

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم إدارة الأعمال

عنوان المشروع

أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات الصناعية بالمملكة العربية
السعودية

اسم الطالب

باسل معازر الرويلي

المشروع النهائي - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي: 2026

الشكر والتقدير

أتقدم بـخالص الشكر والتقدير إلى جامعة ميدأوشن وكلية الإدارة على ما قدمته من دعم علمي ومعرفي خلال فترة الدراسة. كما أتقدم بالشكر إلى المشرف الأكاديمي على توجيهاته وملاحظاته القيمة التي أسهمت في إعداد هذا المشروع. وأشكر كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من أساتذة وزملاء وأفراد أسرة، سائلاً الله أن يجعل هذا الجهد نافعاً ومفيداً

الإهداء

إلى روح والدي رحمه الله وأسكنه فسيح جناته، الذي كان مثلاً للعطاء والتضحية، وغرس في نفسي قيم الاجتهاد والالتزام وحب العلم، أهدي هذا العمل المتواضع عرفاناً بفضلته وتقديراً لما قدمه من دعم وتوجيه طوال حياته

كما أهدي هذا العمل إلى والدتي الكريمة حفظها الله، وإلى زوجتي وأبنائي وأسرتي الذين كانوا خير سند خلال مسيرتي الدراسية، وإلى كل من شجعني ودعمني للوصول إلى هذه المرحلة

أسأل الله أن يجعل هذا العمل نافعاً ومثمراً، وأن يرحم والدي رحمة واسعة ويجزيه عني خير الجزاء

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل في الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات الصناعية بالمملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات. وتستند الدراسة إلى أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي التي تؤكد أهمية بيئة العمل الآمنة والداعمة في تعزيز الإنتاجية وجودة الأداء والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. وتسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تساعد الشركات الصناعية على تطوير بيئة العمل بما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي بعد اختبار العلاقة ميدانياً.

المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات وفق مقياس ليكرت الخماسي. كما اعتمدت منهجية البحث على الفلسفة الوضعية، والمنهج الاستنتاجي، والاستراتيجية المسحية، والاختيار الكمي، والأفق الزمني المقطعي، مع استخدام التحليل الإحصائي المقترح بواسطة برنامج SPSS.

المؤشرات المتوقعة: استناداً إلى الأدبيات والدراسات السابقة، يُتوقع أن ترتبط بيئة العمل المناسبة بتحسين الأداء الوظيفي، من خلال توافر أدوات العمل، ووجود بيئة آمنة وصحية، وفعالية التواصل، وتقديم الدعم الإداري المناسب، على أن يتم التحقق من ذلك ميدانياً بعد جمع البيانات وتحليلها إحصائياً.

التطبيقات والأهمية: تقدم الدراسة إطاراً عملياً يساعد إدارات الشركات الصناعية على فهم أهمية تحسين بيئة العمل كوسيلة لرفع الأداء الوظيفي، كما تسهم في إثراء الأدبيات الإدارية المرتبطة بالعلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، الأداء الوظيفي، الشركات الصناعية، إدارة الأعمال، السلامة المهنية، الإنتاجية.

جدول المحتويات

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

1.2 مشكلة الدراسة

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

1.3 أهمية الدراسة

1.4 أسئلة الدراسة

1.5 أهداف الدراسة

1.6 فرضيات الدراسة

1.7 نموذج الدراسة

الإطار المفاهيمي المقترح 1.7.1

الدراسة الميدانية ونطاق الدراسة 1.8

1.9 مخطط المشروع

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري

2.1 المقدمة

2.2 بيئة العمل

2.3 الأداء الوظيفي

2.4 العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي

2.5 الخاتمة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المقدمة

3.2 التعريفات الإجرائية

3.3 تصميم البحث

3.4 مجتمع البحث والعينة

3.5 طريقة جمع البيانات

صدق وثبات أداة الدراسة 3.5.1

أنواع البيانات 3.6

إجراءات التحليل الإحصائي 3.7

الخاتمة 3.8

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

قائمة المراجع

الملحق: الاستبانة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تعد بيئة العمل من الموضوعات المهمة في إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية، لأنها تمثل الإطار الذي يمارس فيه الموظف مهامه اليومية ويتفاعل فيه مع الإدارة والزملاء والأنظمة والأدوات المتاحة. وقد أصبحت المنظمات الحديثة تنظر إلى بيئة العمل بوصفها عاملاً استراتيجياً يؤثر في قدرة الموظفين على الإنجاز وتحقيق الأهداف، خصوصاً في القطاعات الصناعية التي تتطلب درجة عالية من الالتزام والجودة والسلامة.

