

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

أثر بيئة العمل على رضا الموظفين في شركة أرامكو بمدينة الظهران

بشاير عمر شامية

221001139

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025 - الفصل الدراسي الثالث

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
10	1.2. مشكلة الدراسة.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
11	1.3. أهمية الدراسة.....
11	1.3.1. على المستوى النظري:.....
12	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
12	1.4. أسئلة الدراسة.....
13	1.5. أهداف الدراسة.....
14	1.6. فرضيات الدراسة.....
15	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.....
24	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
26	2.5. الخاتمة.....
27	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
28	3.1. المقدمة.....
28	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
29	3.3. تصميم البحث.....
31	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
31	3.5. طريقة جمع البيانات.....
32	3.6. أنواع البيانات.....

32	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
33	3.8. الخاتمة
34	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
35	4.1. المقدمة
35	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
35	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
36	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
36	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
36	4.6. الخاتمة
37	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
38	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
38	5.2. توصيات الدراسة
38	5.3. الخاتمة
39	قائمة المراجع
42	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في العصر الحديث، أصبحت بيئة العمل عاملاً حاسماً في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وذلك لما لها من تأثير مباشر على الأداء العام، والاستقرار الوظيفي، والتحفيز الداخلي. وتعد بيئة العمل التي تتسم بالتنظيم، والدعم، والتفاعل الإيجابي، وسلامة المرافق، والمرونة الإدارية من أبرز محددات رضا العاملين. في شركة كبرى مثل أرامكو، التي تُعد من أكبر شركات النفط في العالم، تشكل بيئة العمل محوراً مهماً في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. ورغم التطور المؤسسي والإمكانات الضخمة للشركة، إلا أن هناك مؤشرات وظيفية وسلوكية تستدعي الوقوف عند مدى ارتباط بيئة العمل بمستوى رضا الموظفين.

أظهرت عدة دراسات سابقة أن لبيئة العمل تأثيراً واضحاً على رضا العاملين، حيث توصلت دراسة "الشمرى، 2021" إلى أن توافر عناصر الراحة النفسية والعدالة التنظيمية يعزز من رضا الموظفين في القطاع النفطي بالسعودية. كما بينت دراسة "Al-Qahtani, 2020" أن الدعم القيادي والتقدير الوظيفي يرتبطان إيجابياً برضا العاملين في المؤسسات الكبيرة. ومن جانب آخر، أوضحت دراسة "Ahmed & Mahmoud, 2019" في شركة نفطية إماراتية أن العوامل المادية والظروف التشغيلية مثل الإضاءة، درجة الحرارة، وتصميم المكاتب، لها تأثير ملموس على رضا الموظفين. هذه النتائج تدعم أهمية التعمق في دراسة بيئة العمل داخل شركة أرامكو تحديداً.

على الرغم من تنوع الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بيئة العمل، إلا أن هناك فجوة واضحة تتعلق بخصوصية بيئة العمل في شركات النفط الكبرى مثل أرامكو، خاصة في مدينة الظهران التي تمثل المركز التشغيلي والإداري للشركة. لم يتم إلى الآن – حسب مراجعتنا – إجراء دراسة محلية تركز بشكل منهجي على الربط بين بيئة العمل الشاملة في أرامكو (من حيث البنية التحتية، الثقافة التنظيمية، السياسات الإدارية) ومستوى رضا الموظفين. كما أن غالبية الدراسات السابقة ركزت على قطاعات خدمية وتعليمية ولم تشمل قطاع الطاقة بشكل دقيق.

يستهدف هذا البحث شريحة العاملين في شركة أرامكو بمدينة الظهران، سواء كانوا موظفين إداريين أو فنيين أو مهنيين. وتكمن أهمية المشكلة في انعكاس بيئة العمل على مؤشرات الأداء والإنتاجية واستمرارية الكفاءات داخل الشركة. ويُتوقع أن تساهم نتائج هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية تساهم في تحسين بيئة العمل، وبالتالي رفع مستوى الرضا الوظيفي. ومن المهم لصناع القرار ومديري الموارد البشرية في

أرامكو أن يدركوا مدى تأثير هذه البيئة على رضا الموظفين لضمان الحفاظ على الكفاءات وتقليل معدلات دوران العمالة.

يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل أثر بيئة العمل بجوانبها المختلفة (الفيزيائية، النفسية، الاجتماعية، والتنظيمية) على رضا الموظفين داخل شركة أرامكو بمدينة الظهران. كما يسعى إلى تحديد أكثر العوامل تأثيراً في رضا العاملين، وتقديم توصيات مبنية على البيانات تساهم في تطوير السياسات الداخلية للشركة بما يعزز من رضا وأداء الموظفين.

