

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	5
1.1. المقدمة:	6
1.2. مشكلة الدراسة	7
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	7
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	7
1.3. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري:	8
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	8
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	9
1.6. فرضيات الدراسة	9
1.7. نموذج الدراسة	9
خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.	10
1.8. منهجية الدراسة	10
1.9. الدراسة الميدانية	10
خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.	10
1.10. مخطط المشروع المقترح	10
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	5
1.	16
2.1. المقدمة:	16
2.2. المتغير المستقل	18
2.3. المتغير التابع	20
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	22
2.5. الخاتمة	24
قائمة المراجع	29

قائمة الاشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
(1)	نموذج الدراسة	10
(2)	مخطط المشروع المقترح	14

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.

تُشير 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 الفعّالة 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.
- تسدّ 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.
- تُمكن 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

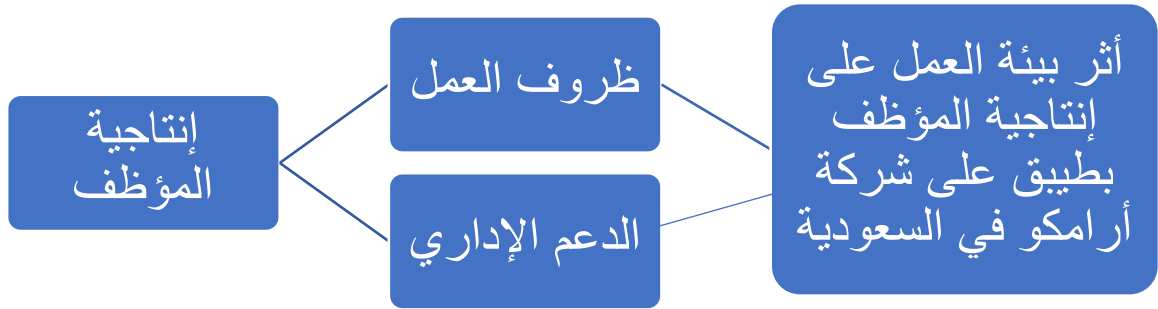
- تحليل أثر عناصر بيئة العمل المادية (مثل الإضاءة، التهوية، التجهيزات) على إنتاجية الموظفين.
- تحديد العلاقة بين بيئة العمل الاجتماعية (مثل العلاقات بين الزملاء والدعم الإداري) ومستوى الأداء الوظيفي.
- دراسة أثر العوامل النفسية (كالرضا الوظيفي، والشعور بالتقدير، والتحفيز) في تعزيز الإنتاجية.
- الكشف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



الشكل 1: نموذج الدراسة (فاطمة إبراهيم)

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 الاستبائي).
- 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 التعديلي 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

الشكل 2 : مخطط المشروع المقترح (فاطمة إبراهيم)

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

الفقرة الأولى: أهمية إجراء مراجعات للأدبيات

تُعد مراجعة الأدبيات خطوة أساسية في أي بحث علمي، إذ تتيح للباحث الإلمام بما تم تناوله من موضوعات مشابهة، وتحديد الثغرات التي لم تُعالج بعد. كما تساعد هذه المراجعة على وضع إطار نظري واضح للبحث، وتوضيح المفاهيم والعلاقات بين المتغيرات محل الدراسة. ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، يتمكن الباحث من بناء خلفية علمية متينة تدعم دراسته الحالية وتمنحها مصداقية وعمقاً أكبر.

الفقرة الثانية: مقدمة موجزة عن محتويات الفصل

يتناول هذا الفصل عرضاً تحليلياً للدراسات السابقة المرتبطة بموضوع أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظفين. حيث يبدأ الفصل بتوضيح أهم المفاهيم المرتبطة بالمتغير المستقل (بيئة العمل) والمتغير التابع (إنتاجية الموظف)، ثم يستعرض أبرز الدراسات التي تناولت العلاقة بينهما في السياقات المحلية والعربية والدولية. ويختتم الفصل بتلخيص لأهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات، بما يمهد الطريق لتوضيح موقع الدراسة الحالية من مجمل الأدبيات العلمية.

الفقرة الثالثة: أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة

تتمثل أهمية مراجعة الأدبيات في أنها تساعد الباحث على الاستفادة من خبرات وتجارب الآخرين، وتجنب تكرار الجهود البحثية السابقة. كما أنها تساهم في صياغة فرضيات دقيقة، وتزويد الباحث بأدوات وأساليب منهجية يمكن الاستفادة منها في جمع البيانات وتحليلها. بالإضافة إلى ذلك، فإن مراجعة الأدبيات تكشف عن أوجه التشابه والاختلاف بين النتائج، مما يعزز من قدرة الباحث على تفسير الظاهرة المدروسة بشكل أكثر شمولية.