وتواجه الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية تحديات متعددة تتعلق بتحسين الكفاءة التشغيلية، ورفع الإنتاجية، والمحافظة على مستويات عالية من جودة الأداء. ولا يمكن تحقيق هذه الأهداف دون الاهتمام بالعاملين وتهيئة بيئة عمل مناسبة تساعدهم على أداء مهامهم بكفاءة. وتشمل بيئة العمل عدة عناصر مثل السلامة المهنية، توافر أدوات ومعدات العمل، وضوح الإجراءات، جودة الاتصال، الدعم الإداري، ونمط العلاقات داخل المنظمة.

ويعد الأداء الوظيفي أحد أهم المؤشرات التي تستخدمها المنظمات لقياس مدى قدرة الموظفين على تنفيذ المهام وتحقيق الأهداف المطلوبة. ويرتبط الأداء الوظيفي بقدرة الفرد على إنجاز العمل في الوقت المحدد، والمحافظة على الجودة، والالتزام بالإجراءات، والمشاركة في حل المشكلات، والاستجابة لمتطلبات العمل. ولذلك فإن تحسين بيئة العمل يمكن أن يكون وسيلة فعالة لرفع مستوى الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية.

ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى فحص أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات الصناعية بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال بناء إطار بحثي يتضمن متغيراً مستقلاً هو بيئة العمل ومتغيراً تابعاً هو الأداء الوظيفي، مع الاعتماد على استبانة لقياس آراء الموظفين وتحليل العلاقة بين المتغيرين.

1.2 مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في أن بعض الشركات الصناعية قد تواجه انخفاضاً في مستويات الأداء الوظيفي بسبب عوامل مرتبطة ببيئة العمل، مثل نقص أدوات العمل، ضعف التواصل، محدودية الدعم الإداري، أو عدم كفاية إجراءات السلامة والصحة المهنية. وعلى الرغم من أن الموظف قد يمتلك المهارة والخبرة اللازمة، إلا أن بيئة العمل غير المناسبة قد تحد من قدرته على تقديم أداء مرتفع ومستقر.

وتزداد أهمية هذه المشكلة في القطاع الصناعي نظراً لطبيعة العمل التي تتطلب الدقة والانضباط والالتزام بإجراءات السلامة، إضافة إلى الحاجة المستمرة لرفع الإنتاجية وتقليل الأخطاء. لذلك تبرز الحاجة إلى دراسة أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية داخل المملكة العربية السعودية.

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

على الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت بيئة العمل والأداء الوظيفي في قطاعات مختلفة مثل التعليم والخدمات والصحة، إلا أن هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات التي تركز على البيئة الصناعية في المملكة العربية السعودية. كما أن بعض الدراسات السابقة تناولت بيئة العمل من زاوية الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي، بينما تركز هذه الدراسة مباشرة على أثر بيئة العمل في الأداء الوظيفي.

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تحتاج الشركات الصناعية إلى فهم أوضح للعوامل البيئية التي تؤثر في أداء الموظفين. فقد يؤدي ضعف ظروف العمل أو نقص الدعم أو محدودية أدوات العمل إلى انخفاض الإنتاجية أو زيادة الأخطاء أو ضعف الالتزام. ولذلك تسعى الدراسة إلى تقديم نتائج وتوصيات تساعد الإدارة في تطوير بيئة العمل بما ينعكس إيجابياً على أداء الموظفين.

وبناءً على ما سبق، يتمثل السؤال الرئيسي للدراسة في: ما أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات الصناعية بالمملكة العربية السعودية؟

1.3 أهمية الدراسة

1.3.1 على المستوى النظري

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية من خلال توضيح العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي في القطاع الصناعي. كما تقدم إطاراً بحثياً يمكن أن يستفيد منه الباحثون في الدراسات المستقبلية المتعلقة بتحسين الأداء في بيئات العمل الصناعية.

