

أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظفين في شركات التشغيل والصيانة بمدينة الرياض

سهر عبدالله جربوع

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

4.4.2026- الفصل الدراسي الأول

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
6	1.3. أهمية الدراسة
6	1.3.1. على المستوى النظري:
6	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
7	1.4. أسئلة الدراسة
7	1.5. أهداف الدراسة
8	1.6. فرضيات الدراسة
9	1.7. نموذج الدراسة
10	1.8. منهجية الدراسة
11	1.9. الدراسة الميدانية
11	1.10. مخطط المشروع المقترح
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
13	2.1. المقدمة:
13	2.2. المتغير المستقل
13	2.3. المتغير التابع
13	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
14	2.5. الخاتمة
15	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد بيئة العمل من أهم العوامل التنظيمية التي تؤثر بشكل مباشر في سلوك الموظفين ومستوى أدائهم داخل المنظمات، إذ تمثل الإطار الذي تُمارَس فيه الأنشطة الوظيفية اليومية وتشمل الجوانب المادية والتنظيمية والاجتماعية والنفسية للعمل. وفي ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها منظمات الأعمال، أصبحت المؤسسات تدرك أن تحسين بيئة العمل لم يعد خيارًا ثانويًا، بل ضرورة إستراتيجية تسهم في رفع كفاءة الموارد البشرية وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية.

وتكتسب شركات التشغيل والصيانة أهمية خاصة في هذا السياق، نظرًا لطبيعة أعمالها التي تتطلب دقة في الأداء، والتزامًا بالوقت، وتعاونًا مستمرًا بين العاملين، إضافة إلى اعتمادها الكبير على الجهد البشري في تنفيذ المهام التشغيلية. إلا أن هذه الشركات تواجه في كثير من الأحيان تحديات متعلقة ببيئة العمل، مثل ضغط العمل، وطبيعة المواقع التشغيلية، وأساليب الإشراف، مما قد ينعكس سلبًا على إنتاجية الموظفين ويؤثر في جودة الخدمات المقدمة.

وانطلاقًا من ذلك، تأتي هذه الدراسة لبحث أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظفين في شركات التشغيل والصيانة بمدينة الرياض، من خلال تسليط الضوء على ابعاد بيئة العمل المختلفة ومدى انعكاسها على مستوى الإنتاجية. وتسعى الدراسة إلى تقديم فهم علمي أعمق لهذه العلاقة بما يساهم في دعم صناع القرار والإدارات العليا في تبني ممارسات تنظيمية فعالة تُحسّن بيئة العمل وتعزز من أداء الموظفين وإنتاجيتهم.

وتزداد أهمية تناول هذا الموضوع في ظل ما تواجهه شركات التشغيل والصيانة من تحديات تنظيمية وتشغيلية متزايدة، الأمر الذي يجعل من تحسين بيئة العمل مطلبًا أساسيًا للحفاظ على استقرار الأداء ورفع مستوى الإنتاجية. كما أن الاعتماد على الاجتهادات الفردية أو الحلول غير المبنية على أسس علمية قد لا يحقق النتائج المرجوة، مما يستدعي الحاجة إلى تبني حلول علمية و تطبيقية مدروسة تستند إلى دراسات ميدانية و تحليل منهجي للعوامل المؤثرة في بيئة العمل، وبما يساهم في دعم كفاءة الأداء و تحقيق الأهداف التنظيمية لهذه الشركات.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من الاهتمام المتزايد بدور الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمات، إلا أن كثيرًا من شركات التشغيل والصيانة لا تزال تواجه تحديات تتعلق ببيئة العمل، سواء من حيث الجوانب المادية أو التنظيمية أو النفسية والاجتماعية. وتؤدي هذه التحديات في بعض الحالات إلى انخفاض مستوى إنتاجية الموظفين، وظهور مظاهر مثل ضعف الحافزية، وتدني جودة الأداء، وزيادة الأخطاء التشغيلية، مما ينعكس سلبيًا على كفاءة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تشير الأدبيات الإدارية إلى وجود دراسات متعددة تناولت مفهوم بيئة العمل وأثرها على أداء الموظفين بشكل عام، إلا أن هناك نقصًا نسبيًا في الدراسات التي ركزت بشكل مباشر على العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظفين في شركات التشغيل والصيانة، خصوصًا في البيئة المحلية. كما أن بعض الدراسات تناولت بيئة العمل بصورة عامة دون التعمق في أبعادها المختلفة وربطها بشكل واضح بمفهوم الإنتاجية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تعاني شركات التشغيل والصيانة في مدينة الرياض من تفاوت واضح في مستوى بيئة العمل المقدمة للموظفين، نتيجة اختلاف سياسات الإدارة، وطبيعة المواقع التشغيلية، وأساليب الإشراف والتنظيم. ورغم أهمية الإنتاجية في هذا النوع من الشركات، إلا أن القرارات الإدارية المتعلقة بتحسين بيئة العمل غالبًا ما تتخذ دون الاعتماد على دراسات علمية ميدانية توضح مدى تأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظفين.