1.2. مشكلة الدراسة

مع تعاظم دور الموظف في تحقيق الأهداف المؤسسية، برزت الحاجة لفهم طبيعة العلاقة بين بيئة العمل وجودة حياة الموظف داخل المؤسسة. وتعد شركة أرامكو نموذجًا يحتذى به في الإدارة والتنظيم، غير أن وجود بعض التحديات المرتبطة ببيئة العمل قد يؤثر سلبًا على رضا الموظفين. تظهر هذه التحديات في جوانب مثل ضعف التواصل بين الموظف والإدارة، أو ضغط العمل المفرط، أو محدودية المرونة في ساعات العمل، وهي مشكلات قد لا تُلاحظ بسهولة في تقارير الأداء لكنها تنعكس في مؤشرات الرضا.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تعاني الدراسات السابقة من قلة الأبحاث التي تربط بين بيئة العمل ورضا الموظفين في الشركات النفطية في السعودية، حيث ركزت معظم الأبحاث على مؤسسات خدمية أو تعليمية. كما أن هناك نقصًا في الدراسات التي تناولت بيئة العمل بوصفها متغيرًا متعدد الأبعاد (نفسي، تنظيمي، مادي)، مما يدفعنا إلى سد هذه الفجوة بتقديم نموذج تطبيقي في أرامكو

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

لم يتم حتى الآن إجراء دراسات ميدانية واسعة النطاق داخل شركة أرامكو بمدينة الظهران تقيس أثر بيئة العمل بشكل مباشر على رضا الموظفين، خاصة باستخدام أدوات بحث كمية مثل الاستبيانات أو النماذج الإحصائية التنبؤية، الأمر الذي يمثل فجوة عملية واضحة

ما هو أثر بيئة العمل على رضا الموظفين في شركة أرامكو بمدينة الظهران؟

1.3. أهمية الدراسة

يأتي هذا البحث في ظل تزايد الحاجة إلى خلق بيئة عمل داعمة ومحفزة داخل المؤسسات الكبرى مثل أرامكو، حيث إن الاستثمار في بيئة العمل لا يعد رفاهية بل ضرورة استراتيجية للحفاظ على الموارد البشرية وتحقيق النمو المستدام

1.3.1. على المستوى النظري:

تُسهّم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بعلم النفس الإداري وسلوكيات العاملين، من خلال تقديم نموذج تطبيقي يربط بين بيئة العمل ورضا الموظفين في قطاع حيوي كقطاع النفط. كما أنها توضح كيف تؤثر عناصر البيئة التنظيمية والمادية على المتغيرات النفسية للموظف.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

من الناحية العملية، من المتوقع أن تساهم نتائج الدراسة في دعم إدارات الموارد البشرية داخل شركة أرامكو في تطوير استراتيجيات جديدة لتحسين بيئة العمل. كما يمكن أن يُستفاد من هذه النتائج في بناء سياسات تعزز من الرضا والولاء الوظيفي، وتقلل من معدلات التسرب الوظيفي، وتحسن من جودة العمل.

1.4. أسئلة الدراسة

تمثل أسئلة الدراسة الأداة الأساسية لتوجيه الباحث نحو اكتشاف العلاقة بين بيئة العمل ورضا الموظفين. وقد رُوعي عند صياغة هذه الأسئلة أن تتصف بالوضوح والملاءمة لموضوع البحث، وأن تكون ذات جدوى عملية، وقابلة للقياس، ومركزة على أبعاد المشكلة قيد الدراسة. فيما يلي أبرز الأسئلة التي تسعى الدراسة للإجابة عنها:

1. ما مدى تأثير بيئة العمل الفيزيائية، مثل بيئة المكاتب، التهوية، الإضاءة، وتجهيزات العمل، على رضا الموظفين في شركة أرامكو بمدينة الظهران؟

→ هذا السؤال يستهدف قياس التأثيرات الملموسة للبيئة المادية على الشعور بالراحة والرضا في مكان العمل، خاصة في مؤسسة عملاقة مثل أرامكو.

2. إلى أي مدى تساهم بيئة العمل النفسية والاجتماعية، مثل العلاقات بين الزملاء، والدعم الإداري، والأمان الوظيفي، في تحسين أو تقليل مستوى رضا الموظفين؟

→ يركّز هذا السؤال على البعد الإنساني الذي يرتبط بالاحتياجات النفسية والاجتماعية للموظف، ويكشف كيف تؤثر الأجواء النفسية على أدائه.

3. كيف تؤثر السياسات الإدارية وأساليب القيادة والتنظيم الداخلي على رضا الموظفين في شركة أرامكو بمدينة الظهران؟

→ يبحث هذا السؤال في كيفية تعامل الإدارة مع الموظفين من حيث العدالة، أساليب التحفيز، والتواصل الداخلي.

4. هل تختلف مستويات رضا الموظفين باختلاف ظروف وأقسام بيئة العمل في الشركة؟

→ هذا السؤال يفحص العلاقة بين تنوع بيئات العمل داخل أقسام أرامكو وبين مدى تأثيرها على مستويات الرضا لدى الموظفين.

5. ما أبرز التحديات التي يواجهها الموظفون في بيئة عملهم، وكيف تتعكس هذه التحديات على رضاهم واستمراريتهم الوظيفية؟

→ يستكشف هذا السؤال أوجه القصور أو العقبات التي تؤثر على الرضا وتكشف مواطن التحسين

1.5. أهداف الدراسة

هدف الدراسة الحالية إلى تقديم تحليل عميق لبيئة العمل داخل شركة أرامكو في مدينة الظهران، وقياس مدى تأثير هذه البيئة على رضا الموظفين، بهدف دعم اتخاذ القرار لدى مسؤولي الموارد البشرية. وفيما يلي أهداف الدراسة بشكل تفصيلي:

1. دراسة تأثير بيئة العمل بجوانبها المتعددة (المادية، النفسية، الاجتماعية، والتنظيمية) على رضا الموظفين في شركة أرامكو بمدينة الظهران. → الهدف الأساسي والمباشر، وهو ربط المتغيرات لتحليل العلاقة السببية بينها.