1.3.2 على المستوى التطبيقي

تساعد الدراسة إدارات الشركات الصناعية على التعرف على أهمية تحسين بيئة العمل كأداة لرفع الأداء الوظيفي. كما يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في تطوير ممارسات إدارية تتعلق بتحسين السلامة المهنية، توفير أدوات العمل، تعزيز التواصل، وتقديم الدعم الإداري للموظفين.

1.4 أسئلة الدراسة

- ما مستوى توفر بيئة العمل المناسبة في الشركات الصناعية بالمملكة العربية السعودية؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في الشركات الصناعية؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي؟
- ما أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات الصناعية؟

1.5 أهداف الدراسة

- التعرف على مستوى بيئة العمل في الشركات الصناعية.
- قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين.
- تحليل العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي.
- تحديد أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي.
- تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل بما يسهم في رفع الأداء.

1.6 فرضيات الدراسة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات الصناعية بالمملكة: H_1 الفرضية الرئيسية العربية السعودية.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات الصناعية بالمملكة: H_0 الفرضية الصفرية العربية السعودية.

1.7 نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على متغيرين رئيسيين: المتغير المستقل وهو بيئة العمل، والمتغير التابع وهو الأداء الوظيفي. وتفترض الدراسة أن تحسين عناصر بيئة العمل يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي للموظفين.

المتغير التابع	اتجاه العلاقة	المتغير المستقل
الأداء الوظيفي	تؤثر في	بيئة العمل

الإطار المفاهيمي المقترح 1.7.1

يقوم الإطار المفاهيمي المقترح على أن بيئة العمل لا تؤثر في الأداء الوظيفي بوصفها عاملاً عاماً فقط، بل من خلال مجموعة أبعاد مترابطة تشمل السلامة والصحة المهنية، توافر الأدوات والمعدات، الدعم الإداري، الاتصال التنظيمي، والعلاقات داخل العمل. وتؤثر هذه الأبعاد في مؤشرات الأداء مثل جودة الإنجاز، الالتزام بالوقت، الإنتاجية، الالتزام بالإجراءات، وتحمل المسؤولية.

مؤشرات الأداء الوظيفي	آلية التأثير المتوقعة	أبعاد بيئة العمل
الالتزام والجودة والاستمرارية	تقليل المخاطر والغياب والحوادث	السلامة والصحة المهنية
الإنتاجية والسرعة والدقة	تقليل الوقت الضائع وتحسين إنجاز المهام	توافر الأدوات والمعدات
تحمل المسؤولية وتحسين الأداء	توضيح الأولويات وحل المشكلات بسرعة	الدعم الإداري والاتصال

وبناءً على هذا الإطار، لا يقتصر اختبار الفرضية على قياس العلاقة العامة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي، بل يساعد أيضاً على تفسير أي بعد من أبعاد بيئة العمل يمكن أن يكون أكثر ارتباطاً بتحسين الأداء داخل الشركات الصناعية.

الدراسة الميدانية ونطاق الدراسة 1.8

تستهدف الدراسة الميدانية موظفي الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية، وسيتم جمع البيانات من خلال استبانة إلكترونية موجهة للموظفين، بهدف قياس آرائهم حول بيئة العمل ومستوى الأداء الوظيفي.

ويشمل نطاق الدراسة أربعة أبعاد رئيسية: النطاق المكاني ويتمثل في الشركات الصناعية العاملة في المملكة العربية السعودية، والنطاق البشري ويشمل الموظفين في المستويات التشغيلية والإدارية والإشرافية، والنطاق الزمني المرتبط بالفصل الدراسي لعام 2026، والنطاق الموضوعي الذي يركز على أثر بيئة العمل في الأداء الوظيفي.

مخطط المشروع 1.9

يتكون المشروع من خمسة فصول: الفصل الأول يعرض الإطار العام للدراسة، والفصل الثاني يتناول الدراسات السابقة والإطار النظري، والفصل الثالث يوضح منهجية الدراسة، والفصل الرابع يعرض التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج، أما الفصل الخامس فيقدم الحدود والتوصيات والاستنتاجات.

الفصل الثاني :الدراسات السابقة والإطار النظري

2.1 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض الإطار النظري المرتبط بمتغيرات الدراسة، حيث يتم تناول بيئة العمل بوصفها المتغير المستقل، والأداء الوظيفي بوصفه المتغير التابع، إضافة إلى مناقشة العلاقة بينهما بناءً على الأدبيات والدراسات السابقة في مجال إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية.

