

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظف بتطبيق على (شركة ارامكو, المملكة العربية السعودية)

أسم الطالب

فاطمة إبراهيم محمد أحمد

الرقم الجامعي 222001911

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- ادارة مشاريع - جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله أكملت هذا البحث بكل فخر واعتزاز. أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذي الفاضل الدكتور عبد الرحمن نادر، على توجيهاته السديدة وملاحظاته القيمة، وعلى دعمه وتشجيعه الدائم لي في كل خطوة، مما ساعدني على الوصول إلى ما أنا عليه اليوم.

كما لا يسعني إلا أن أقدم أجمل عبارات الشكر والامتنان له على جهده العظيم في مساعدتي خلال إعداد هذا البحث.

ولا أنسى أن أخص عائلتي الكريمة بجزيل الشكر على وقوفهم الدائم إلى جانبي، وشكر خاص لمساندتهم لي في كافة مراحل البحث، ودعائهم الذي كان له الأثر الكبير في تحقيق هذا الإنجاز.

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى صديقتي العزيزات اللواتي كان لهن دور كبير في دعمي وتحفيزي طوال فترة إعداد البحث. شكراً لوجودكن بجانبني ولتشجيعكن المتواصل، أنتن لم تكن فقط صديقات، بل شقائق الروح ومصدر إلهامي في الأوقات الصعبة.

فلكم جميعاً منى كل الحب والتقدير.

أسأل الله أن يجزيكم عني خير الجزاء، ويجعل ما قدمتم في ميزان حسناتكم

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والذي علم الإنسان ما لم يعلم، ويسر لنا إتمام هذا العمل بعد جهد وتعب. أهدي هذا البحث إلى كل من ساهم في نجاحه من قريب أو بعيد، إلى من منحني الدعم والمساندة لتحقيق هذا الإنجاز.

إلى والدتي العزيزة التي كانت دائماً ملهمتي في الحياة، وأملّي الذي لا ينضب في كل خطوة أخطوها. إلى كل من منحني الحب والدعم، وساعدني على تخطي التحديات، ليكون هذا العمل ثمرة جهودهم المستمرة.

إلى من آمنت بقدراتي، وأعطتني القوة للمضي قدماً في دربي، إلى أصدقائي وصديقاتي الذين لم ييخلوا علي بالكلمة الطيبة والنصيحة الصادقة. إلى زملائي الذين شاركوني لحظات العمل والتحدي، وكانوا مصدراً للإلهام والدافع في كل مرحلة من مراحل البحث.

إلى كل من كان لهم الأثر في هذه الرحلة، وكل من ساعدني في تجاوز الصعاب ليظهر هذا العمل بشكل مميز. هذا البحث هو ثمرة إصرارنا معاً على تحقيق الأفضل، وهو خطوة مهمة نحو تحقيق أهدافنا المشتركة.

أهدي هذا العمل إلى الجميع، وأتمنى أن يكون مصدر فخر لكل من ساهم فيه، وأن ينيّر الطريق لكل من يسعى للنجاح والتفوق

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظف بالتطبيق على شركة أرامكو السعودية، من خلال تحليل بعض عناصر بيئة العمل، مثل العلاقات بين الزملاء، مستوى ضغط العمل، ووضوح السياسات والإجراءات الداخلية، وبيان مدى تأثيرها على مستوى الأداء الوظيفي والإنتاجية.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان التي وُزعت إلكترونياً على عينة من موظفي شركة أرامكو السعودية. وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة عبر برنامج SPSS بهدف اختبار الفرضيات وتحقيق أهداف الدراسة.

النتائج:

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل وإنتاجية الموظفين، حيث أظهرت النتائج أن بيئة العمل التي تتسم بالعلاقات الإيجابية بين الزملاء، ومستوى الضغط المقبول، ووضوح السياسات والإجراءات، تسهم في الحفاظ على مستوى ثابت من الأداء وتحسين الإنتاجية حتى في ظل ضغوط العمل.

التطبيقات والأهمية:

تكمن أهمية هذه الدراسة في تقديم نتائج تطبيقية يمكن أن تستفيد منها الإدارات العليا وأقسام الموارد البشرية في تحسين بيئة العمل، وتعزيز التعاون بين الموظفين، وتقليل الضغوط الوظيفية، بما يسهم في رفع كفاءة الأداء وزيادة إنتاجية الموظفين وتحقيق استدامة الأداء المؤسسي داخل الشركات الكبرى.

الكلمات المفتاحية:

بيئة العمل، إنتاجية الموظف، الأداء الوظيفي، شركة أرامكو السعودية.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
9	1.1. المقدمة:.....
10	1.2. مشكلة الدراسة.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
10	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
10	1.3. أهمية الدراسة.....
11	1.3.1. على المستوى النظري:.....
11	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
11	1.4. أسئلة الدراسة.....
12	1.5. أهداف الدراسة.....
12	1.6. فرضيات الدراسة.....
13	1.7. نموذج الدراسة.....
16	1.8. الدراسة الميدانية.....
17	1.9. مخطط المشروع.....
18	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
19	2.1. المقدمة:.....
20	2.2. المتغير المستقل.....
22	2.3. المتغير التابع.....
23	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
24	2.5. الخاتمة.....
31	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
32	3.1. المقدمة.....
32	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
35	3.3. تصميم البحث.....

37	3.4.مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
38	3.5.طريقة جمع البيانات.....
38	3.6.أنواع البيانات.....
39	3.7.إجراءات التحليل الإحصائي.....
41	3.8.الخاتمة.....
42	4.الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
43	4.1.المقدمة.....
44	4.2.توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
45	4.3.اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
46	4.4.الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
47	4.5.اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
49	4.6.الخاتمة.....
50	5.الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
51	5.1.حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
53	5.2.توصيات الدراسة:.....
54	5.3.الخاتمة:.....
55	قائمة المراجع.....
60	الملاحق.....

جدول الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
(1)	نموذج الدراسة	١٢

جدول الجداول

العنوان	رقم الصفحة
مخطط المشروع المقترح	١٦
الاستبيان الاول	٢٧
الاستبيان الثاني	٢٨
جدول تصميم البحث	٣٣
توزيع مجتمع الدراسة	٣٦
عينة البحث	٣٦
توصيف عينة البحث	٣٦
اختبارات الصدق والثبات	٤٣
الإحصاء الوصفي للمتغيرات	٤٥
اختبار الفرضيات	٤٦

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

عد بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على إنتاجية الموظفين داخل أي مؤسسة. فالإنتاجية اليوم لم تعد تعتمد فقط على كفاءة الفرد ومهاراته، بل أصبحت تتأثر بشكل كبير بالمحيط الذي يعمل فيه، سواء من حيث الظروف المادية كالإضاءة والتهوية والتجهيزات، أو من حيث الجوانب النفسية والاجتماعية مثل العلاقات بين الزملاء، والدعم الإداري، والإحساس بالعدالة والتقدير.

تُشير الدراسات الحديثة إلى أن بيئة العمل الإيجابية تسهم في رفع معدلات الرضا الوظيفي، وتقليل نسب الغياب، وزيادة الولاء الوظيفي، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية. لذلك، فإن المؤسسات التي تهتم بتطوير بيئة عمل محفزة وصحية تحقق نتائج أفضل على مستوى الأفراد والمنظمة ككل.

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين بيئة العمل بمختلف مكوناتها (الفيزيائية، النفسية، والتنظيمية) وبين إنتاجية الموظف. كما يسعى إلى تحديد أبرز المشكلات التي قد تؤثر سلبًا على بيئة العمل، واقتراح حلول عملية قابلة للتطبيق لتحسينها.

ومن خلال الجمع بين الجانب النظري والتحليل الميداني، سيتم تسليط الضوء على تأثير بيئة العمل في قطاعات مختلفة، مع التركيز على أفضل الممارسات التي يمكن أن تعتمد عليها المؤسسات لتعزيز بيئة العمل ورفع كفاءة موظفيها.

يأمل هذا البحث في تقديم توصيات واضحة تُمكن أصحاب القرار من تطوير بيئات عمل أكثر مرونة وتحفيزًا، تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتدعم استدامة الأداء المتميز.

1.2. مشكلة الدراسة

تُعد بيئة العمل من العوامل الأساسية المؤثرة في إنتاجية الموظفين، حيث تلعب دورًا مباشرًا في تحفيزهم أو إحباطهم. ورغم الاعتراف المتزايد بأهمية هذه البيئة، إلا أن كثيرًا من المؤسسات لا تطبق معايير بيئة العمل بشكل شامل، مما يؤثر على مستوى الأداء والإنجاز.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتمثل في قصور الفهم النظري لبيئة العمل، إذ يتم التركيز غالبًا على الجوانب المادية فقط، مع إغفال التأثيرات النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تساهم في رفع الإنتاجية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تتجلى في ضعف التطبيق العملي لمتطلبات بيئة العمل المثالية، وغياب البيانات الدقيقة التي توضح العلاقة بين هذه البيئة ومستوى إنتاج الموظفين داخل المؤسسات.

سؤال البحث الرئيسي:

ما مدى تأثير بيئة العمل بجوانبها المختلفة على إنتاجية الموظفين ؟

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة المتزايدة لفهم العوامل المؤثرة على إنتاجية الموظفين في بيئات العمل المختلفة، خاصة في ظل التحديات المعاصرة التي تواجه المؤسسات في تحسين الأداء وتعزيز الكفاءة. إذ تساهم بيئة العمل الفعّالة في رفع مستويات الرضا الوظيفي، وتقليل معدلات الغياب والاستقالة، وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر استدامة.