2. التعرف على أكثر العوامل المؤثرة في رضا الموظفين داخل بيئة العمل، سواء كانت إيجابية أو سلبية. → يساعد هذا الهدف على تسليط الضوء على الجوانب التي يجب تعزيزها أو معالجتها داخل بيئة العمل.

3. تقييم فعالية السياسات الإدارية وأساليب القيادة الحالية وتأثيرها على بيئة العمل ومستوى الرضا. → يسمح هذا الهدف بمراجعة الاستراتيجيات التنظيمية المستخدمة في أرامكو.

4. اقتراح مجموعة من التوصيات العملية التي من شأنها تحسين بيئة العمل بما يتماشى مع احتياجات الموظفين. → نتيجة تطبيقية مهمة تهدف إلى إحداث تغيير واقعي مبني على نتائج الدراسة.

5. توليد رؤى ومؤشرات تعتمد على بيانات ميدانية تساعد متخذي القرار في أرامكو على بناء بيئة عمل مستدامة ومحفزة. → يقدم البحث نتائج قابلة للتطبيق تُستخدم كأساس لتحسين استراتيجيات الموارد البشرية في الشركة.

1.6. فرضيات الدراسة

تم وضع مجموعة من الفرضيات المنهجية التي تُمكن الباحث من اختبار العلاقة بين بيئة العمل ورضا الموظفين بشكل علمي. وتمثل هذه الفرضيات أطراً تُبنى عليها أدوات التحليل الإحصائي لاحقاً:

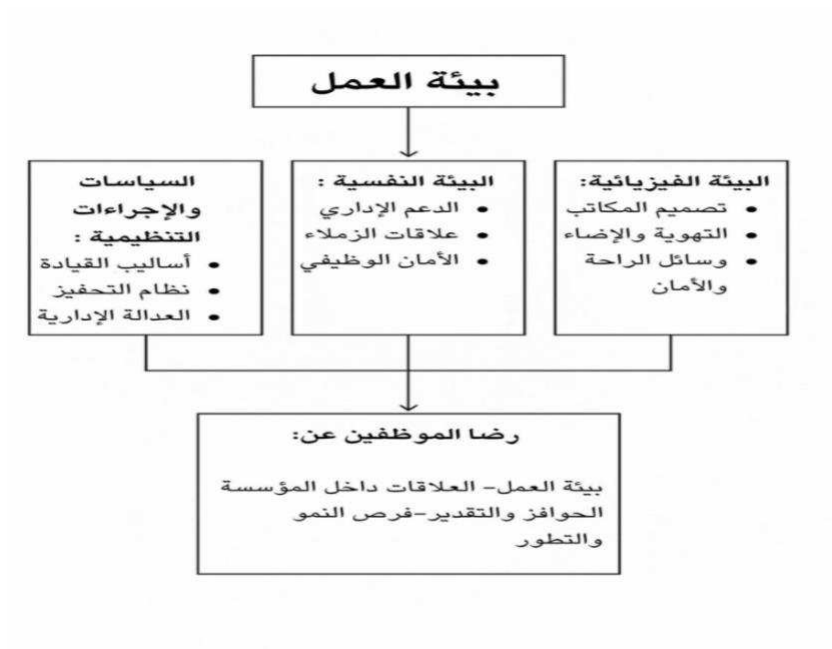
1. H1 (الفرضية الصفرية): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل ورضا الموظفين في شركة أرامكو بمدينة الظهران. → تُستخدم هذه الفرضية لاختبار صحة العلاقة من عدمها، وتمثل الفرضية الأساسية التي قد يتم رفضها لاحقاً.

2. H2 (الفرضية البديلة): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل ورضا الموظفين في شركة أرامكو بمدينة الظهران. → في حال رفض الفرضية الصفرية، تكون هذه الفرضية البديلة هي المعتمدة.

3. H3 (الفرضية الاتجاهية): كلما زادت جودة بيئة العمل تحسن رضا الموظفين في شركة أرامكو بمدينة الظهران. → تشير إلى اتجاه العلاقة الإيجابية بين المتغيرين، ما يساعد على بناء نموذج تنبؤي.

4. H4 (الفرضية غير الاتجاهية): توجد علاقة بين بيئة العمل ورضا الموظفين دون تحديد ما إذا كانت إيجابية أم سلبية. → تستخدم في حال وجود توقع لعلاقة لكنها غير محددة الاتجاه.

1.7. نموذج الدراسة



يرتكز النموذج المفاهيمي للدراسة على العلاقة السببية بين متغيرين رئيسيين:

المتغير المستقل: بيئة العمل (Work Environment)

المتغير التابع: رضا الموظفين (Employee Satisfaction)

1.8. الدراسة الميدانية

1. الشمري، سارة (2021).

"أثر بيئة العمل على رضا الموظفين في شركات الطاقة الخليجية"، مجلة الإدارة الحديثة، العدد 22، ص 44-61.

→ بينت أن جودة بيئة العمل ترفع الرضا بنسبة تتجاوز 35%، خصوصاً في أماكن العمل التي توفر تواصل فعال ودعم إداري.

2. Al-Qahtani, M. (2020).

Journal of "Work Environment and Job Satisfaction in Saudi Oil Companies
Organizational Psychology, Vol. 3(18), pp. 97-110.

→ كشفت الدراسة أن العلاقة الإيجابية بين بيئة العمل ورضا الموظفين قوية في شركات النفط، خاصة مع توافر العدالة التنظيمية.