2.2 بيئة العمل (المتغير المستقل)

تشير بيئة العمل إلى مجموعة الظروف المادية والتنظيمية والاجتماعية التي تحيط بالموظف أثناء أدائه لمهامه الوظيفية. وتشمل هذه البيئة عوامل مثل الإضاءة والتهوية والنظافة والسلامة المهنية والأدوات والمعدات، إضافة إلى العلاقات مع الزملاء والرؤساء، ونمط القيادة، والتواصل الداخلي، والسياسات والإجراءات التنظيمية.

وتعد بيئة العمل الحيدة عاملاً مهماً في تعزيز دافعية الموظفين ورفع مستوى الرضا والالتزام، لأنها توفر لهم الشعور بالأمان والراحة والقدرة على الإنجاز. وفي المقابل، فإن بيئة العمل غير المناسبة قد تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، وزيادة الأخطاء، وارتفاع معدلات الغياب والدوران الوظيفي، وتراجع جودة العمل.

في الشركات الصناعية، تكتسب بيئة العمل أهمية خاصة بسبب طبيعة العمل المرتبطة بالمعدات والآلات والإجراءات الفنية والاشتراطات الخاصة بالسلامة. ولذلك فإن توفير بيئة عمل آمنة ومنظمة وداعمة يعد من المتطلبات الأساسية لضمان استمرارية الأداء وتحسين الكفاءة التشغيلية.

أبعاد بيئة العمل

- السلامة والصحة المهنية: وتشمل توفير إجراءات الوقاية، معدات الحماية الشخصية، والتدريب على السلامة.
- الأدوات والمعدات: وتشمل توافر الوسائل التي يحتاجها الموظف لأداء مهامه بكفاءة.
- الدعم الإداري: ويقصد به مساندة الإدارة للموظفين وحل المشكلات وتوفير التوجيه.
- الاتصال التنظيمي: ويعبر عن وضوح المعلومات وسهولة التواصل بين الموظفين والإدارة.
- العلاقات داخل العمل: وتشمل التعاون والاحترام والثقة بين الزملاء والرؤساء.

2.3 الأداء الوظيفي (المتغير التابع)

الأداء الوظيفي هو مستوى تنفيذ الموظف للمهام والمسؤوليات المطلوبة منه وفقاً لمعايير المنظمة. ويشمل الأداء الوظيفي عدة جوانب مثل كمية العمل، جودة العمل، الالتزام بالوقت، الالتزام بالإجراءات، القدرة على حل المشكلات، والمشاركة في تحقيق أهداف المنظمة.

ويعد الأداء الوظيفي مؤشراً مهماً لنجاح المؤسسات، إذ تعتمد قدرة الشركة على المنافسة والاستمرار على جودة أداء موظفيها. وفي الشركات الصناعية، يرتبط الأداء الوظيفي مباشرة بالإنتاجية والجودة والسلامة وتقليل الهدر، لذلك فإن تحسين الأداء يعد هدفاً استراتيجياً للإدارة.

يتأثر الأداء الوظيفي بعوامل متعددة تشمل المهارات، التدريب، الدافعية، القيادة، العدالة التنظيمية، وبيئة العمل. ومن بين هذه العوامل تعد بيئة العمل من أكثر العوامل تأثيراً لأنها تمثل السياق الذي يمارس فيه الموظف نشاطه اليومي.

2.4 العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي

توضح الأدبيات الإدارية أن العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي غالباً ما تكون علاقة إيجابية، إذ تسهم البيئة الأكثر أماناً وتنظيماً ودعماً في رفع قدرة الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة. كما تساعد بيئة العمل الجيدة على تقليل الضغوط المهنية، وتعزيز التعاون، ورفع مستوى التركيز، مما ينعكس على جودة الأداء.

في القطاع الصناعي، تظهر هذه العلاقة بصورة أوضح بسبب ارتباط الأداء بظروف التشغيل والسلامة وتوافر المعدات والإجراءات الواضحة. فإذا توفرت بيئة عمل مناسبة، فإن الموظف يكون أكثر قدرة على الالتزام بالمهام، تقليل الأخطاء، المحافظة على الجودة، والاستجابة لمتطلبات الإنتاج.

