

مشروع تخرج

أثر بيئة العمل في كفاءة الإنتاج

بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال

الطالب

خالد سليمان كريري

المشرف

د. عبد الرحيم نادر

العام الجامعي 1448 هـ / 2026 م

الملخص

تهدف الدراسة إلى بيان أثر بيئة العمل بأبعادها المادية والتنظيمية والاجتماعية في كفاءة الإنتاج. وتنطلق من أن الإضاءة والتهوية والسلامة، ووضوح الأدوار، والاتصال والحوافز، والعلاقات الإنسانية عوامل مترابطة تنعكس على قدرة العاملين على إنجاز المهام بالجودة والوقت والتكلفة المطلوبة.

تعتمد الدراسة المقترحة المنهج الوصفي التحليلي، وتستخدم الاستبانة لجمع البيانات. ويقاس المتغير المستقل من خلال أبعاد بيئة العمل، والمتغير التابع بمؤشرات الإنتاجية والجودة وكفاءة استخدام الموارد والالتزام بالوقت.

الكلمات المفتاحية

بيئة العمل، كفاءة الإنتاج، الأداء الوظيفي، الحوافز، الاتصال الإداري، العلاقات الإنسانية.

فهرس المحتويات

1. الملخص

2. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

3. الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

4. الفصل الثالث: الدراسة الميدانية المقترحة

5. الخاتمة والتوصيات

6. قائمة المراجع

الفصل الأول :الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تعد بيئة العمل من أهم العوامل المؤثرة في أداء العاملين وإنتاجيتهم .وتشمل الظروف المادية مثل الإضاءة والتهوية والتجهيزات والسلامة، والعوامل التنظيمية مثل القيادة والاتصال وتوزيع الأدوار والحوافز، إلى جانب العلاقات الاجتماعية والدعم المتبادل ومع اشتداد المنافسة وارتفاع توقعات الجودة، أصبح تحسين بيئة العمل مدخلًا إداريًا لرفع كفاءة الإنتاج وتقليل الهدر والأخطاء والتغيب ودوران العمل.

1.2 مشكلة الدراسة

تلاحظ المؤسسات تفاوتًا في مستويات الإنتاج رغم تقارب الموارد والتقنيات، وهو ما يشير إلى عوامل داخلية مرتبطة ببيئة العمل .وتتمثل المشكلة في عدم وضوح حجم إسهام كل بعد من أبعاد البيئة في تفسير كفاءة الإنتاج.

1.2.1 الفجوة النظرية

توجد حاجة إلى دراسات عربية تختبر العلاقة بصورة متكاملة بين أبعاد بيئة العمل ومؤشرات كفاءة الإنتاج.

1.2.2 الفجوة التطبيقية

تنفذ بعض المؤسسات تحسينات متفرقة دون مؤشرات قياس قبلية وبعدية، مما يحد من توجيه الموارد إلى التدخلات الأعلى أثرًا.

السؤال الرئيس

ما أثر بيئة العمل في كفاءة الإنتاج لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

1.3 أهمية الدراسة

تثري الدراسة الأدبيات العربية بإطار قابل للقياس، وتساعد الإدارات في ترتيب أولويات التحسين ورفع رضا العاملين وتقليل التعطل والهدر.

1.4 أسئلة الدراسة

1. ما مستوى جودة بيئة العمل؟
2. ما مستوى كفاءة الإنتاج؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين؟
4. ما أكثر أبعاد بيئة العمل تأثيرًا؟

1.5 أهداف الدراسة

- التعرف على مستوى أبعاد بيئة العمل
- قياس مستوى كفاءة الإنتاج
- اختبار العلاقة بين المتغيرين
- تقديم توصيات قابلة للتطبيق

1.6 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل بأبعادها مجتمعة في كفاءة الإنتاج

- تؤثر ظروف العمل المادية إيجابياً في كفاءة الإنتاج
- تؤثر الممارسات التنظيمية والاتصال إيجابياً في كفاءة الإنتاج
- تؤثر الحوافز والعدالة التنظيمية إيجابياً في كفاءة الإنتاج
- تؤثر العلاقات الإنسانية والدعم الاجتماعي إيجابياً في كفاءة الإنتاج

1.7 نموذج الدراسة

المتغير التابع	اتجاه التأثير	المتغير المستقل
كفاءة الإنتاج	←	بيئة العمل
إنتاجية - جودة - وقت - موارد	←	مادية - تنظيمية - اجتماعية

1.8 منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتجمع البيانات باستبانة محكمة، ثم تحلل بالمتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط وتحليل الانحدار

1.9 حدود الدراسة

- الموضوعية: أثر أبعاد بيئة العمل في كفاءة الإنتاج
- البشرية: العاملون في المؤسسة محل الدراسة
- المكانية: المؤسسة التي ينفذ فيها التطبيق الميداني
- الزمنية: فترة جمع البيانات المعتمدة