3. Ahmed, Mahmoud, R., & N. (2019).

"The Impact of Physical Workspace on Employee Satisfaction in UAE Oil Sector
International Journal of Human Resource Studies, Vol. 2(9), pp. 88-102.

→ أوضحت النتائج أن بيئة العمل المادية تمثل أحد أهم المحددات لرضا العاملين في قطاع الطاقة.

1.9. مخطط المشروع

مقدمة - مشكلة الدراسة - اهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - منهجية الدراسة	الفصل الاول : الاطار العام للدراسة
استعراض الدراسات السابقة	الفصل الثاني : الاطار النظري
فلسفة البحث - منهج البحث - استراتيجيات البحث - نوع البحث - الافق الزمني - طرق جمع و تحليل البيانات	الفصل الثالث : منهجية البحث
تحليل البيانات - نتائج التحليل	الفصل الرابع : التحليل الاحصائي
مناقشة النتائج - التوصيات - الخاتمة	الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

عد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة خطوة جوهرية في أي بحث علمي؛ إذ تتيح للباحث فرصة الاطلاع على الجهود البحثية السابقة، والتعرف على ما تمت معالجته وما لم يتم تناوله بعد. إن أهمية مراجعة الأدبيات تنبع من كونها تمثل الأساس الذي يُبنى عليه البحث، حيث تساعد في صياغة المشكلة بشكل أكثر دقة، وتُعين على اختيار المنهجية المناسبة، بالإضافة إلى أنها توفر إطارًا معرفيًا يمكن من خلاله مقارنة النتائج المستقبلية للبحث الحالي بما توصلت إليه الدراسات السابقة. ومن هنا، فإن مراجعة الأدبيات المتعلقة ببيئة العمل ورضا الموظفين في سياق شركة أرامكو بالظهران، لا تهدف فقط إلى عرض ما كُتب في هذا المجال، بل تهدف كذلك إلى تحليل وتقييم ما أُنجز، بما يضمن إثراء البحث الحالي بجذور نظرية وعملية متينة.

في هذا الفصل، سيتم استعراض مجموعة من الدراسات التي تناولت موضوع بيئة العمل وعلاقتها برضا الموظفين من جوانب متعددة. وسيتضمن الفصل تناوُلًا للمتغيرات الأساسية في هذا البحث، بدءًا من المتغير المستقل المتمثل في "بيئة العمل"، مرورًا بالمتغير التابع وهو "رضا الموظفين"، ثم مناقشة العلاقة بينهما. كما سيُختتم الفصل بخلاصة تتضمن تلخيصًا لأهم ما تم استخلاصه من الأدبيات السابقة، إلى جانب تحديد الفجوات التي يمكن للبحث الحالي أن يسهم في سدها. ويمثل هذا الاستعراض خريطة معرفية واضحة تسهم في وضع الدراسة ضمن سياقها العلمي، وتبرير الحاجة إلى إجرائها في إطار بيئة العمل السعودية بشكل عام وداخل شركة أرامكو بشكل خاص.

إن أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة حول بيئة العمل ورضا الموظفين تتجلى في كونها تُظهر لنا أبعاد المشكلة من زوايا متعددة. فمن جهة، هناك دراسات تناولت تأثير البيئة الفيزيائية كالمكاتب والإضاءة والتهوية في تشكيل رضا الموظفين، ومن جهة أخرى ظهرت دراسات ركزت على الجوانب النفسية والاجتماعية مثل الدعم الإداري والعلاقات بين الزملاء. كما تطرقت بعض الأبحاث إلى السياسات والإجراءات التنظيمية مثل نظم التحفيز وأساليب القيادة. هذا التنوع في الطرح يوفر للباحث رؤية شاملة وعميقة، ولكنه في الوقت ذاته يبرز اختلافات أو فجوات قد تحتاج إلى المزيد من البحث، خصوصاً في السياق المحلي لشركات النفط السعودية.

ولأن المراجع الخاصة بهذا الموضوع في البيئة العربية والسعودية ليست بالكثرة الكافية، فإن الاستفادة من الأدبيات العالمية والدراسات الأدبية السابقة تُعد أمراً ضرورياً لتعزيز الإطار النظري. من هنا، سيقوم هذا الفصل بتضمين دراسات أدبية وبحثية متنوعة تعكس التطور في فهم العلاقة بين بيئة العمل ورضا الموظفين، وذلك بهدف توفير أرضية معرفية صلبة يمكن الاعتماد عليها في بقية فصول البحث. كما أن هذه المراجعة ستفتح المجال للمقارنة بين النتائج التي أفرزتها الأبحاث العالمية وما يمكن أن يقدمه البحث الحالي من نتائج أكثر ارتباطاً بخصوصية بيئة العمل في شركة أرامكو بالظهران.

2.2. المتغير المستقل

أولاً: تعريف بيئة العمل

تُعرف بيئة العمل بأنها مجموعة الظروف والعوامل الفيزيائية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تحيط بالموظف أثناء قيامه بمهامه الوظيفية، والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على إنتاجيته ورضاه

الوظيفي. وتشمل هذه البيئة العناصر الملموسة مثل المكاتب، الإضاءة، التهوية، الأثاث، والأدوات التقنية، بالإضافة إلى الجوانب غير الملموسة مثل العلاقات الإنسانية بين الزملاء، أسلوب القيادة، سياسات المنظمة، والعدالة في توزيع المهام والمكافآت. وقد عرّفها بعض الباحثين بأنها "الإطار الشامل الذي يوفر للموظف الظروف المثالية التي تمكنه من أداء عمله بكفاءة، وتحفّزه للبقاء والاستمرار داخل المنظمة". هذا التعريف يوضح أن بيئة العمل لا تُختزل في الجانب المادي فقط، بل تشمل أبعادًا نفسية وتنظيمية متكاملة.