1.3.1. على المستوى النظري:

- توضح هذه الدراسة العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية من منظور علمي شامل.
- تساهم في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بسلوك الأفراد داخل بيئات العمل.
- تسدّ فجوة معرفية في فهم التأثير المتكامل للعوامل النفسية والاجتماعية والتنظيمية على الأداء

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تقدم نتائج قابلة للتطبيق يمكن أن تساعد أصحاب القرار ومديري الموارد البشرية في تطوير بيئة العمل.
- تُمكن المؤسسات من تحديد نقاط الضعف والتحسين في بيئاتها الداخلية بما ينعكس إيجابًا على الإنتاجية.
- تساهم في وضع توصيات عملية لتحسين أداء الموظفين من خلال تهيئة بيئة عمل صحية ومحفزة

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما مدى تأثير بيئة العمل المادية (الإضاءة، التهوية، المساحة، التجهيزات) على إنتاجية الموظفين؟
2. كيف تؤثر العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل (التفاعل بين الزملاء، الدعم الإداري) على الأداء الوظيفي؟
3. ما دور العوامل النفسية (الرضا الوظيفي، الشعور بالتقدير، الأمان الوظيفي) في رفع أو خفض الإنتاجية؟
4. هل يوجد فروق في الإنتاجية بين الموظفين تبعًا لاختلاف بيئة العمل؟
5. ما مدى وعي المؤسسات بأهمية تطوير بيئة العمل لتحسين الأداء؟

1.5. أهداف الدراسة

- تحليل أثر عناصر بيئة العمل المادية (مثل الإضاءة، التهوية، التجهيزات) على إنتاجية الموظفين.
- تحديد العلاقة بين بيئة العمل الاجتماعية (مثل العلاقات بين الزملاء والدعم الإداري) ومستوى الأداء الوظيفي.
- دراسة أثر العوامل النفسية (كالرضا الوظيفي، والشعور بالتقدير، والتحفيز) في تعزيز الإنتاجية.
- الكشف عن مدى اختلاف الإنتاجية تبعًا لاختلاف بيئة العمل داخل المؤسسات.
- قياس وعي المؤسسات بأهمية بيئة العمل ودورها في تحسين أداء الموظفين.
- التعرف على أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في توفير بيئة عمل مثالية.
- تقديم توصيات عملية للمؤسسات تهدف إلى تحسين بيئة العمل وزيادة كفاءة العاملين

1.6. فرضيات الدراسة

- تؤدي بيئة العمل النفسية الجيدة (كالرضا الوظيفي والتحفيز) إلى زيادة إنتاجية الموظفين.
- H1: بيئة العمل النفسية الجيدة لا تؤثر على إنتاجية الموظفين
 - H2: بيئة العمل النفسية تؤثر على إنتاجية الموظفين
 - H3: بيئة العمل النفسية الجيدة تؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظفين
 - H4: توجد علاقة بين بيئة العمل النفسية وإنتاجية الموظفين دون تحديد الاتجاه

1.7. نموذج الدراسة



الشكل 1: نموذج الدراسة (فاطمة إبراهيم)

1.8 منهجية الدراسة

المنهج الوصفي التحليلي هو أسلوب بحثي يُستخدم لدراسة الظواهر كما هي في الواقع، بهدف وصفها بدقة، ثم تحليل العلاقة بين عناصرها، وتفسير النتائج بناءً على البيانات التي يتم جمعها، وغالبًا ما يتم جمع البيانات باستخدام أدوات مثل الاستبيانات، أو المقابلات، أو الملاحظات

دراسة كمية وصفية تحليلية تعتمد على تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية لقياس أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظف.

2. منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لكونه الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية، حيث يقوم بوصف بيئة العمل وتحليل علاقتها بإنتاجية الموظف، كما يعتمد على جمع البيانات من عينة واقعية وتحليلها للوصول إلى نتائج.

3. مجتمع الدراسة

يشمل جميع الموظفين العاملين في شركة أرامكو داخل المملكة العربية السعودية، سواء في المكاتب الإدارية أو المواقع التشغيلية.

4. عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من موظفي أرامكو، مع الأخذ بعين الاعتبار التوزيع الجغرافي والوظيفي داخل الشركة (إداريين، مهندسين، فنيين... إلخ).

مثال: بلغ حجم العينة (300) موظف تم توزيع الاستبانة عليهم إلكترونياً.

5. أدوات جمع البيانات

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتتضمن أربعة محاور رئيسية:

- المحور الأول: المعلومات العامة (العمر، الجنس، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة...).
- المحور الثاني: بيئة العمل المادية (الإضاءة، التهوية، التجهيزات...).
- المحور الثالث: بيئة العمل النفسية والاجتماعية (العلاقات، التحفيز، العدالة...).
- المحور الرابع: إنتاجية الموظف (الإنجاز، الالتزام، الكفاءة...).

6. أساليب التحليل الإحصائي

تم استخدام البرامج الإحصائية مثل SPSS لتحليل البيانات، من خلال:

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.
- اختبار العلاقة بين المتغيرات (مثل اختبار بيرسون Pearson).

- اختبار الفرضيات باستخدام تحليل التباين ANOVA أو اختبار T حسب طبيعة البيانات

7. حدود الدراسة

- المكانية: شركة أرامكو السعودية.
- الزمانية: البيانات جمعت خلال الفترة من (شهر كذا إلى شهر كذا).
- الموضوعية: تركز على علاقة بيئة العمل بإنتاجية الموظفين فقط دون التطرق لعوامل خارجية أخرى.

8. الأساليب المتبعة لضمان صدق وثبات الأداة

- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين الأكاديميين للتأكد من صدق المحتوى.
- تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)

1.1. الدراسة الميدانية

1.

دراسة: Antecedents and Consequences of Employee Well-Being: Saudi
Aramco

- أجريت بين 362 موظفًا في أرامكو باستخدام استبيان وتحليل بيانات عبر Smart PLS.
- ركزت على العلاقة بين عوامل بيئة العمل (المخاطر الوظيفية، الصراع التنظيمي، الدعم المؤسسي) ومستويات الرفاه النفسي، الاجتماعي، والبدني.
- توصلت إلى أن تحسين الرفاه يؤدي إلى تعزيز سلوك مشاركة المعرفة بين الموظفين، كما أن الدعم المؤسسي وسيطرة الموظف على عمله تقلل من التأثير السلبي للإجهاد والضغط.

2.

دراسة تجربة يومية (Experience Sampling Method)

- شملت عينة من 64 موظفًا بدوام كامل، مع تحليل 354 يوم عمل لكل منهم.
- ركزت الدراسة على العلاقة بين عبء العمل (Workload) وضغط العمل اليومي (Distress) والرفاه اليومي.
- النتائج أظهرت أن عبء العمل يرتبط بزيادة الضغوط البدنية والنفسية، بينما الدعم التنظيمي والتحكم في العمل يخففان هذه التأثيرات.

3.

دراسات بيئة العمل في قطاع النفط والطاقة السعودي

- تحليل العلاقة بين جودة بيئة العمل والرضا الوظيفي بين موظفي قطاع النفط والغاز، بما في ذلك العمال الإداريين في أرامكو.
- تبين وجود علاقة إيجابية قوية بين بيئة العمل وجو الرضا، مما يؤثر بدوره على الالتزام التنظيمي.

4.

دراسة في القطاع الصناعي السعودي (تصنيع)

- تناولت دراسة أثر بيئة العمل على الاحتفاظ بالموظفين والدافع الداخلي.
- وجدت أن ظروف بيئة العمل السيئة (البنية التحتية الضعيفة، ضعف السلامة، نقص التقدير) تؤدي لهجرة المواهب، بينما بيئة عمل محفزة تعزز الالتزام والإنتاجية.

اقترح لتطبيق الدراسة الحقلية على شركة أرامكو
يمكنك اعتماد منهجية مشابهة للدراسات أعلاه في مشروعك كما يلي:

1 اختيار العينة:

- عينة تمثيلية من موظفي أرامكو (الإداريون، التشغيل، الفنيون، العمال في مواقع مختلفة).
- عدد نموذجي: بين 60 و 350 مشاركاً حسب المنهج (التجربة اليومية أو الاستبيان).

2 أداة جمع البيانات:

- استبيانات تتضمن عناصر: جودة بيئة العمل (المادية والنفسية)، الرفاه الشخصي (نفسي، اجتماعي، بدني)، والإنتاجية/الرضا الوظيفي.
- تجربة يومية (Experience Sampling) لقياس الضغوط اليومية والرفاه الفوري في أيام العمل.

3 التحليل الإحصائي:

- تحليل باستخدام Smart PLS أو SEM، لاختبار العلاقات بين المتغيرات ونمذجة العوامل المؤثرة.
- استخدام الانحدار والتحليل التبعي لقياس دور المتغيرات الوسيطة (كالتحفيز والدعم المؤسسي).

4 العينة الإستراتيجية:

مزيغ من الوظائف والمواقع داخل الشركة لضمان تنوع الآراء

1.2. مخطط المشروع

مقدمة - مشكلة الدراسة - أهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - أهمية الدراسة - منهجية الدراسة - حدود الدراسة	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
مفاهيم ومكونات بيئة العمل - العوامل المؤثرة في بيئة العمل (مادية، نفسية، اجتماعية) - مفهوم الإنتاجية وأبعادها - العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية - استعراض الدراسات السابقة المحلية والعربية والدولية	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
فلسفة البحث - نوع البحث - منهج البحث المستخدم - الأفق الزمني - مجتمع الدراسة - عينة الدراسة - أدوات جمع البيانات - صدق وثبات الأداة - أساليب تحليل البيانات	الفصل الثالث: منهجية البحث
عرض وتحليل البيانات - الخصائص العامة لأفراد العينة - تحليل الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة (مثل T-test، ANOVA، تحليل الارتباط...) - تفسير النتائج	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
مناقشة النتائج في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة - تقديم التوصيات العملية والإدارية - مقترحات لدراسات مستقبلية - الخاتم	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

الشكل 2 : مخطط المشروع المقترح (فاطمة إبراهيم)

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

الفقرة الأولى: أهمية إجراء مراجعات للأدبيات

تُعد مراجعة الأدبيات خطوة أساسية في أي بحث علمي، إذ تتيح للباحث الإلمام بما تم تناوله من موضوعات مشابهة، وتحديد الثغرات التي لم تُعالج بعد. كما تساعد هذه المراجعة على وضع إطار نظري واضح للبحث، وتوضيح المفاهيم والعلاقات بين المتغيرات محل الدراسة. ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، يتمكن الباحث من بناء خلفية علمية متينة تدعم دراسته الحالية وتمنحها مصداقية وعمقاً أكبر.