وفي ضوء ما سبق من هذه الفجوات النظرية والتطبيقية، تتمحور مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظفين في شركات التشغيل والصيانة بمدينة الرياض؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في إثراء الأدبيات الإدارية المتعلقة ببيئة العمل وإنتاجية الموظفين، من خلال توضيح العلاقة بين أبعاد بيئة العمل المختلفة ومستوى إنتاجية العاملين في شركات التشغيل والصيانة. كمات تُسهم الدراسة في تقديم إطار معرفي يربط بين المفاهيم النظرية لبيئة العمل ومفهوم الإنتاجية في سياق إداري تطبيقي، الأمر الذي يساعد في سد بعض الفجوات المعرفية التي أشارت إليها الدراسات السابقة، خاصة تلك المتعلقة بالبيئة المحلية. وتعد هذه الدراسة إضافة علمية يمكن أن يستفيد منها الباحثون والدارسون في مجالات إدارة الأعمال والموارد البشرية، كما تشكل مرجعًا يمكن البناء عليه في دراسات مستقبلية تتناول موضوعات مشابهة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في قدرتها على تقديم نتائج عملية قابلة للتطبيق في شركات التشغيل والصيانة بمدينة الرياض، من خلال تحديد الجوانب الأكثر تأثيرًا في بيئة العمل وانعكاسها على إنتاجية الموظفين. كما تساعد نتائج الدراسة الإدارات العليا وصناع القرار على تبني سياسات وممارسات تنظيمية فعالة تُسهم في تحسين بيئة العمل، بما ينعكس إيجابًا على مستوى الأداء والإنتاجية وجودة الخدمات المقدمة. إضافة إلى ذلك، يمكن أن تستفيد إدارات الموارد البشرية من نتائج الدراسة في تطوير برامج تحسين بيئة العمل، وتقليل المشكلات التنظيمية، وتعزيز استقرار الموظفين ورفع كفاءتهم، الأمر الذي يُسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية لهذه الشركات.

1.4. أسئلة الدراسة

تنبثق مشكلة الدراسة من التساؤل الرئيسي الآتي:

- ما أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظفين في شركات التشغيل والصيانة في مدينة الرياض؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما واقع بيئة العمل في شركات التشغيل والصيانة بمدينة الرياض؟
- ما مستوى إنتاجية الموظفين في هذه الشركات؟
- ما أثر أبعاد بيئة العمل (المادية، التنظيمية، الاجتماعية، النفسية) على إنتاجية الموظفين؟
- ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل ورفع إنتاجية الموظفين؟

1.5. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي الآتي:

- التعرف على أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظفين في شركات التشغيل والصيانة بمدينة الرياض.