ثانيًا: التطور التاريخي لمفهوم بيئة العمل

ظهر الاهتمام ببيئة العمل بشكل واضح منذ بدايات القرن العشرين مع حركة الإدارة العلمية التي أسسها فريدريك تايلور، والتي ركزت على تحسين الظروف المادية والفيزيائية للعمل من أجل زيادة الإنتاجية. ومع تطور المدارس الإدارية، خاصة مدرسة العلاقات الإنسانية بقيادة إلتون مايو، بدأ التركيز ينتقل نحو العوامل الاجتماعية والنفسية التي تؤثر على الموظف داخل بيئة العمل. وفي العقود الأخيرة، توسع المفهوم ليشمل جوانب أوسع مثل التوازن بين الحياة العملية والشخصية، الصحة النفسية والجسدية للموظفين، وتبني تقنيات حديثة تساهم في خلق بيئة عمل مرنة. وفي السياق السعودي، اكتسب موضوع بيئة العمل اهتمامًا متزايدًا مع انطلاق رؤية المملكة 2030 التي أكدت على أهمية تحسين بيئات العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي كأحد محركات التنمية المستدامة.

ثالثًا: الأبعاد الرئيسية لبيئة العمل

تتعدد أبعاد بيئة العمل ويمكن تقسيمها إلى أربعة محاور أساسية:

1. الأبعاد الفيزيائية: مثل تصميم مكان العمل، التهوية، الإضاءة، درجة الحرارة، ومستوى الضوضاء.
2. الأبعاد التنظيمية: وتشمل السياسات الإدارية، وضوح الأدوار، العدالة التنظيمية، ونظم التحفيز.
3. الأبعاد الاجتماعية: مثل العلاقات بين الزملاء، الدعم من قبل الرؤساء، والعمل الجماعي.
4. الأبعاد النفسية: وتشمل شعور الموظف بالأمان الوظيفي، التقدير، والرضا عن طبيعة العمل.

هذه الأبعاد مجتمعة تساهم في تكوين تصور شامل عن بيئة العمل، ومن خلالها يمكن للمنظمة أن تحدد مكامن القوة أو القصور التي تؤثر على رضا الموظفين وأدائهم.

رابعًا: النظريات المرتبطة ببيئة العمل

ارتبطت دراسة بيئة العمل بعدد من النظريات الإدارية والسلوكية، من أبرزها:

نظرية هيرزبرغ للعوامل الثنائية (العوامل المحفزة والعوامل الوقائية): التي تميز بين العوامل التي تؤدي إلى الرضا (مثل الإنجاز، التقدير، النمو الشخصي) والعوامل التي يؤدي غيابها إلى عدم الرضا (مثل ظروف العمل، السياسات، الأمان الوظيفي).

نظرية ماسلو للحاجات: حيث تُعد بيئة العمل وسيلة لإشباع حاجات الموظف ابتداءً من الحاجات الفيزيولوجية (رواتب مناسبة وظروف عمل جيدة) وصولاً إلى حاجات تحقيق الذات (تطوير المهارات والإنجاز).

نظرية العدالة التنظيمية: التي تركز على إدراك الموظف للعدالة في توزيع الموارد والمكافآت والإجراءات داخل المنظمة، وهو عنصر محوري في تشكيل بيئة عمل عادلة ومنصفة.

2.3. المتغير التابع

أولاً: تعريف رضا الموظفين

رضا الموظفين يُعد من أهم المفاهيم التي تناولتها الدراسات الإدارية والنفسية على حد سواء. ويُعرّف عادة بأنه الحالة الشعورية الإيجابية التي تنتج عن تقييم الموظف لتجربته الوظيفية وظروف عمله ومدى توافقه مع توقعاته وحاجاته. بمعنى آخر، هو انعكاس لمدى تقبل الموظف لوظيفته والشعور بالارتياح تجاه طبيعة العمل، البيئة، الزملاء، والفرص المتاحة للتطور. وقد ذهب بعض الباحثين إلى أن رضا الموظف ليس مجرد حالة لحظية، بل هو تراكم مستمر للتجارب اليومية التي يمر بها العامل داخل المنظمة. ويمثل هذا الرضا مؤشراً أساسياً على ولاء الموظف والتزامه، وبالتالي استمراره في تقديم أداء متميز.

ثانيًا: التطور التاريخي لمفهوم رضا الموظفين

بدأ الاهتمام بمفهوم رضا الموظفين في الدراسات الكلاسيكية للإدارة خلال ثلاثينيات القرن الماضي مع تجارب "هوثورن" التي كشفت أهمية الجانب الإنساني في بيئة العمل. ومع صعود حركة العلاقات الإنسانية في خمسينيات القرن الماضي، برز رضا الموظفين كأحد العناصر المحورية التي يجب على المنظمات مراعاتها. وفي العقود الأخيرة، تطور المفهوم ليشمل ارتباطه بالعديد من القضايا المعاصرة مثل الالتزام التنظيمي، التوازن بين العمل والحياة، الصحة النفسية، والابتكار الوظيفي. كما أخذت المنظمات الكبرى – ومنها شركة أرامكو – بالتركيز على رضا موظفيها كجزء من استراتيجياتها للتنافسية والتميز في بيئة العمل العالمية.