الفقرة الثانية: مقدمة موجزة عن محتويات الفصل

يتناول هذا الفصل عرضاً تحليلياً للدراسات السابقة المرتبطة بموضوع أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظفين. حيث يبدأ الفصل بتوضيح أهم المفاهيم المرتبطة بالمتغير المستقل (بيئة العمل) والمتغير التابع (إنتاجية الموظف)، ثم يستعرض أبرز الدراسات التي تناولت العلاقة بينهما في السياقات المحلية والعربية والدولية. ويختتم الفصل بتلخيص لأهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات، بما يمهد الطريق لتوضيح موقع الدراسة الحالية من مجمل الأدبيات العلمية.

الفقرة الثالثة: أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة

تتمثل أهمية مراجعة الأدبيات في أنها تساعد الباحث على الاستفادة من خبرات وتجارب الآخرين، وتجنب تكرار الجهود البحثية السابقة. كما أنها تساهم في صياغة فرضيات دقيقة، وتزويد الباحث بأدوات وأساليب منهجية يمكن الاستفادة منها في جمع البيانات وتحليلها. بالإضافة إلى ذلك، فإن مراجعة الأدبيات تكشف عن أوجه التشابه والاختلاف بين النتائج، مما يعزز من قدرة الباحث على تفسير الظاهرة المدروسة بشكل أكثر شمولية.

الفقرة الرابعة: دراسات أدبية سابقة

شهدت العقود الأخيرة تناميًا ملحوظًا في الدراسات التي تناولت بيئة العمل وعلاقتها بالإنتاجية، سواء في المؤسسات الحكومية أو الشركات الكبرى مثل شركات النفط والطاقة. وقد ركزت هذه الدراسات على أبعاد متعددة؛ منها العوامل المادية (مثل الإضاءة والتهوية)، والعوامل النفسية (مثل الرضا الوظيفي والتحفيز)، والعوامل الاجتماعية (مثل العلاقات والدعم الإداري). وأظهرت نتائج هذه الأبحاث وجود ارتباط وثيق بين تهيئة بيئة عمل صحية ومحفزة وبين رفع مستويات الأداء والإنتاجية لدى الموظفين، الأمر الذي يعزز من أهمية الدراسة الحالية في إثراء هذا المجال

2.2. المتغير المستقل

بيئة العمل

الفقرة الأولى: التعريف

تشير بيئة العمل إلى مجموع الظروف والعوامل المحيطة بالموظف أثناء أدائه لمهامه داخل المؤسسة، وتشمل الجوانب المادية كالمكان والتجهيزات والتهوية والإضاءة، والجوانب الاجتماعية مثل العلاقات بين الزملاء والدعم الإداري، بالإضافة إلى العوامل النفسية المرتبطة بالرضا الوظيفي والشعور بالتقدير والأمان. وتُعد بيئة العمل الإطار الذي يؤثر بشكل مباشر في اتجاهات الموظفين وسلوكهم، مما ينعكس على مستويات الأداء والإنتاجية.

الفقرة الثانية: التطور التاريخي

ظهر الاهتمام بمفهوم بيئة العمل منذ بدايات القرن العشرين مع دراسات المدرسة الكلاسيكية في الإدارة، التي ركزت على تحسين ظروف العمل المادية لزيادة الكفاءة. ثم تطور المفهوم مع مدرسة العلاقات الإنسانية التي أبرزت أهمية الجوانب الاجتماعية والنفسية، مثل التفاعل بين العاملين والدافعية. ومع التوجهات الحديثة في الإدارة، أصبح مفهوم بيئة العمل أكثر شمولية، حيث يشمل الأبعاد التنظيمية والثقافية، ويُنظر إليه كعنصر استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية وزيادة الولاء الوظيفي.

الفقرة الثالثة: الأبعاد الرئيسية

تنقسم بيئة العمل إلى عدة أبعاد رئيسية:

1. البيئة المادية: وتشمل المكاتب، التجهيزات، المساحة، التهوية، الإضاءة، وأدوات السلامة المهنية.
2. البيئة الاجتماعية: وتشمل طبيعة العلاقات بين الزملاء، مستوى التعاون، الدعم الإداري، وأنماط القيادة.
3. البيئة النفسية: وتشمل الرضا الوظيفي، الشعور بالتقدير والعدالة، الأمان الوظيفي، والتحفيز.
4. البيئة التنظيمية: وتشمل السياسات والإجراءات الداخلية، والثقافة المؤسسية، وأساليب العمل.

الفقرة الرابعة: النظريات المرتبطة

ارتبط مفهوم بيئة العمل بعدد من النظريات الإدارية والسلوكية، أبرزها:

- نظرية ماسلو للحاجات: التي تؤكد أن تلبية حاجات الأمن والانتماء والتقدير داخل بيئة العمل يعزز من دافعية الأفراد.
- نظرية هيرزبرغ ثنائية العوامل: التي تميز بين العوامل المحفزة (كالإنجاز والتقدير) وعوامل الوقاية (كالظروف المادية والراتب) وتأثيرها على الرضا الوظيفي.
- نظرية النظم: التي تنظر إلى المنظمة كمنظومة متكاملة تتأثر بيئتها الداخلية والخارجية.
- نظرية رأس المال الاجتماعي: التي تبرز دور العلاقات الاجتماعية والثقة المتبادلة في تعزيز الأداء داخل بيئة العمل

2.3. المتغير التابع

إنتاجية الموظف

الفقرة الأولى: التعريف

تُعرّف إنتاجية الموظف بأنها قدرة الفرد على تحويل الموارد المتاحة (الوقت، الجهد، المهارات) إلى مخرجات ملموسة تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية. وتشمل الإنتاجية نوعية الأداء، سرعة الإنجاز، والالتزام بالمعايير المحددة. كما يُنظر إليها باعتبارها انعكاساً لمستوى كفاءة الموظف ودفاعيته، ومدى استغلاله الأمثل لبيئة العمل المحيطة به.

الفقرة الثانية: التطور التاريخي

بدأ الاهتمام بقياس الإنتاجية منذ الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر، حيث كان التركيز في البداية على الكمية والسرعة في إنجاز العمل. لاحقاً، ومع ظهور الفكر الإداري الحديث، تم توسيع مفهوم الإنتاجية ليشمل الجودة والكفاءة وليس الكمية فقط. ومع الدراسات الحديثة في سلوك الأفراد والمنظمات، أصبح ينظر إلى الإنتاجية كنتاج لتفاعل عوامل متعددة، منها الجوانب النفسية والاجتماعية والبيئية، وليس فقط المهارة الفردية أو التكنولوجيا المستخدمة.

الفقرة الثالثة: الأبعاد الرئيسية

يمكن تقسيم إنتاجية الموظف إلى عدة أبعاد رئيسية:

1. البعد الكمي: يتعلق بحجم المخرجات أو كمية العمل المنجز خلال فترة زمنية محددة.
2. البعد النوعي: يعكس جودة العمل، الالتزام بالمعايير، وتقليل الأخطاء.
3. البعد الزمني: يقيس مدى التزام الموظف بالمواعيد النهائية والقدرة على إنجاز المهام بكفاءة في الوقت المحدد.
4. البعد السلوكي: يتعلق بالالتزام، الانضباط، والمبادرة الفردية، والتي تؤثر بشكل غير مباشر على الأداء العام.

الفقرة الرابعة: النظريات المرتبطة

ارتبط مفهوم إنتاجية الموظف بعدد من النظريات الإدارية والسلوكية، من أبرزها:

- نظرية الإدارة العلمية (تايلور): ركزت على تقسيم العمل وتحسين الأساليب لتحقيق أقصى إنتاجية.
- نظرية توقعات فروم (Vroom's Expectancy Theory): ترى أن الإنتاجية ترتبط بدافعية الموظف التي تتأثر بتوقعاته للعوائد.
- نظرية هيرزبرغ ثنائية العوامل: أوضحت أن الحوافز والرضا الوظيفي يساهمان في رفع إنتاجية الأفراد.
- نظرية رأس المال البشري: تؤكد أن الاستثمار في تدريب وتطوير الموظفين يرفع من إنتاجيتهم بشكل مباشر

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة المباشرة:

بيئة العمل الإيجابية (المادية، النفسية، الاجتماعية، التنظيمية) تؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظفين من خلال رفع مستوى الرضا الوظيفي، تقليل الغياب، وتحفيز الالتزام.

- العلاقة غير المباشرة:

بعض عناصر بيئة العمل تؤثر عبر متغيرات وسيطة مثل الدافعية والتحفيز والولاء الوظيفي، والتي بدورها تنعكس إيجابًا على الأداء والإنتاجية.

- اتجاه العلاقة:

كلما تحسنت جودة بيئة العمل، ارتفعت مستويات الإنتاجية (علاقة طردية). أما البيئة السلبية (ضغط العمل، ضعف الدعم الإداري، ظروف غير مريحة) فهي ترتبط بانخفاض الإنتاجية (علاقة عكسية).