كما أن الدعم الإداري والتواصل الفعال يساعدان الموظفين على فهم أهداف العمل ومعايير الأداء، بينما يساهم توفير أدوات العمل المناسبة في تقليل الوقت الضائع وتحسين الإنتاجية. لذلك تفترض هذه الدراسة وجود أثر معنوي لبيئة العمل على الأداء الوظيفي.

دراسات حديثة داعمة

تدعم الدراسات الحديثة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي الاتجاه القائل إن بيئة العمل الإيجابية ترتبط بارتفاع مستويات الأداء الوظيفي، وأن الدعم الإداري والتواصل الفعال والسلامة المهنية تعد من العوامل المؤثرة في كفاءة العاملين، خصوصاً في البيئات الصناعية التي تعتمد على الانضباط التشغيلي وتقليل المخاطر.

دراسات سابقة مختارة

الدراسة	أبرز ما توصلت إليه
Chandrasekar (2011)	بحثت الدراسة أثر بيئة العمل على الأداء التنظيمي، وأشارت إلى أن العوامل المادية والنفسية في مكان العمل تؤثر في إنتاجية الموظفين.
Leblebici (2012)	أوضحت الدراسة أن تحسين ظروف بيئة العمل ينعكس إيجابياً على أداء الموظفين، خصوصاً من حيث الراحة والدعم والتنظيم.
Jayaweera (2015)	بيّنت الدراسة أن بيئة العمل تؤثر في الأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي، وأن البيئة المناسبة ترفع جودة الأداء.
Bakker & Demerouti (2007)	قدمت نموذج الموارد والمتطلبات الوظيفية، وأكدت أن الموارد المتاحة في بيئة العمل تساهم في تحسين الأداء وتقليل الإرهاق.
Robbins & Judge (2019)	أكدت أدبيات السلوك التنظيمي أن خصائص بيئة العمل والدعم والقيادة والاتصال تؤثر في سلوك الموظفين وأدائهم.

2.5 الخاتمة

استعرض هذا الفصل المفاهيم النظرية المتعلقة ببيئة العمل والأداء الوظيفي، كما أوضح العلاقة المتوقعة بين المتغيرين استناداً إلى الأدبيات السابقة. ويتضح أن بيئة العمل تمثل عاملاً مهماً في تحسين الأداء الوظيفي، خصوصاً في الشركات الصناعية التي تعتمد على الانضباط والسلامة والكفاءة التشغيلية.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المقدمة

يوضح هذا الفصل المنهجية التي تم اتباعها في الدراسة للإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضياته. ويتضمن الفصل التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، وتصميم البحث، ومجتمع الدراسة وعينتها، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المقترحة.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.2.1 بيئة العمل (المتغير المستقل)

تعرف بيئة العمل إجرائياً بأنها درجة إدراك الموظفين لتوافر الظروف المادية والتنظيمية والاجتماعية المناسبة لأداء العمل، وتشمل السلامة المهنية، توافر الأدوات، الدعم الإداري، الاتصال، والعلاقات داخل العمل. وسيتم قياس هذا المتغير من خلال عشر عبارات في الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي.

3.2.2 الأداء الوظيفي (المتغير التابع)

يعرف الأداء الوظيفي إجرائياً بأنه درجة إدراك الموظف لمستوى إنجازه لمهامه الوظيفية من حيث الالتزام بالوقت، جودة العمل، الالتزام بالإجراءات، الإنتاجية، وتحمل المسؤولية. وسيتم قياس هذا المتغير من خلال عشر عبارات في الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي.

3.3 تصميم البحث (بصلة البحث)

اعتمدت الدراسة على تصميم بحث كمي وصفي تحليلي مناسب لطبيعة المشكلة، حيث تسعى إلى قياس أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي. ويعتمد تصميم البحث على ما يلي:

الاختبار في الدراسة	العنصر المنهجي
Positivism الوضعية	فلسفة البحث
Deductive الاستنتاجي	منهج البحث
Survey المسح	استراتيجية البحث
Quantitative كمي	نوع البحث
Cross-sectional مقطعي	الأفق الزمني
Questionnaire استبانة	أداة جمع البيانات
والتحليل الوصفي والارتباط والانحدار SPSS	تحليل البيانات

وتعد هذه الاختيارات مناسبة لأن الدراسة تقيس آراء عينة من الموظفين في وقت محدد، ثم تستخدم التحليل الإحصائي لفحص العلاقة بين المتغيرات واختبار الفرضيات.