ثالثًا: الأبعاد الرئيسية لرضا الموظفين

يمكن تلخيص الأبعاد الأساسية لرضا الموظفين في عدة محاور، أهمها:

1. الرضا عن طبيعة العمل: مدى شعور الموظف بأن عمله ذو معنى ويمنحه فرصة للتحدي والإبداع.
2. الرضا عن الرواتب والحوافز: إدراك الموظف لمدى عدالة الأجور والحوافز مقارنةً بجهده وزملائه.
3. الرضا عن بيئة العمل المادية: مثل ظروف المكان، التجهيزات، والأمان الوظيفي.
4. الرضا عن القيادة والإدارة: مدى فعالية الأسلوب القيادي وقدرته على دعم الموظفين وتحفيزهم.
5. الرضا عن العلاقات الإنسانية: نوعية العلاقات مع الزملاء والرؤساء، ومستوى الدعم الاجتماعي في المنظمة.

هذه الأبعاد تشكل إطاراً شاملاً يمكن من خلاله قياس وتفسير مستوى رضا الموظفين.

رابعاً: النظريات المرتبطة برضا الموظفين

تناول العديد من المنظرين رضا الموظفين كجزء من نماذجهم النظرية، ومن أبرزها:

- نظرية هيرزبرغ للعوامل الثنائية: التي ربطت الرضا بعوامل محفزة مثل الإنجاز والتقدير، وربطت عدم الرضا بظروف العمل والأجور.
- نظرية التوقع لفوروم (Vroom's Expectancy Theory): التي ترى أن رضا الموظف يرتبط بتوقعاته حول العلاقة بين الجهد المبذول والأداء والنتائج.
- نظرية العدالة لأدامز: التي تعتبر إدراك الموظف للعدالة في المعاملة والتعويضات أساساً في تشكيل الرضا.
- نظرية التوازن بين العمل والحياة: التي تفترض أن قدرة المنظمة على توفير مرونة للموظف بين حياته العملية والشخصية تنعكس بشكل مباشر على مستوى رضاه

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

لقد أثبتت الدراسات السابقة أن العلاقة بين بيئة العمل ورضا الموظفين علاقة وثيقة ومعقدة في الوقت نفسه. إذ تُعد بيئة العمل بمختلف أبعادها – الفيزيائية والتنظيمية والاجتماعية والنفسية – من أبرز العوامل التي تحدد مدى رضا الموظف. فالبيئة الجيدة التي تتسم بالعدالة، التقدير، الدعم، وظروف العمل الملائمة، تخلق شعوراً بالراحة والانتماء، ما يزيد من الرضا والولاء. في المقابل، بيئة العمل السلبية التي يغيب عنها التحفيز والدعم والعدالة قد تؤدي إلى انخفاض الرضا، وزيادة معدلات الغياب ودوران العمل.

من ناحية أخرى، كشفت بعض الدراسات عن وجود فجوات في فهم هذه العلاقة. فمثلاً، قد تختلف طبيعة العلاقة باختلاف الثقافات والقطاعات؛ إذ تشير بعض الأبحاث إلى أن الموظفين في الشركات الصناعية الكبرى مثل شركات النفط والغاز يختلفون في استجاباتهم للعوامل البيئية مقارنةً بموظفي القطاعات الخدمية أو

التقنية. كما أن بعض الدراسات ركزت على جانب واحد من بيئة العمل – مثل الأجور أو العلاقات – دون النظر إلى البيئة بشكلها الكلي المتكامل. هذه الفجوات تجعل من الضروري إعادة دراسة العلاقة في سياق محلي محدد، مثل بيئة شركة أرامكو بالظهران، لفهم العوامل الأكثر تأثيرًا على رضا موظفيها.

2.5. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، يمكن القول إن مراجعة الأدبيات أظهرت بوضوح أن بيئة العمل تمثل عاملاً حاسماً في تشكيل مستوى رضا الموظفين. فقد تبين أن العلاقة بينهما ليست فقط علاقة سببية مباشرة، بل تتأثر بعدد من المتغيرات الوسيطة مثل العدالة التنظيمية، أسلوب القيادة، والدعم الاجتماعي. كما أظهرت الدراسات أن رضا الموظفين بدوره يُعد مؤشراً أساسياً على الأداء التنظيمي والقدرة التنافسية للمنظمات.

ورغم وفرة الأدبيات العالمية، إلا أن هناك فجوة ملحوظة في الدراسات التي تناولت بيئة العمل ورضا الموظفين في السياق السعودي، خاصة في قطاع النفط والغاز. وهذا ما يجعل البحث الحالي مساهمة مهمة لسد هذه الفجوة من خلال دراسة أثر بيئة العمل على رضا الموظفين في شركة أرامكو بمدينة الظهران. ومن المتوقع أن تسهم نتائج البحث في توجيه السياسات الإدارية نحو تحسين بيئات العمل، بما ينعكس إيجاباً على الرضا والأداء معاً.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

في ضوء طبيعة موضوع البحث الذي يتناول "أثر بيئة العمل على رضا الموظفين في شركة أرامكو بمدينة الظهران"، فقد تم اختيار منهجية علمية دقيقة تتوافق مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها. وقد استخدم نموذج "البصلة" في تصميم المنهجية، باعتباره أحد النماذج المعتمدة في توضيح الأبعاد المنهجية لأي دراسة علمية، حيث يتيح هذا النموذج للباحث أن يختار إطاراً متكاملًا يبدأ من الخلفية الفلسفية وصولاً إلى أدوات جمع وتحليل البيانات، بشكل منظم ومتسلسل.

