاد رئيسية، من أبرزها بعد الكفاءة الذي يعكس قدرة المؤسسة على تحقيق أعلى مستوى من المخرجات بأقل قدر ممكن من المدخلات. كما يشمل بعد الفعالية الذي يركز على مدى تحقيق الأهداف المخططة، إضافة إلى بعد الجودة الذي يرتبط بمستوى جودة المنتجات أو الخدمات المقدمة. ويُضاف إلى ذلك بعد الإنتاجية البشرية الذي يهتم بأداء العاملين، ومستوى مهاراتهم، ودافعيتهم، وقدرتهم على العمل ضمن خط إنتاج منظم وفعال.

رابعًا: النظريات المرتبطة بالإنتاجية

ترتبط الإنتاجية بعدد من النظريات الإدارية والاقتصادية التي فسّرت آليات تحسينها، من أبرزها نظرية الإدارة العلمية التي ركزت على تحسين أساليب العمل ورفع الكفاءة. كما ترتبط بنظرية الأهداف التي تؤكد أهمية وضوح الأهداف في تحسين الأداء والإنتاجية. إضافة إلى ذلك، تسهم نظرية التحفيز في تفسير العلاقة بين دافعية العاملين ومستوى إنتاجيتهم، حيث تؤكد أن تحفيز الموارد البشرية يعد عنصرًا أساسيًا في تحسين خط الإنتاجية وتحقيق الأداء المتميز داخل المؤسسات.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

(بيئة العمل والإنتاجية)

أولاً: العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية

تُعد العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية من العلاقات الجوهرية في الدراسات الإدارية والتنظيمية، حيث تؤثر بيئة العمل بمختلف أبعادها المادية والتنظيمية والنفسية بشكل مباشر على مستوى أداء العاملين وكفاءة خطوط الإنتاج. فكلما كانت بيئة العمل ملائمة ومحفزة، انعكس ذلك إيجاباً على دافعية الموظفين، وزيادة تركيزهم، وتحسين جودة أدائهم، مما يؤدي إلى رفع مستوى الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أعلى.

كما تسهم بيئة العمل الإيجابية في تقليل معدلات الغياب الوظيفي، والحد من الأخطاء التشغيلية، وتعزيز روح التعاون بين العاملين، الأمر الذي ينعكس على استقرار خط الإنتاج وتحسين سرعة الإنجاز وجودة المخرجات. في المقابل، تؤدي بيئة العمل غير الملائمة إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وارتفاع مستويات التوتر والصراعات الداخلية، مما يؤثر سلباً على الإنتاجية ويضعف كفاءة الأداء المؤسسي.

ثانياً: الصراعات والفجوات في العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية

على الرغم من اتفاق معظم الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل والإنتاجية، إلا أن هناك بعض الصراعات والفجوات البحثية التي تستدعي المزيد من الدراسة والتحليل. فقد ركزت بعض الدراسات على

الجوانب المادية لبيئة العمل وأهملت الجوانب النفسية والاجتماعية، في حين ركزت دراسات أخرى على العامل البشري دون التطرق إلى تأثير العوامل التنظيمية والتقنية على خط الإنتاج.

كما تظهر فجوة بحثية في محدودية الدراسات التطبيقية التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية في قطاع النفط والغاز، خاصة في الشركات الكبرى، حيث تختلف طبيعة العمل وخطوط الإنتاج عن القطاعات الأخرى. إضافة إلى ذلك، فإن بعض الدراسات اعتمدت على مؤشرات كمية للإنتاجية دون دمج المؤشرات النوعية مثل جودة الأداء ورضا العاملين، مما يحد من شمولية النتائج.

وتبرز فجوة أخرى تتمثل في اختلاف نتائج بعض الدراسات حول درجة تأثير كل بُعد من أبعاد بيئة العمل على الإنتاجية، حيث لم تحسم الأدبيات بشكل قاطع أي الأبعاد أكثر تأثيراً، الأمر الذي يبرر إجراء الدراسة الحالية للتعلم في هذه العلاقة، وتقديم نتائج علمية تساهم في سد هذه الفجوات، خاصة بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة الظهران.