1.10 مصطلحات الدراسة

بيئة العمل: الظروف المادية والتنظيمية والاجتماعية المحيطة بالعامل أثناء أداء مهامه
كفاءة الإنتاج: تحقيق مخرجات ذات جودة وفي الوقت المحدد مع الاستخدام الرشيد للموارد

الفصل الثاني :الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1 مفهوم بيئة العمل

بيئة العمل منظومة متكاملة من عناصر محسوسة وغير محسوسة .ويتطلب أثرها الإيجابي توافقاً بين تصميم المكان ووضوح الإجراءات ونمط القيادة وعدالة الحوافز وجودة العلاقات المهنية

2.2 أبعاد بيئة العمل

2.2.1 البعد المادي

يشمل الإضاءة والتهوية والحرارة والضوضاء والأدوات والسلامة، ويساعد تحسينه على تقليل الإجهاد والحوادث والتوقعات.

2.2.2 البعد التنظيمي

يتضمن وضوح الهيكل والمهام، وتدفق المعلومات، والمشاركة في القرار، وعدالة توزيع العمل والمكافآت، وفرص التطوير.

2.2.3 البعد الاجتماعي

يشمل الاحترام والثقة والتعاون والدعم وإدارة الخلاف والشعور بالانتماء والأمان النفسي

2.3 كفاءة الإنتاج ومؤشراتها

تعتبر كفاءة الإنتاج عن العلاقة بين المدخلات والمخرجات مع مراعاة الجودة والوقت والتكلفة والفاقد

- حجم المخرجات مقارنة بالموارد
- مطابقة المخرجات لمعايير الجودة
- الالتزام بمواعيد الإنجاز
- انخفاض الأخطاء وإعادة العمل
- استدامة مستوى الأداء

2.4 العلاقة بين المتغيرين

تدعم البيئة المادية التركيز والسلامة، وتسهم القيادة والاتصال والحوافز في توجيه الجهد، وتساند العلاقات الإنسانية. تبادل المعرفة والتعاون. وعند تكامل هذه الأبعاد تتحسن السرعة والجودة ويقل الهدر

2.5 إطار مراجعة الدراسات السابقة

تراجع الدراسات وفق هدفها وعينتها وأداتها وأساليبها ونتائجها، مع إعطاء الأولوية للمصادر المحكمة والحديثة وعدم نسبة نتائج محددة إلى دراسة إلا بعد الرجوع إلى أصلها

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية المقترحة

3.1 المجتمع والعينة

يتكون المجتمع من العاملين في المؤسسة محل التطبيق. ويحدد حجم العينة وطريقته بعد حصر العدد الفعلي وتوزيعه على الإدارات والمستويات الوظيفية.

3.2 أداة الدراسة

تتكون الاستبانة من بيانات عامة ومحورين: بيئة العمل وكفاءة الإنتاج، وتستخدم مقياس ليكرت الخماسي.

المؤشرات	الأبعاد	المحور
المكان، المهام، الاتصال، الحوافز، التعاون	مادية، تنظيمية، اجتماعية	بيئة العمل
الإنتاج، الأخطاء، المخرجات، الهدر	الإنتاجية، الجودة، الوقت، الموارد	كفاءة الإنتاج

3.3 الصدق والثبات

تعرض الأداة على محكمين متخصصين للتحقق من سلامة الصياغة وملاءمة الفقرات. وبعد تطبيق استطلاعي يقاس الاتساق الداخلي والثبات.

3.4 تحليل البيانات

- التكرارات والنسب لوصف العينة.
- المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- معامل الارتباط لقياس العلاقة.
- تحليل الانحدار لاختبار الأثر.
- اختبارات الفروق عند الحاجة.

3.5 الاعتبارات الأخلاقية

توضح غاية الدراسة وطوعية المشاركة، وتحفظ البيانات بسرية، وتعرض النتائج بصورة إجمالية دون كشف هوية الأفراد.

الخاتمة والتوصيات

تتأثر كفاءة الإنتاج بجودة البيئة التي يعمل فيها الأفراد، ويتيح القياس المتكامل تحديد الفجوات وربطها بمؤشرات الأداء.

- قياس بيئة العمل دورياً وربطها بالإنتاج والجودة.
- تطوير معايير السلامة وتجهيزات المواقع.
- تعزيز الاتصال ووضوح الصلاحيات.
- مراجعة الحوافز لضمان العدالة.

- تدريب القيادات على الدعم وإدارة الخلاف
- قياس أثر التحسينات قبل تعميمها

قائمة المراجع

1. العميان، محمود سلمان. السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. دار وائل للنشر.
2. درة، عبد الباري إبراهيم، وزهير نعيم الصباغ. إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. دار وائل للنشر.
3. Armstrong, M., and Taylor, S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.
4. Robbins, S. P., and Judge, T. A. Organizational Behavior. Pearson.
5. International Labour Organization. Occupational Safety and Health resources and guidance.