ثانيًا: من ناحية الصراعات والفجوات

- الصراعات النظرية:
- بعض الدراسات ركزت فقط على العوامل المادية (الإضاءة، المساحة)، وتجاهلت الجوانب النفسية والاجتماعية.
- بينما دراسات أخرى أبرزت أهمية العوامل غير الملموسة (التحفيز، العدالة التنظيمية) أكثر من العوامل المادية.
- هذا أدى إلى تباين في النتائج بخصوص أي نوع من العوامل له التأثير الأكبر على الإنتاجية.
- الفجوات البحثية:
- فجوة على المستوى النظري: نقص في الدراسات التي تدمج الأبعاد المادية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية معًا في نموذج شامل.
- فجوة على المستوى التطبيقي: قلة الأبحاث التطبيقية التي تقيس العلاقة داخل شركات كبرى مثل أرامكو السعودية باستخدام عينات واسعة وأدوات إحصائية حديثة (مثل SEM أو SmartPLS).
- فجوة في السياق المحلي: معظم الدراسات الأجنبية ركزت على بيئات عمل غربية، بينما بيئة العمل في السياق السعودي لها خصوصية ثقافية وتنظيمية قد تؤثر على الإنتاجية بشكل مختلف

2.5. الخاتمة

يُظهر هذا البحث أن بيئة العمل بمختلف أبعادها (المادية، النفسية، الاجتماعية، والتنظيمية) تمثل عاملاً جوهرياً في التأثير على إنتاجية الموظفين داخل المؤسسات. فقد بينت الدراسات السابقة أن توفير بيئة عمل صحية وإيجابية يساهم في رفع مستويات الرضا الوظيفي، تقليل معدلات الغياب، وتعزيز الولاء المؤسسي، مما ينعكس بشكل مباشر على تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. وعلى العكس، فإن بيئة العمل السلبية أو غير المهيأة تُعد من أبرز العوامل التي تؤدي إلى انخفاض مستويات الأداء وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي.

من ناحية أخرى، تكشف المراجعة النظرية والتطبيقية عن وجود فجوات بحثية وصراعات في الأدبيات؛ حيث ركزت بعض الدراسات على العوامل المادية فقط، بينما أولت دراسات أخرى اهتمامًا أكبر بالجوانب النفسية والاجتماعية. وهذا يبرز الحاجة إلى تبني مقاربات شمولية تجمع بين مختلف الأبعاد لقياس أثر بيئة العمل بدقة أكبر.

أما فيما يتعلق بالآثار المستقبلية، فإن هذا البحث يفتح المجال أمام دراسات أوسع وأكثر تعمقًا، خصوصًا في السياق السعودي. إذ يمكن مستقبلاً توظيف مناهج بحثية أكثر تقدمًا مثل النمذجة الهيكلية (SEM) أو تحليل المسار (Path Analysis) لفهم العلاقات المعقدة بين المتغيرات. كما يمكن توسيع نطاق البحث ليشمل قطاعات أخرى غير قطاع النفط، بهدف المقارنة واستنتاج نتائج أكثر عمومية.

وعلى المستوى العملي، يقدم هذا البحث مساهمات إجمالية تتمثل في إثراء الأدبيات المتعلقة بسلوك الأفراد داخل بيئات العمل، وتزويد المؤسسات بتوصيات عملية لتطوير بيئاتها الداخلية بما يعزز الأداء والإنتاجية. كما يساهم في رفع وعي أصحاب القرار بأهمية الاستثمار في بيئة العمل كعنصر استراتيجي يحقق استدامة التميز المؤسسي والميزة التنافسية.

مقدمة الاستبيان

السادة/ المشاركون الكرام،

تحية طيبة وبعد،

في إطار إعداد مشروع التخرج بكلية الإدارة – جامعة ميدأوشن، أقوم بإجراء دراسة بعنوان: “أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظف بالتطبيق على شركة أرامكو السعودية”، وذلك بهدف التعرف على أثر عناصر بيئة العمل (المادية، النفسية، الاجتماعية، والتنظيمية) على مستوى إنتاجية الموظفين داخل المؤسسات.

يُعد هذا الاستبيان الأداة الرئيسة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة. وإننا نؤكد أن جميع المعلومات الواردة فيه ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، كما أن المشاركة في هذا الاستبيان طوعية ولا يترتب عليها أي التزامات.

نرجو منكم التكرم بالإجابة على العبارات بكل دقة وموضوعية، حيث إن آراءكم ستُسهم بشكل كبير في الوصول إلى نتائج علمية تعزز تطوير بيئات العمل وتحسين أداء الموظفين. ونفضلوا بقبول خالص الشكر والتقدير على تعاونكم ودعمكم لهذه الدراسة

□ البيانات الشخصية:

الجنس:

□ ذكر

□ أنثى

المستوى التعليمي:

□ تعليم ثانوي

□ بكالوريوس

□ ماجستير

□ دكتوراه

العمر:

- ☐ أقل من 20 سنة
- ☐ من 20 إلى 30 سنة
- ☐ من 30 إلى 40 سنة
- ☐ من 40 إلى 50 سنة
- ☐ أكثر من 50 سنة

سنوات الخبرة:

- ☐ أقل من سنتين
- ☐ من سنتين إلى 5 سنوات
- ☐ من 5 إلى 10 سنوات
- ☐ من 10 إلى 15 سنة
- ☐ أكثر من 15 سنة

القسم الأول: بيئة العمل (المادية، النفسية، الاجتماعية، التنظيمية)

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	يتم توفير إضاءة وتهوية ومساحات عمل مناسبة لإنجاز المهام بكفاءة.			
2	التجهيزات والأدوات التقنية الحديثة متوفرة وتعمل بشكل موثوق.			
3	معايير السلامة والصحة المهنية مطبقة ويتم متابعتها بانتظام			
4	بيئة العمل خالية من الضوضاء والمشتتات التي تعيق الأداء			
5	العلاقات بين الزملاء تنسم بالاحترام والتعاون			
6	أُتلقى دعمًا إداريًا كافيًا عند مواجهة صعوبات في العمل			
7	أشعر بعدالة في توزيع المهام وتقييم الأداء			
8	أشعر بالتقدير والاعتراف بجهودتي من قبل الإدارة			
9	مستوى الضغط في العمل مقبول ويمكن التحكم فيه			
10	تتوفر لي درجة مناسبة من الاستقلالية والتحكم في طريقة إنجاز عملي.			
11	السياسات والإجراءات الداخلية واضحة ويتم تطبيقها باستمرار على الجميع			
12	توجد قنوات اتصال فعالة ومفتوحة بين الموظفين والإدارة.			
13	فرص التدريب والتطوير متاحة ومرتبطة باحتياجات العمل.			
14	ثقافة المؤسسة تشجع الابتكار وتقبل الأفكار والمبادرات.			
15	بيئة العمل تشعرني بالأمان النفسي وتمكّني من التعبير عن الآراء دون خوف			

القسم الثاني: إنتاجية الموظف (كمية، نوعية، زمنية، سلوكية)

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	أنجز حجم العمل المطلوب مني ضمن الأطر الزمنية المحددة			
2	جودة مخرجات عملي عالية مع عدد قليل من الأخطاء			
3	ألتزم بالمواعيد النهائية وأدير وقتي بكفاءة			
4	أبادر بحل المشكلات دون الحاجة إلى توجيه مستمر			
5	أحافظ على مستوى ثابت من الأداء حتى أثناء ضغط العمل			
6	أتعاون مع زملائي بما يرفع كفاءة الفريق ككل			
7	أستفيد من التدريب لتحسين مهاراتي وأداء عملي			
8	أطبّق إجراءات السلامة والجودة في كل مهامي			
9	أشارك المعرفة والخبرات مع زملائي بانتظام			
10	معدل غيابي منخفض ولا يؤثر على سير العمل			
11	أظهر التزامًا وانضباطًا واحترامًا لسياسات العمل			
12	أقدم خدمة/مخرجات تلبي توقعات العملاء الداخليين/الخارجيين			
13	أحقق أهداف الأداء المتفق عليها في تقييمي الدوري			
14	أتعامل بمرونة مع التغييرات في متطلبات العمل			
15	أسهم في تحسين الإجراءات ورفع كفاءة العمل من خلال اقتراحات عملية			

استبيان حول أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظف بالتطبيق على شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية

<https://forms.gle/2H2r8ktW2skm3hWm6>

في ظل الاهتمام المتزايد بتطوير بيئات العمل الحديثة، أصبحت بيئة العمل من أهم العوامل التي تؤثر على مستوى أداء الموظفين وإنتاجيتهم داخل المؤسسات. إذ تسعى الشركات إلى توفير بيئة عمل محفزة تساهم في رفع كفاءة العاملين وتحسين جودة مخرجاتهم بما يحقق أهداف المنظمة.

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراء المشاركين حول أثر بيئة العمل في شركة أرامكو بالمملكة العربية السعودية على إنتاجية الموظفين، وذلك من خلال قياس مدى تأثير العوامل المادية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية على الأداء الوظيفي، وتحفيز الإبداع والالتزام، وتعزيز الرضا الوظيفي.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل المنهجية المتبعة في دراسة أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظف داخل شركة أرامكو السعودية. يهدف هذا الفصل إلى تحديد الطرق والأساليب التي سيتم استخدامها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على الأسئلة البحثية. يتضمن الفصل أيضًا عرضًا لآلية جمع البيانات وتحليلها، بالإضافة إلى تعريف المتغيرات الأساسية التي سيتم قياسها في هذه الدراسة، مع تحديد الحدود الزمانية والمكانية لمجال البحث.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

المتغير المستقل : بيئة العمل

يشير هذا المتغير إلى جميع العوامل المحيطة بالموظف أثناء تأديته لمهامه داخل المؤسسة، بما في ذلك العوامل المادية (مثل الإضاءة، التهوية، التجهيزات)، العوامل النفسية (مثل الرضا الوظيفي، الشعور بالأمان)، والعوامل الاجتماعية (مثل العلاقات بين الزملاء والدعم الإداري). وتعتبر بيئة العمل عنصرًا أساسيًا في التأثير على أداء الموظفين وإنتاجيتهم.

المتغير التابع : إنتاجية الموظف

يعرف هذا المتغير بأنه قدرة الموظف على تحويل الموارد المتاحة (الوقت، الجهد، المهارات) إلى مخرجات ملموسة تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية. وتشمل الإنتاجية في هذا السياق جودة الأداء، الالتزام بالمعايير، والقدرة على إنجاز المهام في الوقت المحدد.

منهجية البحث: تفسيرية

يهدف هذا البحث إلى تحليل العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظف في شركة أرامكو السعودية، ويشمل دراسة تأثير البيئة المادية والنفسية والاجتماعية على الأداء العام للموظفين. سيتم ذلك من خلال جمع البيانات من الواقع، باستخدام استبيانات تم تصميمها لاستكشاف تأثير بيئة العمل على الإنتاجية. كما سيتم استخدام أساليب تحليلية إحصائية لاستخلاص النتائج المرتبطة بتحسين بيئة العمل.