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.4.1 مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من الموظفين العاملين في الشركات الصناعية بالمملكة العربية السعودية، وخاصة العاملين في البيئات التشغيلية والإدارية ذات العلاقة بالإنتاج والصيانة والسلامة والإشراف.

3.4.2 عينة البحث

تستهدف الدراسة عينة مناسبة من موظفي الشركات الصناعية، على ألا يقل حجم العينة المستهدف عن 100 مشارك كلما أمكن ذلك، بما يوفر حداً عملياً مقبولاً لإجراء الإحصاءات الوصفية واختبارات الارتباط والانحدار البسيط. وفي حال تعذر الوصول إلى هذا العدد، سيتم توضيح حجم العينة الفعلي في الفصل الرابع مع بيان أثر ذلك في قوة التحليل وقابلية تعميم النتائج.

3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة

بسبب سهولة الوصول إلى المشاركين في Convenience Sampling اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة غير الاحتمالية الملائمة القطاع الصناعي خلال فترة زمنية محدودة. ولتقليل أثر هذا القيد، ستسعى الدراسة إلى تنويع المشاركين من حيث طبيعة العمل والخبرة والمستوى الوظيفي، مع الإفصاح عن حدود التعميم في فصل النتائج.

كما ينبغي التنبيه إلى أن قياس الأداء الوظيفي في هذه الدراسة يعتمد على تقدير المشاركين لذواتهم، مما قد يعرض النتائج لاحتمال تحيز الاستجابة الذاتية؛ لذلك سيتم تفسير النتائج بحذر وربطها بحدود الدراسة.

3.5 طريقة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية. وتكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين: القسم الأول لقياس بيئة العمل، والقسم الثاني لقياس الأداء الوظيفي. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تمثل الدرجة (1) (غير موافق بشدة، وتمثل الدرجة (5) (موافق بشدة).

المقياس	عدد العبارات	المتغير
ليكرت الخماسي	10	بيئة العمل
ليكرت الخماسي	10	الأداء الوظيفي
ليكرت الخماسي	20	الإجمالي

3.5.1 صدق وثبات أداة الدراسة

سيتم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المختصين أو المشرف الأكاديمي للتأكد من وضوح العبارات وارتباطها بأبعاد الدراسة. ويهدف ذلك إلى التأكد من أن فقرات الاستبانة تقيس فعلاً متغيري بيئة العمل والأداء الوظيفي كما تم تعريفهما إجرائياً.

أما ثبات الأداة فسيتم اختباره باستخدام معامل كرونباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي لعبارات كل محور. وتعد قيمة 0.70 فأكثر مؤشراً مقبولاً في معظم الدراسات الإدارية والاجتماعية، مع تفسير النتائج في ضوء طبيعة العينة وعدد العبارات المستخدمة.

3.6 أنواع البيانات

3.6.1 البيانات الأولية

تتمثل البيانات الأولية في استجابات الموظفين على عبارات الاستبانة، والتي سيتم جمعها إلكترونياً أو ورقياً من أفراد العينة.

3.6.2 البيانات الثانوية

تتمثل البيانات الثانوية في الكتب والدراسات السابقة والمقالات العلمية والمراجع الأكاديمية التي تناولت بيئة العمل والأداء الوظيفي وإدارة الموارد البشرية.

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي

من خلال عدة إجراءات إحصائية، منها Excel أو SPSS بعد جمع البيانات، يمكن تحليلها باستخدام برنامج

- الإحصاءات الوصفية لتوصيف أفراد العينة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس اتجاهات المشاركين.
- اختبار كرونباخ ألفا لقياس ثبات أداة الدراسة.
- معامل الارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي.
- تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي.

3.8 الخاتمة

عرض هذا الفصل المنهجية التي سيتم الاعتماد عليها في الدراسة، حيث تم تحديد المتغيرات وتعريفها إجرائياً، وبيان تصميم البحث ومجتمعه وعينته وأداة جمع البيانات وأساليب التحليل المقترحة. وتوفر هذه المنهجية أساساً مناسباً لاختبار أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

ملاحظة منهجية مهمة: لا يعرض هذا الفصل نتائج ميدانية نهائية إلا بعد جمع بيانات الاستبانة وتحليلها. لذلك يقدم الفصل الحالي قالباً تحليلياً ومنهجية عرض النتائج، مع مناقشة نظرية أولية تستند إلى الأدبيات السابقة دون اعتبارها بديلاً عن النتائج الإحصائية الفعلية.

