

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

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

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	7
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
1.8. منهجية الدراسة	9
1.9. الدراسة الميدانية	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
1.10. مخطط المشروع المقترح	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	1
	5
2.1. المقدمة:	16
2.2. المتغير المستقل	16
2.3. المتغير التابع	17
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	17
2.5. الخاتمة	17

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.

تشير 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 الفعالة 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.
- تسد 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.
- تمكن المؤسسات من تحديد نقاط الضعف والتحسين في بيئاتها الداخلية بما ينعكس إيجاباً 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

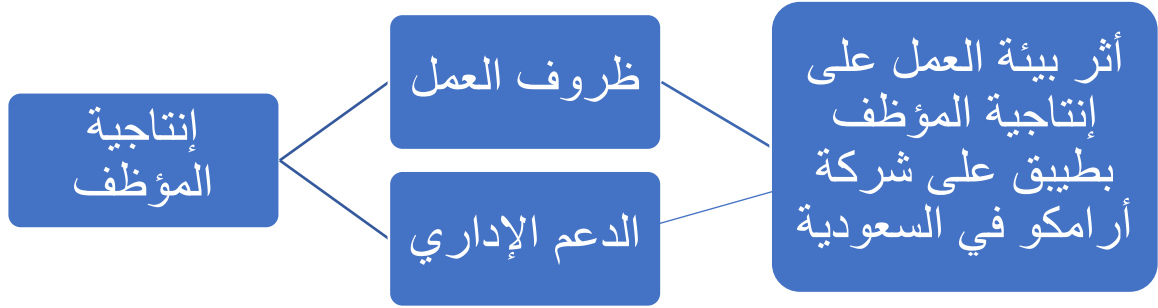
- تحليل أثر عناصر بيئة العمل المادية (مثل الإضاءة، التهوية، التجهيزات) على إنتاجية الموظفين.
- تحديد العلاقة بين بيئة العمل الاجتماعية (مثل العلاقات بين الزملاء والدعم الإداري) ومستوى الأداء الوظيفي.
- دراسة أثر العوامل النفسية (كالرضا الوظيفي، والشعور بالتقدير، والتحفيز) في تعزيز الإنتاجية.
- الكشف 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



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

1. نوع الدراسة

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)

1.9. 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 مشاركًا 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:
 - مزيج من الوظائف والمواقع داخل الشركة لضمان تنوع الآراء

1.10. مخطط المشروع المقترح

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

المراجع:

سوندستروم، إريك، وآخرون. (1994). تأثير البيئة الفيزيائية في مكان العمل على سلوك الموظف وأدائه. مراجعة الأدبيات حول بيئة العمل.

السلمي، ع. (2005). سلوك المنظمات. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.

العلاق، ب. (2007). إدارة الأداء الوظيفي. عمان، الأردن: دار المسيرة.

اهر، أ. (2012). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: دار الفكر العربي.

العتيبي، ف. ب. ن. (2018). أثر بيئة العمل في رفع كفاءة الموظف الحكومي: دراسة ميدانية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية.

كبير، عبد الله، وآخرون. (2019). تحليل أثر بيئة العمل على رضا موظفي المكاتب في صناعة النفط والغاز السعودية. المجلة العالمية للإدارة والبحوث.

محمد، د. (2020). تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل والإنتاجية. مجلة جامعة بغداد للعلوم الاقتصادية

الغامدي، محمد، وآخرون. (2021). محددات ونتائج رفاهية الموظفين: دراسة تطبيقية على شركة أرامكو السعودية. مجلة البحوث في العلوم الاجتماعية.

الغامدي، محمد، وآخرون. (2021). رفاهية الموظف وسلوك تبادل المعرفة بين موظفي شركة أرامكو. مجلة البحوث في العلوم الاجتماعية.

قوه، جنينغ، وآخرون. (2022). أثر بيئة العمل على أداء الموظفين: نموذج وساطة متعدد. مجلة الصحة العامة.

ويكيبيديا. (2023). المناخ النفسي الآمن. تم الاسترجاع من:

https://ar.wikipedia.org/wiki/المناخ_النفسي_الآمن

قاسم، أجيبى، وأبو عنزة، عبد الله. (2024). تحليل تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات: بالتطبيق على أرامكو. المجلة الدولية للعلوم المالية والإدارية.

المبيرك، أحمد. (2025). كفاءة بيئة العمل وأثرها على الالتزام التنظيمي للموظفين في المملكة العربية السعودية. مجلة نظم المعلومات الإدارية.

رسول، سلمان، وآخرون. (2025). العلاقة بين بيئة العمل الداعمة وأداء الموظف في الهيئات شبه الحكومية بالرياض. مجلة الحوكمة.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