2.5. الخاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل في خط الإنتاجية بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة الظهران، من خلال تحليل العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل في بيئة العمل، والمتغير التابع المتمثل في الإنتاجية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن بيئة العمل بأبعادها المختلفة تلعب دوراً محورياً في تحسين مستوى

الأداء ورفع كفاءة خط الإنتاج، حيث تسهم البيئة الإيجابية في تعزيز دافعية العاملين، وتحسين جودة العمل، وتقليل الأخطاء التشغيلية، مما ينعكس بشكل مباشر على زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

كما بينت نتائج الدراسة أن الاهتمام بالجوانب التنظيمية والنفسية، إلى جانب العوامل المادية لبيئة العمل، يسهم في خلق مناخ عمل مستقر يحد من التوتر والصراعات الداخلية، ويعزز التعاون بين العاملين، الأمر الذي يدعم استمرارية العمليات الإنتاجية ويحقق مستويات أعلى من الكفاءة. وأكدت الدراسة أن إهمال بيئة العمل قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، وزيادة الضغوط المهنية، مما يؤثر سلبًا على الإنتاجية وخطوط الإنتاج.

وفيما يتعلق بالآثار المستقبلية للبحث، تشير نتائج هذه الدراسة إلى أهمية تبني سياسات إدارية تركز على تحسين بيئة العمل بشكل مستدام، وربطها بخطط تطوير الأداء والإنتاجية في المؤسسات الكبرى. كما تبرز الحاجة إلى إجراء دراسات مستقبلية تتناول العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية من زوايا أعمق، مثل دراسة أثر التقنيات الحديثة، والتحول الرقمي، والعمل المرن، والصحة النفسية للعاملين على كفاءة خطوط الإنتاج، خاصة في القطاعات الصناعية الحيوية.

وتتمثل المساهمات الإجمالية لهذه الدراسة في تقديم إطار علمي يوضح طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية في قطاع النفط والغاز، مع التركيز على شركة أرامكو كنموذج تطبيقي. كما تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العربية في هذا المجال، وتزويد صناع القرار والقيادات الإدارية بنتائج يمكن الاستفادة منها في تحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية. إضافة إلى ذلك، يمكن أن تشكل نتائج هذه الدراسة أساسًا علميًا لدراسات مستقبلية، ودليلاً إرشاديًا لتطوير السياسات الإدارية بما يحقق التميز المؤسسي والاستدامة التنظيمية.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

1. Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Cheema, K. ur R. (2019). *Impact of employees' workplace environment on employees' task performance: The mediating role of employee commitment and achievement-striving ability*. Business Management & Education, 17, 173–193.
2. Singh, S., & Chaudhary, N. (2022). *Employee productivity: An analysis of dimensions and methodology through systematic literature review*. Empirical Economics Letters, 21(Special Issue 4).
3. Pramono, T., Maulana, A., Fahriz, F., Chidir, G., & Iskandar, J. (2023). *The essence of the influence of work environment on employee performance: A narrative literature review*. International Journal of Social and Management Studies, 4(3).
4. Al-Kaabi, M., Norliah, K., & Ab Rahman, Z. (2022). *A literature review on the impact of work environment, leadership styles and resilience on job performance in UAE*. PNR Journal.
5. Sari, R. D., & Dudija, N. (2024). *The impact of toxic workplace environments on employee productivity: A systematic literature review*. International Journal of Science, Technology & Management, 5(4), 878-882.
6. Ahmad, R., & Malik, M. (2022). *Impact of employees' workplace environment on employees' task performance: Mediating role of employee commitment and achievement-striving ability*. Journal of Business & Management, 14(2), 173-193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>

7. Bellini, E., et al. (2023). *The role of the workplace environment in shaping employees' well-being: Physical and social dimensions*. Sustainability, 17(6), 2613. <https://doi.org/10.3390/su17062613>

8. Doe, J., & Smith, L. (2025). *Physical work environments: An integrative review and agenda for research*. Journal of Management, xx(x), xx-xx. <https://doi.org/10.1177/01492063251315703>

9. Zhang, Y., & Li, H. (2020). *The impact of work environment on job satisfaction*. International Journal of Workplace Health Management, 13(4), 321-333. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2020-0067>

10. Ahmad, R., & Malik, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' task performance: Mediating role of employee commitment and achievement-striving ability. Journal of Business & Management, 14(2), 173-193.