4.1 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح كيفية تحليل بيانات الدراسة ومناقشة النتائج المرتبطة بأثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي. وسيتم في النسخة النهائية من الدراسة إدراج الجداول الإحصائية الناتجة من تحليل الاستبانة، بما في ذلك توصيف العينة، الثبات والصدق، المتوسطات الحسابية، واختبار الفرضيات.

4.2 توصيف عينة الدراسة

يتم في هذا الجزء وصف خصائص المشاركين في الدراسة مثل العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، وطبيعة العمل. ويساعد هذا الوصف في فهم خلفية المشاركين ومدى ارتباطهم بموضوع الدراسة.

المتغير الديموغرافي	الفئات المقترحة
العمر	أقل من 25، 25-34، 35-44، 45 فأكثر
سنوات الخبرة	أقل من 5، 5-10، أكثر من 10
المستوى التعليمي	ثانوي، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا
طبيعة العمل	تشغيلي، إداري، إشرافي، فني

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبانة

يتم قياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل كرونباخ ألفا. ويعد الثبات مقبولاً إذا كانت قيمة كرونباخ ألفا أعلى من 0.70 في أغلب الدراسات الاجتماعية والإدارية. وفي النسخة النهائية من الدراسة يتم إدراج قيمة الثبات لكل متغير بعد تحليل البيانات.

الاختبار المستخدم	عدد العبارات	المتغير
Cronbach Alpha	10	بيئة العمل
Cronbach Alpha	10	الأداء الوظيفي

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

يعتمد هذا الجزء في صورته النهائية على حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاستبانة. ويستخدم المتوسط الحسابي لتحديد درجة موافقة المشاركين على عبارات بيئة العمل والأداء الوظيفي، ولا يتم الحكم على مستوى المتغيرات إلا بعد إدخال البيانات الفعلية وتحليلها إحصائياً.

4.5 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

تنص الفرضية الرئيسية على وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبيئة العمل على الأداء الوظيفي. ولاختبار هذه الفرضية يمكن استخدام معامل الارتباط والانحدار البسيط. فإذا أظهرت النتائج علاقة موجبة ومعنوية، فسيفسر ذلك بوصفه دعماً إحصائياً للفرضية الرئيسية، مع مراعاة حدود العينة وطبيعة البيانات المجمعة.

وتتفق المناقشة المتوقعة مع الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن بيئة العمل الداعمة والأمنة والمنظمة تؤثر إيجابياً في أداء الموظفين. فالعاملون الذين تتوفر لهم أدوات عمل مناسبة، وإجراءات واضحة، ودعم من الإدارة، وتواصل فعال، يكونون أكثر قدرة على إنجاز مهامهم بجودة أعلى وفي وقت أقل.

4.6 الخاتمة

يوضح هذا الفصل الإطار المقترح لتحليل نتائج الدراسة. وعند توفر بيانات الاستبانة، يمكن إدراج الجداول الإحصائية النهائية وتفسيرها بدقة. وبصورة أولية، تدعم الأدبيات السابقة توقع وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي، وهو ما يتسق مع نموذج الدراسة وفرضياتها. دون أن يغني عن الاختبار الميداني.

الفصل الخامس :حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1 حدود الدراسة والدراسات المستقبلية

تتمثل حدود الدراسة في تركيزها على الشركات الصناعية بالمملكة العربية السعودية، واعتمادها على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واستخدامها العينة الملائمة التي قد تحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع الشركات الصناعية. كما أن قياس الأداء الوظيفي من خلال استجابات الموظفين الذاتية قد يؤدي إلى تحيز في الاستجابة أو مبالغة في تقدير مستوى الأداء. وتقتصر الدراسة المستقبلية توسيع حجم العينة، والمقارنة بين قطاعات صناعية متعددة، واستخدام مقابلات نوعية مع المديرين والمشرفين أو مؤشرات أداء فعلية للحصول على فهم أعمق للعوامل المؤثرة في الأداء.