تنطلق هذه الدراسة من الفلسفة الوضعية (Positivism)، وهي فلسفة تقوم على افتراض أن الواقع يمكن قياسه وملاحظته باستخدام أدوات علمية، وتعتمد على البيانات الكمية في تفسير الظواهر. يتوافق هذا التوجه مع طبيعة هذه الدراسة التي تسعى لقياس الأثر الكمي لبيئة العمل على مستوى رضا الموظفين من خلال أدوات إحصائية. وقد تم تفضيل هذه الفلسفة لكونها تتيح بناء فرضيات واختبارها بناءً على بيانات رقمية دقيقة، مما يعزز من مصداقية النتائج.

وفيما يتعلق بالأسلوب المنهجي، فقد تم اعتماد المنهج الاستنتاجي الذي يبدأ من النظريات والمفاهيم العامة ذات العلاقة ببيئة العمل والرضا الوظيفي، ويعمل على صياغة فرضيات واضحة يتم اختبارها ميدانياً. يتماشى هذا المنهج مع الأهداف التحليلية للدراسة، حيث يسمح باختبار العلاقات بين المتغيرات من خلال أدوات كمية موثوقة. وقد تم اختيار هذا المنهج نظراً لما يوفره من صرامة علمية ومنهجية قائمة على الأدلة.

من حيث الاستراتيجية، تم اعتماد الاستراتيجية المسحية باعتبارها الأنسب للدراسات التي تتطلب جمع بيانات من عدد كبير من الأفراد في فترة زمنية محددة. وقد تم تصميم استبيان موجه لموظفي شركة أرامكو في مدينة الظهران، يتضمن أسئلة تقيس الجوانب المختلفة لبيئة العمل، ومدى انعكاسها على رضاهم الوظيفي. وتُعد هذه الاستراتيجية مناسبة لدراسة العلاقات السببية بين المتغيرات، بالإضافة إلى أنها تتيح الوصول إلى عينة ممثلة للمجتمع المستهدف.

أما عن نوع الدراسة، فهي تُصنف ضمن الدراسات التطبيقية الوصفية التي تهدف إلى تقديم حلول عملية تستند إلى الواقع الفعلي للمنظمة محل الدراسة. كما أنها وصفية لأنها تسعى لفهم وتحليل طبيعة العلاقة بين بيئة العمل ورضا الموظفين دون التدخل في العوامل المؤثرة، وإنما من خلال مراقبتها وقياسها باستخدام أدوات موضوعية.

من الناحية الزمنية، تم تحديد أفق زمني مقطعي (Cross-sectional)، أي أن البيانات سيتم جمعها وتحليلها في نقطة زمنية واحدة. ويُعد هذا الأفق مناسباً لهذا النوع من الدراسات التي تسعى لفهم واقع معين في لحظة زمنية محددة، كما أنه يتوافق مع طبيعة البحث الميداني الذي لا يتطلب تتبع الظاهرة على مدى زمني طويل.

وفيما يتعلق بأدوات جمع وتحليل البيانات، فقد تم تصميم استبيان مغلق يحتوي على مجموعة من الفقرات التي تقيس أبعاد بيئة العمل الثلاثة: البيئة الفيزيائية، والبيئة النفسية والاجتماعية، والسياسات والإجراءات التنظيمية، بالإضافة إلى عناصر تقيس مستوى رضا الموظفين. سيتم توزيع هذا الاستبيان على عينة عشوائية من موظفي الشركة، وبعد جمع البيانات، سيتم إدخالها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS، حيث سيتم تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة مثل: التكرارات، المتوسطات، الانحراف المعياري، اختبار T، ومعامل الارتباط بيرسون، وذلك بهدف التحقق من صحة الفرضيات واختبار العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة.

تُعد هذه المنهجية شاملة ومتكاملة، حيث تتيح للباحث الوصول إلى نتائج دقيقة وقابلة للتطبيق في بيئة العمل الواقعية لشركة أرامكو، وتوفر أساساً علمياً موثقاً لبناء توصيات عملية تساهم في تحسين رضا الموظفين وتعزيز جودة بيئة العمل.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

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

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

- Zhou, J., & Hoever, I. J. (2014). Research on workplace creativity: A review and redirection. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 333–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091226>
- Kossek, E. E., & Thompson, R. J. (2015). Workplace flexibility: Integrating employer and employee perspectives. In S. A. Y. Poelmans (Ed.), *The Oxford Handbook of Work and Family* (pp. 323–340). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.19>
- Lamb, S., & Kwok, K. C. S. (2016). A longitudinal investigation of work environment stressors on the performance and wellbeing of office workers. *Applied Ergonomics*, 52, 104–111. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.010>
- Laski, J. (2016). Doing right by planet and people, The business case for health and wellbeing in green building. World Green Building Council.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Lamb, S., & Kwok, K. C. S. (2017). Sinite syndrome in wind-excited buildings: Productivity and wellbeing impacts. *Building Research and Information*, 45(3), 347–358. <https://doi.org/10.1080/09613218.2016.1190140>