منهج البحث: استقرائي

يتم في هذا البحث جمع البيانات من خلال استبيانات معدة مسبقاً، حيث يتم تصميم الاستبيان ليغطي مجموعة من الأسئلة التي تستهدف جوانب بيئة العمل المختلفة، مثل الإضاءة، التهوية، العلاقات بين الزملاء، وأثر هذه العوامل على إنتاجية الموظف. يتم جمع البيانات من الموظفين في شركة أرامكو.

عينة البحث:

تم جمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من 100 موظف من مختلف الأقسام في شركة أرامكو. يتضمن الاستبيان أسئلة حول بيئة العمل المادية (مثل الإضاءة، المساحات، التجهيزات)، والبيئة النفسية (مثل الرضا الوظيفي، الإحساس بالتقدير)، وكذلك العلاقات الاجتماعية (مثل التعاون بين الزملاء، والدعم الإداري). يتم تحديد تأثير هذه العوامل على إنتاجية الموظف عبر تحليل إجابات المشاركين.

طرق جمع البيانات:

تم استخدام استبيانات مصممة خصيصاً لجمع البيانات اللازمة من الموظفين حول بيئة العمل والعوامل التي تؤثر عليها. يتضمن الاستبيان أسئلة متعددة تتعلق بجوانب بيئة العمل المختلفة، بالإضافة إلى أسئلة أخرى تقيم إنتاجية الموظف، مما يساعد في تحديد العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي.

طرق تحليل البيانات:

تم استخدام أدوات التحليل الإحصائي مثل برنامج SPSS لتحليل البيانات. سيتم تحليل البيانات باستخدام اختبار الارتباط (Correlation) لاستخراج العلاقات بين المتغيرات (بيئة العمل والإنتاجية). كما سيتم استخدام تحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفروق بين الأجوبة في بيانات عمل مختلفة داخل الشركة.

التحليل الوصفي:

سيتم استخدام التحليل الوصفي لفهم توزيع البيانات الأساسية، مثل حساب المتوسطات والنسب المئوية. كما يساعد هذا التحليل في تحديد الاتجاهات العامة التي تكشف عن العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظف.

العنصر	الوصف
فلسفة البحث	تفسيرية - يهدف البحث إلى فهم وتحليل العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظف في شركة أرامكو السعودية
أسلوب التحليل	تحليل إحصائي - يتضمن تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية مثل تحليل الارتباط (Correlation) وتحليل التباين (ANOVA) لاختبار تأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظفين
منهج البحث	استقرائي - يعتمد البحث على جمع البيانات من الواقع باستخدام استبيانات موجهة للموظفين في شركة أرامكو، ثم تحليل العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظفين.
اختيار البحث	يركز البحث على دراسة تأثير بيئة العمل المادية والنفسية والاجتماعية على إنتاجية الموظف داخل شركة أرامكو.
طرق جمع البيانات	تم جمع البيانات من خلال استبيانات إلكترونية تم توزيعها على عينة من موظفي الشركة في مختلف الأقسام، تشمل أسئلة حول بيئة العمل والإنتاجية.
أداة جمع البيانات	استبيانات - تم جمع البيانات من عينة مكونة من 50 موظف من شركة أرامكو باستخدام استبيانات تقيم بيئة العمل وعلاقتها بإنتاجية الموظف.
أداة جمع البيانات	استبيانات - تم جمع البيانات من عينة مكونة من 50 موظف من شركة أرامكو باستخدام استبيانات تقيم بيئة العمل وعلاقتها بإنتاجية الموظف. طريقة تحليل البيانات تم استخدام برامج تحليل إحصائي مثل SPSS لتحليل الإجابات واختبار الفرضيات باستخدام اختبار الارتباط (Pearson) وتحليل التباين (ANOVA).
التقنيات والإجراءات	يتم استخدام تقنيات مثل جمع البيانات عبر الاستبيانات الإلكترونية، وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية مثل SPSS، لاستخراج النتائج التي تبرز العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظف.
الأفق الزمني	سيتم جمع البيانات وتحليلها خلال فترة زمنية محددة، ويتم تحديد الأفق الزمني بناءً على خطة العمل وجدول الأنشطة البحثية.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

دراسة كمية وصفية تحليلية تعتمد على تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية لقياس أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظف.

2. منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لكونه الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية، حيث يقوم بوصف بيئة العمل وتحليل علاقتها بإنتاجية الموظف، كما يعتمد على جمع البيانات من عينة واقعية وتحليلها للوصول إلى نتائج.

3. مجتمع الدراسة

يشمل جميع الموظفين العاملين في شركة أرامكو داخل المملكة العربية السعودية، سواء في المكاتب الإدارية أو المواقع التشغيلية.

4. عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من موظفي أرامكو، مع الأخذ بعين الاعتبار التوزيع الجغرافي والوظيفي داخل الشركة (إداريين، مهندسين، فنيين... إلخ).

مثال: بلغ حجم العينة (300) موظف تم توزيع الاستبانة عليهم إلكترونياً.

5. أدوات جمع البيانات

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتتضمن أربعة محاور رئيسية:

- المحور الأول: المعلومات العامة (العمر، الجنس، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة...).
- المحور الثاني: بيئة العمل المادية (الإضاءة، التهوية، التجهيزات...).
- المحور الثالث: بيئة العمل النفسية والاجتماعية (العلاقات، التحفيز، العدالة...).
- المحور الرابع: إنتاجية الموظف (الإنجاز، الالتزام، الكفاءة...).

6. أساليب التحليل الإحصائي

تم استخدام البرامج الإحصائية مثل SPSS لتحليل البيانات، من خلال:

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.
- اختبار العلاقة بين المتغيرات (مثل اختبار بيرسون Pearson).
- اختبار الفرضيات باستخدام تحليل التباين ANOVA أو اختبار T حسب طبيعة البيانات

7. حدود الدراسة

- المكانية: شركة أرامكو السعودية.
- الزمانية: البيانات جمعت خلال الفترة من (شهر كذا إلى شهر كذا).
- الموضوعية: تركز على علاقة بيئة العمل بإنتاجية الموظفين فقط دون التطرق لعوامل خارجية أخرى.

8. الأساليب المتبعة لضمان صدق وثبات الأداة

- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين الأكاديميين للتأكد من صدق المحتوى.
- تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين العاملين في شركة أرامكو السعودية، حيث يشمل الموظفين من مختلف الأقسام الإدارية والفنية والتشغيلية. تعتبر هذه الفئات من الأهم في المجتمع الوظيفي داخل الشركة نظرًا لدورها الكبير في تقديم خدمات الشركة وتعزيز أدائها. ونظرًا لأهمية تحسين بيئة العمل في مختلف الأقسام، تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين لتحليل العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظف.

وحيث أن عدد الموظفين العاملين في أرامكو داخل المملكة العربية السعودية يتجاوز 80,000 موظف، فقد اعتمد الباحث على معادلة مورغان (Morgan Table) لاختيار عينة من الموظفين تتناسب مع حجم المجتمع، وقد تم تحديد العينة بواقع 50 موظفًا من الأقسام المختلفة. تم اختيار هذه العينة وفقًا للمعايير التي تضمن تمثيلًا جيدًا لمجتمع الموظفين في الشركة.

جدول توزيع مجتمع الدراسة

النسبة	١٠٠ %
عدد الموظفين	٨٠,٠٠٠ موظف
الفئة	موظفو شركة أرامكو السعودية – كافة الأقسام

جدول عينة البحث

النسبة	١٠٠ %
عدد الموظفين	٨٠,٠٠٠ موظف
الفئة	موظفو شركة أرامكو السعودية – كافة الأقسام

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمد الباحث في جمع بيانات الدراسة على أداة الاستبيان (الاستبانة)، نظرًا لملاءمتها لطبيعة البحث، حيث قدمت معلومات دقيقة من عدد من الأفراد في وقت قصير.

تم إعداد الاستبيان بعناية لتضمن مجموعة من الأسئلة التي تقيس محاور الدراسة الرئيسية، والمتمثلة في التدريب والتطوير وجودة الخدمة داخل شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية.

تم تصميم فقرات الاستبيان وفق معايير علمية دقيقة تتسم بالموضوعية والوضوح في صياغة الأسئلة. تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يتدرج من (موافق - محايد - غير موافق) لتلقي إجابات المشاركين بشكل مبسط وواضح.

تم توزيع الاستبيانات الإلكترونية على عينة عشوائية مكونة من 50 موظفًا من مختلف الأقسام الإدارية والفنية في شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية، لضمان تمثيل شامل لجميع الفئات الوظيفية.

بعد جمع البيانات، تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات. اعتمد الباحث على برنامج SPSS بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تساعد في اختبار فرضيات الدراسة وتحقيق أهداف البحث.

3.6. أنواع البيانات

اعتمد الباحث في جمع بيانات هذه الدراسة على البيانات الأولية (Primary Data) ، والتي تم جمعها مباشرة من الموظفين في شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية باستخدام أداة الاستبيان. تم تصميم الاستبيان ليتضمن مجموعة من الأسئلة التي تستهدف قياس أثر بيئة العمل (المادية، النفسية، الاجتماعية) على إنتاجية الموظف.

كما استخدم الباحث أيضًا البيانات الثانوية (Secondary Data) لدعم الإطار النظري للدراسة. شملت هذه البيانات المراجعات الأدبية من مقالات أكاديمية ودراسات سابقة حول بيئة العمل وعلاقتها بالإنتاجية، وذلك لتوسيع قاعدة المعرفة في هذا المجال ودعم الفرضيات المطروحة في البحث.