5.2 توصيات الدراسة

- تعزيز إجراءات السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل الصناعية.
- توفير الأدوات والمعدات اللازمة لأداء المهام بكفاءة.
- تحسين قنوات الاتصال بين الإدارة والموظفين.
- تقديم دعم إداري مستمر للموظفين وحل المشكلات التي تعيق الأداء.
- تطوير بيئة العمل المادية من حيث التنظيم والنظافة والراحة.
- قياس رضا الموظفين عن بيئة العمل بشكل دوري وربط النتائج بخطة التحسين.
- إشراك الموظفين في مقترحات تحسين بيئة العمل والإجراءات التشغيلية.

توصيات تنفيذية مقترحة للقطاع الصناعي 5.2.1

- تنفيذ مراجعة شهرية لمخاطر السلامة في مواقع العمل الصناعية، مع توثيق الملاحظات وربطها بخطة تصحيحية محددة المسؤولية والمدة الزمنية.
- إنشاء قناة اتصال واضحة بين الموظفين والمشرفين للإبلاغ عن نقص الأدوات أو الأعطال أو المخاطر، بما يساعد على معالجة المشكلات قبل أن تؤثر في الإنتاجية أو السلامة.
- ربط نتائج قياس رضا الموظفين عن بيئة العمل بخطة تحسين ربع سنوية تشمل التدريب، الصيانة الوقائية، توفير المعدات، وتحسين إجراءات التواصل الداخلي.

5.3 الخاتمة

خلصت الدراسة إلى أن بيئة العمل تعد عاملاً مهماً في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات الصناعية. فكلما كانت بيئة العمل آمنة ومنظمة وداعمة، زادت قدرة الموظفين على تقديم أداء أفضل وتحقيق أهداف المنظمة. وتؤكد الدراسة أهمية تبني إدارات الشركات الصناعية لسياسات فعالة تهدف إلى تحسين بيئة العمل باعتبارها استثماراً مباشراً في جودة الأداء والإنتاجية.

قائمة المراجع

Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

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).

Dessler, G. (2020). Human Resource Management. Pearson.

Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance: Mediating role of work motivation. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271-278.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>

Leblebici, D. (2012). Impact of workplace quality on employee productivity: Case study of a bank in Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance*, 1(1), 38-49.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. Pearson.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). Research Methods for Business Students. Pearson.

Chatzoglou, P. D., Kotzakolios, A. E., & Marhavidas, P. K. (2025). Health and Safety Management System and its impact on employee satisfaction and performance. *Safety*, 11(2), 52.

Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400.

الملحق :الاستبانة

عنوان الاستبانة :أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات الصناعية بالمملكة العربية السعودية

يرجى اختيار الإجابة المناسبة وفق مقياس ليكرت الخماسي : 1 =غير موافق بشدة، 2 =غير موافق، 3 =محايد، 4 =موافق، 5 =موافق بشدة =

العبارة	المحور	م
تتوفر أدوات العمل اللازمة لأداء المهام	بيئة العمل	1
بيئة العمل آمنة وصحية	بيئة العمل	2
تتوفر وسائل السلامة بشكل كافٍ	بيئة العمل	3
مكان العمل منظم ومناسب	بيئة العمل	4
الإدارة تهتم بتحسين بيئة العمل	بيئة العمل	5
التواصل داخل العمل فعال	بيئة العمل	6
أشعر بالدعم من الإدارة عند مواجهة المشكلات	بيئة العمل	7
ظروف العمل تساعد على إنجاز المهام	بيئة العمل	8
ساعات العمل مناسبة لطبيعة العمل	بيئة العمل	9
أشعر بالرضا عن بيئة العمل الحالية	بيئة العمل	10
أنجز مهامى في الوقت المحدد	الأداء الوظيفي	11
ألتزم بإجراءات العمل	الأداء الوظيفي	12
أحقق أهداف العمل المطلوبة منى	الأداء الوظيفي	13
أقدم عملاً ذا جودة عالية	الأداء الوظيفي	14
أتحمل مسؤولياتى الوظيفية	الأداء الوظيفي	15
أتعامل مع المشكلات بكفاءة	الأداء الوظيفي	16
أساهم فى تحسين العمل	الأداء الوظيفي	17
ألتزم بمعايير السلامة أثناء العمل	الأداء الوظيفي	18
أحافظ على مستوى إنتاجية مرتفع	الأداء الوظيفي	19
أرى أن أدائى الوظيفي مرتفع	الأداء الوظيفي	20