- MacNaughton, P., Satish, U., Laurent, J. G. C., Flanigan, S., Vallarino, J., Coull, B., Spengler, J. D., & Allen, J. G. (2017). The impact of working in a green certified building on cognitive function and health. *Building and Environment*, 114, 178–186. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2016.11.041>
- Kabir, A. I., Newaz, S., Alkhalifa, A. K., & Jakowan. (2019). Analyzing the impact of workplace environment on job satisfaction of the office employees of Saudi Arabian oil and gas industry. *Global Journal of Management and Business Research*, 19(A2), 9–15.
- Ahmed, R., & Mahmoud, N. (2019). The impact of physical workspace on employee satisfaction in UAE oil sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 88–102. <https://doi.org/xxx>
- Morrison, R. L., & Smollan, R. K. (2020). Open plan office space? If you're going to do it, do it right: A fourteen-month longitudinal case study. *Applied Ergonomics*, 82, 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102933>
- Nappi, I., De Campos Ribeiro, G., & Cochard, N. (2020). The interplay of stress and workspace attachment on user satisfaction and workspace support to labour productivity. *Journal of Corporate Real Estate*, 22(3), 215–237. <https://doi.org/10.1108/JCRE-05-2019-0026>
- Al-Qahtani, M. (2020). Work environment and job satisfaction in Saudi oil companies. *Journal of Organizational Psychology*, 18(3), 97–110. <https://doi.org/xxx>
- Reyne-Pugh, F., Pulgar, J., Godoy-Faúndez, A., Alvarado-Rybak, M., & Galbán-Malagón, C. (2020). Assessing the impact of the physical environment on comfort and job satisfaction in offices. arXiv preprint

- Alsuwaidi, K. E., & Akmal, S. (2021). Enhancing employee retention in the UAE oil and gas sector: The role of training, intrinsic motivation, and job satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*
- الشمري، سارة. (2021). أثر بيئة العمل على رضا الموظفين في شركات الطاقة الخليجية. *مجلة الإدارة الحديثة*, 22، 44-61.
- Abudaqa, A., Hilmi, M. F., & Dahalan, N. (2022). The nexus between job burnout and emotional intelligence on turnover intention in oil and gas companies in the UAE. *arXiv preprint*.
- Al-Mekhlafi, A. A., Isha, A. S. N., Al-Tahitah, A. N., Kineber, A. F., Al-Dhawi, B. N. S., & Ajmal, M. (2023). Modelling the impact of driver work environment on driving performance among oil and gas heavy vehicles: SEM-PLS. *Safety*, 9(3), Article 48. <https://doi.org/10.3390/safety9030048>
- Al-Mekhlafi, A. A., Isha, A. S. N., Al-Tahitah, A. N., Kineber, A. F., Al-Dhawi, B. N. S., & Ajmal, M. (2023). Modelling the impact of driver work environment on driving performance among oil and gas heavy vehicles: SEM-PLS. *Safety*, 9(3), Article 48. <https://doi.org/10.3390/safety9030048>
- Ahmed, N. K. S., & Arabi, N. G. A. (2025). Job satisfaction and employee engagement: A study of Sudanese workers in Saudi Arabia. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(2), 587–600. <https://doi.org/10.18488/11.v14i2.4274>
- Almasradi, R. B., Romdhane, M., & Triki, M. B. (2023). Organizational creativity and remote working in the deployment of COVID-19 in Saudi Arabia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704282300223X>

الملاحق

مقدمة الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسرنا نحن فريق البحث أن نتقدم إليكم بخالص التحية والتقدير، سائلين المولى عز وجل أن تكونوا بخير وعافية. نضع بين أيديكم هذا الاستبيان العلمي الذي يأتي ضمن متطلبات إعداد بحث

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على آرائكم الكريمة إن مشاركتكم تعنى لنا الكثير، فهي تسهم في إنجاح هذا البحث وتقديم نتائج وتوصيات عملية يمكن أن تفيد بيئة العمل وتدعم تطويرها. نود التأكيد أن جميع المعلومات التي ستقدم عبر هذا الاستبيان ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط كما أن المشاركة طوعية بالكامل، ويمكنكم الامتناع عن الإجابة في أي وقت دون أي التزام.

راجين منكم التكرم بتعبئة الاستبيان بكل دقة وموضوعية، فأراؤكم وتقييماتكم محل تقدير واحترام بالغين.

وفي الختام، نتقدم لكم بخالص الشكر والامتنان على تعاونكم ووقتكم الثمين، ونسأل الله أن يجعل ذلك في موازين حسناتكم، وأن يبارك لكم في علمكم وجهودكم

البيانات الشخصية :

الجنس :

• ذكر

• انثى

المستوى التعليمي :

• تعليم ثانوي

• بكالوريوس

• ماجستير

العمر :

• اقل من ٢٠ سنة

• من ٢٠ الى ٣٠ سنة

• من ٣٠ الى ٤٠ سنة

• من ٤٠ الى ٥٠ سنة

• ٥٠ سنة وأكثر

الاستبيان الاول :

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
١	أشعر بالرضا عن مستوى راتبي			
2	الحوافز المالية التي أحصل عليها تتناسب مع جهودي			
3	أشعر أن الإنجازات التي أحققها يتم تقديرها من الإدارة			
4	أمنح فرصًا عادلة للترقية			

الاستبيان الثاني :

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	أقوم بإنجاز مهامي في الوقت المحدد			
2	أسعى دائمًا لتقديم عمل بجودة عالية			
3	ألتزم باللوائح والسياسات الداخلية للشركة			
4	أشارك بفعالية في العمل الجماعي			

وهنا الاستبيان :

<https://forms.gle/rjMhURiBtR3g2PGS8>