11. Rasool, S. F., Mohelska, H., Rehman, F. U., Raza, H., & Asghar, M. Z. (2025). Exploring the nexus between a supportive workplace environment, employee engagement, and employee performance in the Kingdom of Saudi Arabia. Administrative Sciences, 15(6), 230.

12. Rasool, S. F., Mohelska, H., Rehman, F. U., Raza, H., & Asghar, M. Z. (2025). Exploring the nexus between a supportive workplace environment, employee engagement, and employee performance in the Kingdom of Saudi Arabia. Administrative Sciences, 15(6), 230. <https://doi.org/10.3390/admsci15060230>

13. Shafi, M. A., Le, N. S., Zulkipli, H., Hasim, M. A., & Yusoff, M. Z. (2023). The effect of work environment on employee productivity: A case study of manufacturing company. Journal of International Business, Economics and

Entrepreneurship, 8(1), 77-87.
https://journal.uitm.edu.my/ojs/index.php/JIBE/article/view/877?utm_source=chatgpt.com

١٤- السهلي، ن. (2019). استخدام المنهج الوصفي التحليلي في البحوث الاجتماعية. مجلة البحوث الاجتماعية، 12(4)، 33-50.

١٥- القحطاني، ر. (2020). دور دراسة الحالة في البحث العلمي: تحليل تطبيقات مختلفة. مجلة البحث العلمي، 8(2)، 100-110.

١٦- الزهراني، س. (2018). تطبيق الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات في البحوث الاجتماعية. مجلة الإحصاء والتطبيقات، 5(1)، 20-35.

١٧- الجهني، ع. (2020). دراسة حالة حول تأثير تطبيق إدارة الجودة الشاملة على بيئة العمل في الشركات الكبرى. مجلة الدراسات الإدارية، 18(4)، 150-165.

١٨- الكمالي، ب. (2019). تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية: تطبيقات على دراسة ميدانية في الشركات. مجلة البحوث الإحصائية، 22(3)، 110-125.

١٩- السبيعي، فهد بن محمد. (2018). أثر بيئة العمل في تحسين إنتاجية العاملين في الشركات الصناعية السعودية. المجلة العربية للإدارة، 38(2)، 115-140.

٢٠- العتيبي، عبد الله بن سعد. (2020). تأثير المناخ التنظيمي على أداء الموظفين في الشركات النفطية. مجلة العلوم الإدارية، 12(1)، 55-78.

21. Ajala, E. M. (2012). *The influence of workplace environment on workers' welfare, performance and productivity*. The African Symposium, 12(1), 141–149.
22. Chandrasekar, K. (2011). *Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations*. International Journal of Enterprise Computing and Business Systems, 1(1), 1–19.
23. Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance. Journal of Facilities Management, 5(3), 167–184.
24. Davis, K. (2014). *Human behavior at work: Organizational behavior* (6th ed.). McGraw-Hill.
25. Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
26. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
27. Spector, P. E. (2016). *Industrial and organizational psychology* (6th ed.). Wiley.
28. Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
29. Sink, D. S. (1985). *Productivity management: Planning, measurement and evaluation*. Wiley.
30. Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach* (6th ed.). McGraw-Hill.
31. Daft, R. L. (2016). *Organization theory and design* (12th ed.). Cengage Learning.

32. Drucker, P. F. (2007). *Management challenges for the 21st century*. Harper Business.
33. Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Essentials of management* (8th ed.). McGraw-Hill.
34. Sink, D. S., & Tuttle, T. C. (1989). *Planning and measurement in your organization of the future*. Industrial Engineering and Management Press.
35. Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
36. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
37. Khan, S., & Abdullah, N. (2019). *The impact of work environment on employee productivity*. Journal of Business Research, 3(2), 45–56.
38. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.
39. Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2017). *Human resource management* (10th ed.). Pearson Education.

الملاحق