وينبثق عن هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية، وهي:

- التعرف على واقع بيئة العمل في شركات التشغيل والصيانة بمدينة الرياض.
- قياس مستوى إنتاجية الموظفين في هذه الشركات.
- تحليل أثر أبعاد بيئة العمل (المادية، التنظيمية، الاجتماعية، النفسية) على إنتاجية الموظفين.
- تقديم مجموعة من المقترحات التي تسهم في تحسين بيئة العمل ورفع إنتاجية الموظفين.

1.6. فرضيات الدراسة:

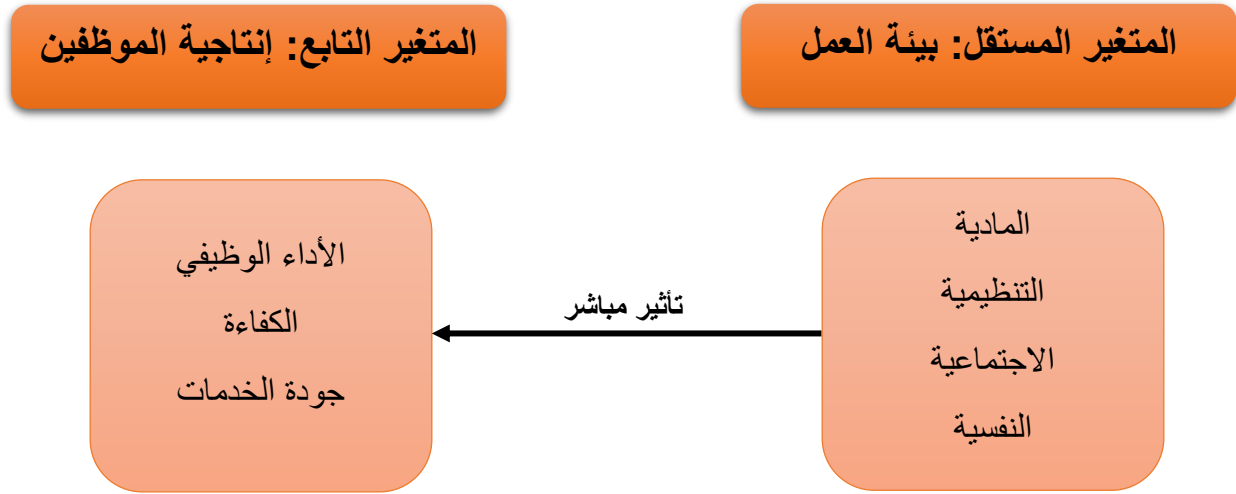
تسعى هذه الدراسة إلى اختبار الفرضية الرئيسية الآتية:

- تفترض الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وإنتاجية الموظفين في شركات التشغيل والصيانة بمدينة الرياض.

وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية عدد من الفرضيات الفرعية، وهي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد المادي لبيئة العمل وإنتاجية الموظفين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التنظيمي لبيئة العمل وإنتاجية الموظفين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الاجتماعي لبيئة العمل وإنتاجية الموظفين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد النفسي لبيئة العمل وإنتاجية الموظفين.

1.7. نموذج الدراسة



الشكل (1): نموذج الدراسة ، إعداد: الباحثة

يوضح نموذج الدراسة العلاقة بين بيئة العمل كمتغير مستقل بأبعادها (المادية، التنظيمية، الاجتماعية، النفسية) وإنتاجية الموظفين كمتغير تابع، والتي تُقاس من خلال الأداء الوظيفي والكفاءة وجودة الخدمات. ويفترض النموذج وجود تأثير مباشر لبيئة العمل على مستوى إنتاجية العاملين في شركات التشغيل والصيانة بمدينة الرياض.