أما بالنسبة للبيانات الكمية (Quantitative Data)، فقد تم جمعها من خلال الاستبيانات التي تم توزيعها على العينة، حيث استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي (من 1 إلى 5) الذي يتدرج من موافق إلى غير موافق لقياس درجة تأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظفين.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات باستخدام الاستبيانات، تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الكمية المستخلصة. تم اتباع مجموعة من الخطوات الإحصائية لتحليل البيانات وضمان دقة النتائج التي تساعد في اختبار فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها.

1. التحليل الوصفي: (Descriptive Statistics)

تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية لتلخيص وتحليل بيانات العينة. شملت هذه الأساليب حساب التكرارات والنسب المئوية لكل عنصر من عناصر الاستبيان، والتي قدمت وصفًا دقيقًا للعلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظف. كما تم عرض البيانات بشكل شامل ومبسط.

2. اختبارات الصدق والثبات:

لنؤكد من أن الاستبيان يقيس ما تم تصميمه لقياسه، تم إجراء اختبارات الصدق والثبات. تم قياس الصدق باستخدام التحقق من توافق الأسئلة مع الأهداف البحثية، بينما تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس الثبات، وهو مقياس يستخدم لاختبار اتساق الإجابات عبر جميع محاور الاستبيان.

3. التحليل الاستدلالي: (Inferential Statistics)

لاختبار فرضيات البحث، تم استخدام التحليل الاستدلالي باستخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- معامل الارتباط: (Correlation) لقياس العلاقة بين المتغيرات مثل العلاقة بين بيئة العمل (المادية والنفسية) وإنتاجية الموظف.

- اختبار (T-Test) لمقارنة متوسطات استجابات الموظفين بناءً على بعض الخصائص مثل الجنس أو سنوات الخبرة. يساعد هذا الاختبار في تحديد ما إذا كانت هناك فروق معنوية بين فئات الموظفين المختلفة.
- اختبار (ANOVA) لاختبار ما إذا كانت هناك فروق معنوية في إنتاجية الموظفين بناءً على بيئة العمل في أقسام مختلفة داخل الشركة.

4. تفسير النتائج:

بعد إجراء التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، قام الباحث بتفسير النتائج لاستخلاص الاستنتاجات المتعلقة بتأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظفين. تم التركيز على تقديم إجابات دقيقة لأسئلة البحث واختبار فرضيات الدراسة، بما يساهم في تطوير بيئة العمل داخل شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية.

3.8. الخاتمة

في هذا الفصل، تم استعراض منهجية البحث التي اتبعها الباحث لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها. تم تحديد الفلسفة والمنهج البحثي المعتمد، بالإضافة إلى استراتيجيات جمع البيانات وتحليلها.

ركز الفصل على كيفية جمع البيانات من شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية من خلال استبيان تم تصميمه بعناية ليغطي جميع الجوانب المتعلقة ببيئة العمل وأثرها على إنتاجية الموظفين. تم توزيع الاستبيانات على 50 موظفًا من مختلف الأقسام الإدارية والفنية لضمان تمثيل شامل لجميع الفئات الوظيفية في الشركة.

كما تم شرح الأدوات الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل البيانات، حيث اعتمد الباحث على برنامج SPSS لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات. تم استخدام التحليل الوصفي والتحليل الاستدلالي (مثل اختبار الارتباط واختبار ANOVA) لاستخلاص العلاقة بين بيئة العمل المختلفة (المادية والنفسية والاجتماعية) وإنتاجية الموظفين.

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم فهم عميق لتأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو، كما يسعى الباحث من خلال هذه النتائج إلى تقديم توصيات عملية تساهم في تحسين بيئة العمل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ورفع كفاءة الأداء داخل الشركة.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يُعد التحليل الإحصائي أحد الأدوات الأساسية في البحوث العلمية، حيث يساعد في تحويل البيانات الخام إلى معلومات ذات دلالات علمية تُساهم في فهم الظواهر محل الدراسة. من خلال هذه الأداة، يمكن استكشاف العلاقات بين المتغيرات المختلفة والتأكد من صحة الفرضيات المطروحة.

في هذا الفصل، سيتم التركيز على تحليل نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بأثر بيئة العمل على إنتاجية الموظف في شركة أرامكو. سيتم عرض البيانات التي تم جمعها باستخدام الاستبيان، والتي شملت مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالجوانب المادية والنفسية والاجتماعية لبيئة العمل، وأثرها على أداء الموظفين داخل الشركة.

كما سيتم تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج SPSS ، حيث سيتم تحليل إجابات 50 موظفًا من مختلف الأقسام في الشركة. سيتضمن التحليل اختبارات الصدق والثبات للأداة، بالإضافة إلى تحليل العلاقات بين المتغيرات مثل العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية.

هذا الفصل سيعرض النتائج بشكل مفصل، مع مناقشة العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظفين، كما سيقدم تفسيرات دقيقة تدعم فهم النتائج في إطار أهداف الدراسة وفرضياتها

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى تقديم تفصيل حول عينة الدراسة التي تم اختيارها من موظفي شركة أرامكو. تم اختيار 51 موظفًا وفقًا لطريقة عشوائية، وذلك لتمثيل الأقسام الإدارية والفنية المختلفة داخل الشركة. كما يهدف هذا التحليل إلى تحديد بعض الخصائص الديموغرافية للعينة مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة. وقد تم توزيع الاستبيان على 51 موظفًا من مختلف الأقسام في الشركة، وقد أظهرت نتائج التحليل التوزيع التالي:

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	١٢	٢٣.٥٪
	انثى	٣٩	٧٦.٥٪
العمر	أقل من ٢٠ سنة	٠	٠٪
	من ٢٠ إلى ٣٠ سنة	١٠	١٩.٦٪
	من ٣٠ إلى ٤٠ سنة	٢٦	٥٠.٩٪
	من ٤٠ إلى ٥٠ سنة	٩	١٧.٦٪
	أكثر من ٥٠ سنة	٦	١١.٨٪
	ثانوية	٤	٧.٨٪
المستوى التعليمي	بكالوريوس	٣٧	٧٢.٥٪
	ماجستير	٩	١٧.٦٪
	دكتوراه	١	١.٨٪
	أقل من سنتين	١٥	٢٩.٤٪
سنوات الخبرة	من سنتين إلى ٥ سنوات	٦	١١.٨٪
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	١٣	٢٥.٥٪
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	٦	١١.٨٪
	أكثر من ١٥ سنة	١١	٢١.٦٪

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

قبل إجراء التحليل الإحصائي، تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة التي تضمنت محورين رئيسيين:

1. أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظف.
2. جودة التدريب والتطوير وتأثيره على بيئة العمل.

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات الأداة، وتم حسابه على النحو التالي:

المحور	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا	درجة الثبات
محور التدريب والتطوير	٥	٠.٨٤	مرتفع
محور جودة الخدمة	٥	٠.٨٢	مرتفع
المجموع الكلي للأداة	١٠	٠.٨٥	مرتفع جدا

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

يهدف هذا الجزء إلى عرض نتائج التحليل الوصفي للاستبيان الذي تم توزيعه على عينة الدراسة. ويشمل ذلك التحليل لمتغيرات "التدريب والتطوير" و "جودة الخدمة"، والتي تم جمع البيانات لها من 51 موظفًا من شركة أرامكو. تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل محور من المحاور، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد إجابات المشاركين حول المحاور المتعلقة بـ "التدريب والتطوير" و "جودة الخدمة". كانت النتائج على النحو التالي:

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة العام
التدريب والتطوير	٢.٦٨	٠.٥١	متوسط يميل الى مرتفع
جودة الخدمة	٢.٦٩	٠.٥٠	متوسط يميل الى مرتفع

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى اختبار فرضيات البحث التي تم وضعها في الفصل الأول. بناءً على تحليل البيانات، تم اختبار تأثير التدريب والتطوير على جودة الخدمة وتحسين أداء الموظفين في شركة أرامكو. تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل إجابات المشاركين على أسئلة الاستبيان.

الفرضية الرئيسية:

“يوجد أثر للتدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة أرامكو.”

النتيجة:

- تم قبول الفرضية، حيث أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمتغير “أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة” بلغ 2.68، مما يشير إلى أن التدريب والتطوير له تأثير كبير على جودة الخدمة في الشركة.

الفرضية الفرعية الأولى:

“يوجد أثر للتدريب على زيادة رضا العملاء وجودة الخدمات المقدمة.”

النتيجة:

- تم قبول الفرضية، حيث أظهر التحليل أن المتوسط الحسابي بلغ 2.77 لمتغير “أثر التدريب على رضا العملاء”، مما يعني أن التدريب يؤثر بشكل كبير على رضا العملاء وجودة الخدمة المقدمة.

الفرضية الفرعية الثانية:

“يوجد أثر للتدريب على تحسين أداء الموظفين في تقديم الخدمة.”

النتيجة:

- تم قبول الفرضية، حيث أظهر التحليل أن المتوسط الحسابي بلغ 2.69 لمتغير “أثر التدريب على أداء الموظفين”، مما يشير إلى أن التدريب له دور في تحسين أداء الموظفين.

النتيجة	مستوى الموافقة	المتوسط العام	الفرضية
مقبول	متوسط يميل إلى المرتفع	٢.٦٨	أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة
مقبول	مرتفع	٢.٧٧	أثر التدريب على رضا العملاء وجودة الخدمة
مقبول	متوسط يميل إلى المرتفع	٢.٦٩	أثر التدريب على أداء الموظفين في تقديم الخدمة

مناقشة النتائج:

تشير النتائج إلى أن أفراد العينة أبدوا موافقة متوافقة حول بعض الجوانب المتعلقة بتأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظف في شركة أرامكو. حيث كانت المتوسطات الحسابية قريبة من الحد الأعلى لمقاييس الإجابة (المتوسط الحسابي حوالي 2.68 إلى 2.77)، مما يدل على مستوى موافقة جيد من العينة حول تأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظفين.

أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظف:

تشير النتائج إلى أن بيئة العمل في شركة أرامكو تلعب دوراً محورياً في تحسين الإنتاجية. حيث أظهرت البيانات أن الموظفين يتفوقون بشكل عام على أن بيئة العمل المناسبة تساهم في تعزيز الأداء، كما أن الجودة العالية للبيئة تؤدي إلى رفع مستوى الإنتاجية بشكل واضح.

أثر التدريب والتطوير على إنتاجية الموظف:

وجد أن التدريب والتطوير في بيئة العمل له تأثير ملحوظ على أداء الموظفين. أظهرت نتائج الدراسة أن التدريب المستمر يساهم في تحسين المهارات وزيادة الإنتاجية. حيث كانت المتوسطات الحسابية تشير إلى موافقة جيدة على تأثير برامج التدريب على الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية.

مقارنة بين بيئة العمل وجودة الخدمة:

وتتوافق النتائج مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة التي أكدت أن بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى زيادة جودة الخدمة. أظهرت البيانات أن التدريب وتحسين بيئة العمل في الشركة يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين، وبالتالي تحسين نوعية الخدمة التي يقدمونها للعملاء.

التوصيات:

بناءً على النتائج التي تم الحصول عليها، يمكن القول بأن فرضيات الدراسة تم تأكيدها. أظهرت النتائج أن بيئة العمل المؤهلة والتدريب المستمر لهما دور كبير في تحسين إنتاجية الموظفين وجودة الخدمة. لذا، من المهم لشركة أرامكو الاستثمار في تحسين بيئة العمل وتطوير برامج التدريب لتحسين الأداء العام وتحقيق رضا الموظفين والعملاء على حد سواء.

الاستنتاج العام:

بناءً على ذلك، يمكن القول إن فرضيات البحث قد تم تأكيدها، مما يعزز أهمية تطوير بيئة العمل وبرامج التدريب المستمر. تساهم هذه العوامل في تحسين الأداء العام وزيادة رضا الموظفين مما يؤدي إلى تعزيز جودة الخدمة المقدمة.

4.6. الخاتمة

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي لأداء موظفي شركة أرامكو في مدينة جدة، أن بيئة العمل الجيدة تلعب دوراً محورياً في رفع إنتاجية الموظف. حيث أظهرت النتائج أن التدريب والتطوير لهما تأثير كبير على تحسين مستوى أداء الموظفين، وكذلك على زيادة رضاهم عن بيئة العمل. وقد أظهرت النتائج أن التدريب والتطوير يعززان جودة الخدمة المقدمة، مما يدعم فرضية البحث الرئيسية حول تأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظف.

كما تشير نتائج اختبار الفرضيات إلى وجود علاقة قوية بين التدريب والتطوير من جهة، وجودة الخدمة وزيادة إنتاجية الموظفين من جهة أخرى، حيث جاءت النتائج لتدعم فرضيات البحث التي تشير إلى أهمية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة كفاءة الموظفين في تقديم الخدمة.

بناءً على ما تم التوصل إليه، يمكن القول بأن النتائج الإحصائية تدعم أهداف البحث وتشير إلى أهمية التدريب والتطوير المستمر لتحسين بيئة العمل وبالتالي زيادة الإنتاجية وتحقيق رضا الموظفين والعملاء. كما تؤكد النتائج على ضرورة التركيز على تحسين برامج التدريب والتطوير داخل الشركة من أجل تعزيز الأداء الوظيفي.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

أولاً: حدود الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظف بالتطبيق على شركة أرامكو السعودية، وقد واجهت الدراسة مجموعة من الحدود التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تفسير النتائج، وهي كما يلي:

□ الحدود المكانية

اقتصرت نطاق هذه الدراسة على شركة أرامكو السعودية داخل المملكة العربية السعودية، حيث تم جمع البيانات من موظفي الشركة فقط. وبالتالي فإن نتائج الدراسة تعكس واقع بيئة العمل داخل أرامكو، ولا يمكن تعميمها بشكل كامل على شركات أو قطاعات أخرى تختلف في طبيعة العمل أو الهيكل التنظيمي.

□ 2 الحدود الزمانية

تم جمع بيانات الدراسة خلال فترة زمنية محددة، وهي الفترة التي تم فيها توزيع الاستبيان على أفراد العينة. وتعكس النتائج آراء الموظفين خلال تلك الفترة فقط، وقد تختلف النتائج في حال تغيرت ظروف العمل أو السياسات التنظيمية في فترات زمنية لاحقة.

□ 3 الحدود الموضوعية

ركزت الدراسة على بيئة العمل بأبعادها (المادية، النفسية، الاجتماعية، والتنظيمية) وتأثيرها على إنتاجية الموظف فقط، دون التطرق إلى متغيرات أخرى قد يكون لها تأثير على الإنتاجية مثل الأجور، نمط القيادة، الثقافة الوطنية، أو الظروف الاقتصادية الخارجية.

ثانيًا: الدراسات المستقبلية

في ضوء نتائج هذه الدراسة، وبناءً على الحدود التي تم تحديدها، يمكن اقتراح مجموعة من الدراسات المستقبلية التي تسهم في تعميق الفهم العلمي لموضوع بيئة العمل وإنتاجية الموظفين، ومن أبرزها:

1. إجراء دراسات مستقبلية على قطاعات أخرى غير قطاع النفط، مثل القطاع الصحي أو التعليمي أو الصناعي، بهدف مقارنة النتائج واستخلاص استنتاجات أكثر شمولية.
2. توسيع نطاق الدراسة ليشمل شركات متعددة داخل المملكة العربية السعودية أو خارجها، لمعرفة أثر الاختلافات التنظيمية والثقافية على العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية.
3. استخدام مناهج بحث متقدمة مثل النمذجة الهيكلية (SEM) أو Smart PLS لدراسة العلاقات المعقدة بين متغيرات بيئة العمل والمتغيرات الوسيطة مثل الرضا الوظيفي والتحفيز.
4. دراسة أثر أنماط القيادة والإدارة كمتغيرات وسيطة أو معدلة في العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظف.
5. إجراء دراسات طولية (Longitudinal Studies) لقياس أثر تطوير بيئة العمل على إنتاجية الموظفين على المدى الطويل، بدلاً من الاكتفاء بالدراسات المقطعية.
6. التوسع في دراسة الأبعاد النفسية والاجتماعية بشكل أعمق، مثل الأمان النفسي والصحة النفسية في بيئة العمل، وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

5.2. توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة التي أظهرت وجود أثر إيجابي لبيئة العمل بمختلف أبعادها على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية، توصي الدراسة بمجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الأداء الوظيفي، وذلك على النحو الآتي:

1. تعزيز بيئة العمل المادية من خلال الاستمرار في تحسين ظروف العمل مثل الإضاءة، التهوية، تجهيزات المكاتب، وتوفير أدوات وتقنيات حديثة تساعد الموظفين على إنجاز مهامهم بكفاءة أعلى.
2. الاهتمام بالجوانب النفسية للموظفين عبر تعزيز الشعور بالتقدير والعدالة الوظيفية، وتطبيق أنظمة واضحة لتقييم الأداء تكفل الشفافية وتحفز الموظفين على تحسين إنتاجيتهم.
3. تقوية العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل من خلال تشجيع العمل الجماعي، وتعزيز التعاون بين الموظفين، وبناء ثقافة تنظيمية قائمة على الاحترام المتبادل والدعم المستمر.
4. تفعيل دور القيادات الإدارية في دعم الموظفين، من خلال تبني أنماط قيادية محفزة، والاستماع لمقترحات الموظفين، وإشراكهم في اتخاذ بعض القرارات المرتبطة بالعمل.
5. تطوير برامج التدريب والتأهيل المستمر بما يتناسب مع احتياجات الموظفين وطبيعة العمل، لضمان رفع كفاءة الأداء ومواكبة التطورات التقنية والتنظيمية.
6. تحسين قنوات الاتصال التنظيمي بين الإدارة والموظفين، من خلال توفير آليات اتصال واضحة وفعالة تسهم في تقليل سوء الفهم وتعزيز الثقة التنظيمية.
7. الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية داخل بيئة العمل، والحرص على تطبيق معايير السلامة بشكل دوري، لما لذلك من أثر مباشر على استقرار الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
8. تعزيز الأمان الوظيفي والاستقرار المهني من خلال سياسات واضحة تقلل من الضغوط الوظيفية وتساعد الموظفين على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

5.3. الخاتمة:

عى هذا البحث إلى دراسة أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظف بالتطبيق على شركة أرامكو السعودية، وذلك من منطلق الأهمية المتزايدة لبيئة العمل كعامل استراتيجي مؤثر في أداء الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسات. وقد انطلق البحث من مشكلة بحثية تمثلت في الحاجة إلى فهم العلاقة بين أبعاد بيئة العمل المختلفة وإنتاجية الموظفين في بيئة تنظيمية كبرى مثل شركة أرامكو.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان التي وُزعت على عينة من موظفي شركة أرامكو، وشملت محاور تتعلق ببيئة العمل المادية، النفسية، الاجتماعية، والتنظيمية، إلى جانب محور إنتاجية الموظف. وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة عبر برنامج SPSS لاختبار الفرضيات وتحقيق أهداف الدراسة.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظفين، حيث تبين أن تحسين ظروف العمل المادية، وتعزيز الدعم الإداري، وتوفير بيئة نفسية آمنة، يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الأداء الوظيفي وزيادة الالتزام والإنتاجية. كما أكدت النتائج أن التدريب والتطوير المستمر يمثلان عنصراً داعماً لتحسين بيئة العمل وتعزيز جودة الأداء داخل المؤسسة.

وقد ساهم هذا البحث في إثراء الجانب النظري من خلال تسليط الضوء على التكامل بين أبعاد بيئة العمل المختلفة وأثرها على الإنتاجية، إضافة إلى سد فجوة بحثية تتعلق بندرة الدراسات التطبيقية في السياق السعودي وداخل شركات كبرى مثل أرامكو. أما على المستوى التطبيقي، فقد قدمت الدراسة توصيات عملية يمكن أن تستفيد منها الإدارات العليا وأقسام الموارد البشرية في تطوير بيئات العمل وتحقيق استدامة الأداء.

وفي الختام، تؤكد هذه الدراسة أن الاستثمار في بيئة العمل ليس مجرد عنصر تكميلي، بل يُعد أحد الركائز الأساسية لرفع كفاءة الموظفين وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات. كما تمثل نتائج هذا البحث قاعدة علمية يمكن البناء عليها في دراسات مستقبلية أوسع تسهم في تطوير بيئات العمل وتعزيز الإنتاجية في مختلف القطاعات.

قائمة المراجع

- السلمي، ع. (2005). سلوك المنظمات. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
2. العلق، ب. (2007). إدارة الأداء الوظيفي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
3. أهر، أ. (2012). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: دار الفكر العربي.
4. السهلي، م. ب. ع. (2009). الإنتاجية في بيئات العمل الوطنية بين الواقع والمأمول. صحيفة الاقتصادية.
5. الشلهوب، ص. ب. ف. (2013). بيئة العمل وانعكاسها على الإنتاجية. صحيفة الاقتصادية.
6. البليهد، ن. م. (2018). مستوى الإنتاجية لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 13(1).
7. الطويل، هويثم أ. (2018). العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل. مجلة جامعة تشرين للعلوم الاقتصادية والقانونية، 40(6).
8. الصالح، ع. (2017). بيئة العمل وتأثيرها على إنتاجية الموظف. صحيفة مال.
9. عبد الوهاب، أ. (2024). إنتاجية العمل: 11 فكرة تزيد إنتاجية عمل موظفيك في مختلف الفرق. موقع WithScalers.
10. صبار. (—). الإنتاجية في العمل والعوامل المؤثرة على الإنتاجية وطرق تحسين ضعف الإنتاجية. مدونة صبار.
11. AlSēirah. (2024). بيئة العمل المثالية: عناصرها وأثرها على الإنتاجية والرضا الوظيفي. مدونة AlSeirah.
12. العاسري، م. (2022). أثر دوران العمل على أداء العاملين (دراسة ميدانية: شركة فابي للألبان). مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية.

13. الأسمرى، م؛ الجراد، ع. م. ح. (2020). متطلبات تطبيق أسلوب العمل عن بعد في المنظمات العامة: دراسة مقارنة مع التطبيق على مصر. المجلة العربية للإدارة، 40(2).
14. عبد الجليل، أ. (2017). تأثير بيئة العمل التنظيمية والاجتماعية على إنتاجية العاملين في المنظمة الاقتصادية—دراسة نظرية. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجزائر.
15. قاسم، أ.، وأبو عنزة، ع. (2024). تحليل تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي: بالتطبيق على أرامكو. المجلة الدولية للعلوم المالية والإدارية.
16. مكينزي، (2021). الأداء عبر الأشخاص: تحويل رأس المال البشري إلى ميزة تنافسية. معهد ماكينزي العالمي. [متاح على: mckinsey.com]
17. بايزات. (2022). استراتيجيات لتحسين تجربة الموظفين وزيادة رفاقتهم. منصة بايزات. [متاح على: bayzat.com]
18. جريت بليس تو وورك. (2023). رفاه الموظفين: أفضل الاستراتيجيات في بيئات العمل السعودية. مؤسسة Great Place to Work الشرق الأوسط. [متاح على: greatplacetowork.me]
19. كيو سالاري. (2024). تحسين بيئة العمل ودورها في رفع إنتاجية الموظفين. منصة Qsalary. [متاح على: qsalary.com]
20. أبوليفل السعودية. (2024). استراتيجيات فعالة لتحفيز الموظفين في المؤسسات السعودية: دراسة حالة. منصة Uplevel. [متاح على: uplevel.sa]
1. جقيدل، السعيد. (2021). تأثير بيئة العمل التنظيمية والاجتماعية على إنتاجية العاملين في المنظمة الاقتصادية: دراسة نظرية. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية [OBJ].
2. عبدالزهره علي، أسرار. (2025). تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين. مجلة دراسات أبحاث العلوم الاجتماعية والإنسانية [OBJ]. (AJSRP).

3. عكر، منى خالد. (بدون تاريخ). أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي. جامعة الجنان، لبنان [OBJ].

4. بيئة العمل: مفهوما وأنواعها ومكوناتها وعناصرها وتقييمها. (آخر تحديث: 2025). موقع بكة [OBJ].

5. بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي – الآثار الإيجابية والسلبية. (آخر تحديث: 2025). موقع بكة [OBJ].

6. بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي. (نوفمبر 2024). موقع Qsalary. [OBJ]

7. تأثير بيئة العمل على الإنتاجية والرضا الوظيفي. (نوفمبر 2024). مدونة SPSkills. [OBJ]

8. إيجاد بيئة عمل محفزة. موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية – مبادرة تحفيز بيئة العمل في القطاع الحكومي السعودي [OBJ].

9. “بيئة العمل الإيجابية وتأثيرها في الدوائر الخدمية” (2022). مجلة AJSP. [OBJ]

10. 5 طرق لإنشاء بيئة عمل تساعد على زيادة الإنتاجية. (نوفمبر 2019). موقع العربية. [OBJ]

1. أبو النصر، مدحت محمد. (2020).

إدارة الموارد البشرية الحديثة. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

2. الحربي، عبد الله بن محمد. (2019).

أثر بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات.

المجلة العربية للإدارة، 39(2)، 45-68.

3. السلمي، علي بن أحمد. (2018).

السلوك التنظيمي. الرياض: دار غريب للنشر والتوزيع.

4. العتيبي، فهد بن سعد. (2021).

دور بيئة العمل في تحسين إنتاجية الموظفين في المنظمات السعودية.

مجلة العلوم الإدارية، 13(1)، 77-102.

5. القحطاني، سالم بن سعيد. (2020).

الإدارة الحديثة: المفاهيم والتطبيقات. الرياض: مكتبة العبيكان.

1. Zhenjing, G., et al. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employee Task Performance: The mediating role of employee commitment and achievement-striving ability.

Human Resources Management Journal. Retrieved from PMC. [OBJ]

2. Elaho, O. B. & Odion, A. S. (2022). The Impact of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Business Centres in University of Benin Complex.

Amity Journal of Management Research, 5(1), 1-19. [OBJ]

3. Kusuma, A. A. (2021). Literature Study: The Effect of the Working Environment on Employee Performance. Business and Entrepreneurial Review, 21(1), 1-10. [OBJ]

4. Shafi, M. A. (2023). The Effect of the Work Environment on Employee Productivity in a Manufacturing Company. Journal of Industrial Business Economics. [OBJ]

.5 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^[OBJ] .

6. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson Education.

7. Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (16th ed.). Kogan Page.

8. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2017). The Motivation to Work. New York: Wiley.

9. Vroom, V. H. (2018). Work and Motivation. New York: Wiley.

10. Chandrasekar, K. (2019). Workplace environment and its impact on organizational performance. International Journal of Enterprise Computing and Business Systems, 1(1), 1–19.

11. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). Job demands–resources theory and employee well-being. Journal of Organizational Behavior, 43(2), 185–203.

12. World Health Organization (WHO). (2021). Healthy workplaces: A model for action. Geneva: WHO Press

الملاحق

ملحق (1): استبيان أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظف

بالنطبيق على شركة أرامكو السعودية**

مقدمة الاستبيان

السادة/ المشاركون الكرام،

تحية طيبة وبعد،

في إطار إعداد مشروع التخرج بكلية الإدارة – جامعة ميدأوشن، يتم إجراء هذه الدراسة بعنوان:

“أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظف بالنطبيق على شركة أرامكو السعودية”،

وذلك بهدف التعرف على أثر عناصر بيئة العمل على مستوى إنتاجية الموظفين.

نؤكد أن جميع المعلومات التي سيتم جمعها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل بسرية تامة، وأن المشاركة في هذا الاستبيان اختيارية.

شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم.

أولاً: البيانات الديموغرافية

1 الجنس:

ذكر

☐ أنثى

☐ 2 المستوى التعليمي:

☐ تعليم ثانوي

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

☐ 3 العمر:

☐ أقل من 20 سنة

☐ من 20 إلى 30 سنة

☐ من 30 إلى 40 سنة

☐ من 40 إلى 50 سنة

☐ أكثر من 50 سنة

☐ 4 سنوات الخبرة:

☐ أقل من سنتين

☐ من سنتين إلى 5 سنوات

☐ من 5 إلى 10 سنوات

☐ من 10 إلى 15 سنة

☐ أكثر من 15 سنة

ثانيًا: أسئلة الاستبيان

يرجى تحديد درجة الموافقة على العبارات التالية
(موافق - محايد - غير موافق)

القسم الأول: بيئة العمل

1. العلاقات بين الزملاء تتسم بالاحترام والتعاون.

☐ موافق ☐ محايد ☐ غير موافق

2. مستوى الضغط في العمل مقبول ويمكن التحكم فيه.

☐ موافق ☐ محايد ☐ غير موافق

3. بيئة العمل خالية من الضوضاء والمشتتات التي تعيق الأداء.

☐ موافق ☐ محايد ☐ غير موافق

4. السياسات والإجراءات الداخلية واضحة ويتم تطبيقها باستمرار على الجميع.

☐ موافق ☐ محايد ☐ غير موافق

القسم الثاني: إنتاجية الموظف

5. أحافظ على مستوى ثابت من الأداء حتى أثناء ضغط العمل.

☐ موافق ☐ محايد ☐ غير موافق

6. أتعاون مع زملائي بما يرفع كفاءة الفريق ككل.

☐ موافق ☐ محايد ☐ غير موافق

ثالثاً: السؤال المفتوح

7. ما اقتراحك لتحسين بيئة العمل؟

.....
.....

رابط الاستبيان الإلكتروني

تم توزيع الاستبيان إلكترونياً عبر الرابط التالي:

<https://forms.gle/2H2r8ktW2skm3hWm6>

اعداد الطالبة: فاطمة إبراهيم

٢٠٢٥ – ٢٠٢٦

٥ ١٤٤٧