1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية

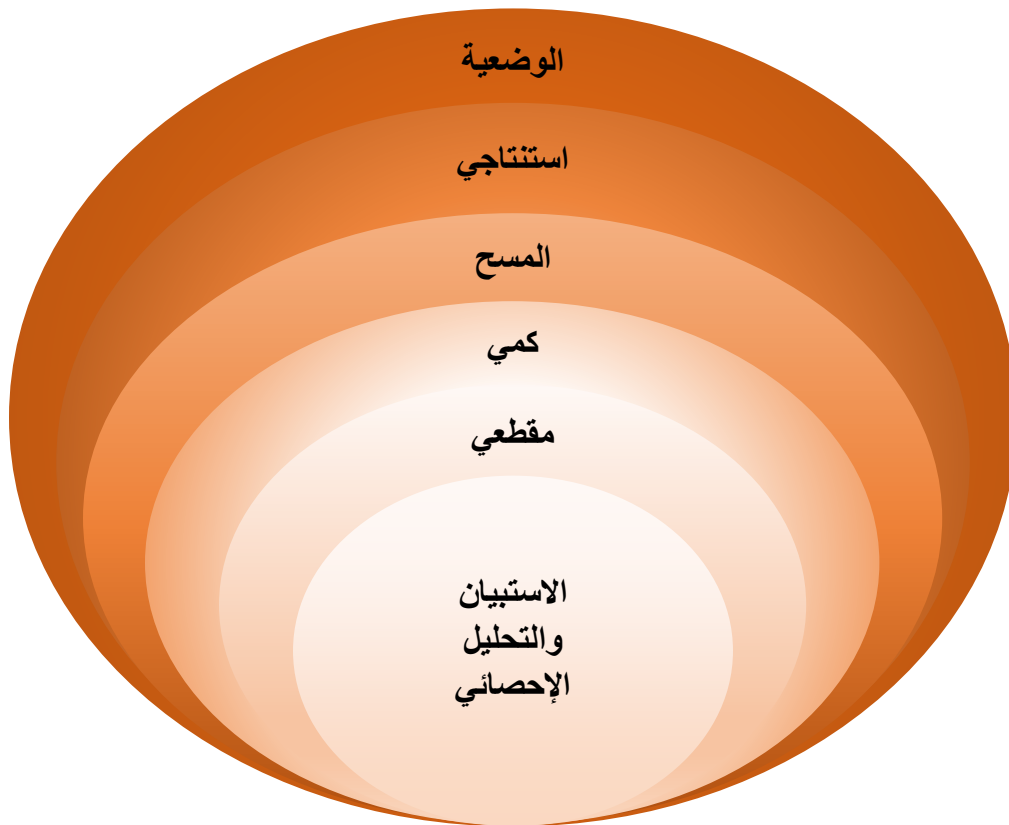
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: المسح

نوع البحث: كمي

الأفق الزمني: مقطعي

أدوات جمع البيانات وتحليلها: الاستبيان والتحليل الإحصائي



الشكل (2): تصميم البحث ، إعداد: الباحثة

1.9. الدراسة الميدانية:

سيتم تطبيق الدراسة الميدانية على بعض شركات التشغيل والصيانة في مدينة الرياض، نظرًا لأهمية هذا القطاع واعتماده الكبير على الموارد البشرية في تنفيذ الأعمال التشغيلية. وتُعد هذه الشركات بيئة مناسبة لدراسة أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظفين، في ظل ما تواجهه من تحديات تنظيمية ومهنية تؤثر على مستوى الأداء. كما أن تنوع طبيعة الأعمال داخل هذه الشركات يتيح فهمًا أعمق للعوامل المؤثرة في بيئة العمل وانعكاسها على الإنتاجية.

كما سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين العاملين في هذه الشركات، بما يساهم في الحصول على بيانات دقيقة تعكس واقع الدراسة وتساعد في تحقيق أهدافها.

1.10. مخطط المشروع المقترح:

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.
- الفصل الثاني: الإطار النظري.
- الفصل الثالث: منهجية البحث.
- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي.
- الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة.

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

- إدريس، ثابت عبد الرحمن. (2018). السلوك التنظيمي: المفاهيم والتطبيقات. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- أبو النصر، مدحت محمد. (2019). إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والاتجاهات الحديثة. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الزعبي، علي حسين. (2020). أثر بيئة العمل في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. المجلة العربية للإدارة، 40(2)، 85-100.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson Education.