الفقرة الرابعة: دراسات أدبية سابقة

شهدت العقود الأخيرة تناميًا ملحوظًا في الدراسات التي تناولت بيئة العمل وعلاقتها بالإنتاجية، سواء في المؤسسات الحكومية أو الشركات الكبرى مثل شركات النفط والطاقة. وقد ركزت هذه الدراسات على أبعاد متعددة؛ منها العوامل المادية (مثل الإضاءة والتهوية)، والعوامل النفسية (مثل الرضا الوظيفي والتحفيز)، والعوامل الاجتماعية (مثل العلاقات والدعم الإداري). وأظهرت نتائج هذه الأبحاث وجود ارتباط وثيق بين تهيئة بيئة عمل صحية ومحفزة وبين رفع مستويات الأداء والإنتاجية لدى الموظفين، الأمر الذي يعزز من أهمية الدراسة الحالية في إثراء هذا المجال

2.2. المتغير المستقل

بيئة العمل

الفقرة الأولى: التعريف

تشير بيئة العمل إلى مجموع الظروف والعوامل المحيطة بالموظف أثناء أدائه لمهامه داخل المؤسسة، وتشمل الجوانب المادية كالمكان والتجهيزات والتهوية والإضاءة، والجوانب الاجتماعية مثل العلاقات بين الزملاء والدعم الإداري، بالإضافة إلى العوامل النفسية المرتبطة بالرضا الوظيفي والشعور بالتقدير والأمان. وتُعد بيئة العمل الإطار الذي يؤثر بشكل مباشر في اتجاهات الموظفين وسلوكهم، مما ينعكس على مستويات الأداء والإنتاجية.

الفقرة الثانية: التطور التاريخي

ظهر الاهتمام بمفهوم بيئة العمل منذ بدايات القرن العشرين مع دراسات المدرسة الكلاسيكية في الإدارة، التي ركزت على تحسين ظروف العمل المادية لزيادة الكفاءة. ثم تطور المفهوم مع مدرسة العلاقات الإنسانية التي أبرزت أهمية الجوانب الاجتماعية والنفسية، مثل التفاعل بين العاملين والدافعية. ومع التوجهات الحديثة في الإدارة، أصبح مفهوم بيئة العمل أكثر شمولية، حيث يشمل الأبعاد التنظيمية والثقافية، ويُنظر إليه كعنصر استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية وزيادة الولاء الوظيفي.

الفقرة الثالثة: الأبعاد الرئيسية

تنقسم بيئة العمل إلى عدة أبعاد رئيسية:

1. البيئة المادية: وتشمل المكاتب، التجهيزات، المساحة، التهوية، الإضاءة، وأدوات السلامة المهنية.
2. البيئة الاجتماعية: وتشمل طبيعة العلاقات بين الزملاء، مستوى التعاون، الدعم الإداري، وأنماط القيادة.
3. البيئة النفسية: وتشمل الرضا الوظيفي، الشعور بالتقدير والعدالة، الأمان الوظيفي، والتحفيز.
4. البيئة التنظيمية: وتشمل السياسات والإجراءات الداخلية، والثقافة المؤسسية، وأساليب العمل.

الفقرة الرابعة: النظريات المرتبطة

ارتبط مفهوم بيئة العمل بعدد من النظريات الإدارية والسلوكية، أبرزها:

- نظرية ماسلو للحاجات: التي تؤكد أن تلبية حاجات الأمن والانتماء والتقدير داخل بيئة العمل يعزز من دافعية الأفراد.
- نظرية هيرزبرغ ثنائية العوامل: التي تميز بين العوامل المحفزة (كالإنجاز والتقدير) وعوامل الوقاية (كالظروف المادية والراتب) وتأثيرها على الرضا الوظيفي.
- نظرية النظم: التي تنظر إلى المنظمة كمنظومة متكاملة تتأثر بيئتها الداخلية والخارجية.
- نظرية رأس المال الاجتماعي: التي تبرز دور العلاقات الاجتماعية والثقة المتبادلة في تعزيز الأداء داخل بيئة العمل

2.3. المتغير التابع

إنتاجية الموظف

الفقرة الأولى: التعريف

تُعرّف إنتاجية الموظف بأنها قدرة الفرد على تحويل الموارد المتاحة (الوقت، الجهد، المهارات) إلى مخرجات ملموسة تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية. وتشمل الإنتاجية نوعية الأداء، سرعة الإنجاز، والالتزام بالمعايير المحددة. كما يُنظر إليها باعتبارها انعكاساً لمستوى كفاءة الموظف ودافعيته، ومدى استغلاله الأمثل لبيئة العمل المحيطة به.

الفقرة الثانية: التطور التاريخي

بدأ الاهتمام بقياس الإنتاجية منذ الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر، حيث كان التركيز في البداية على الكمية والسرعة في إنجاز العمل. لاحقاً، ومع ظهور الفكر الإداري الحديث، تم توسيع مفهوم الإنتاجية ليشمل الجودة والكفاءة وليس الكمية فقط. ومع الدراسات الحديثة في سلوك الأفراد والمنظمات، أصبح ينظر إلى الإنتاجية كنتاج لتفاعل عوامل متعددة، منها الجوانب النفسية والاجتماعية والبيئية، وليس فقط المهارة الفردية أو التكنولوجيا المستخدمة.

الفقرة الثالثة: الأبعاد الرئيسية

يمكن تقسيم إنتاجية الموظف إلى عدة أبعاد رئيسية:

1. البعد الكمي: يتعلق بحجم المخرجات أو كمية العمل المنجز خلال فترة زمنية محددة.
2. البعد النوعي: يعكس جودة العمل، الالتزام بالمعايير، وتقليل الأخطاء.
3. البعد الزمني: يقيس مدى التزام الموظف بالمواعيد النهائية والقدرة على إنجاز المهام بكفاءة في الوقت المحدد.

4. البعد السلوكي: يتعلق بالالتزام، الانضباط، والمبادرة الفردية، والتي تؤثر بشكل غير مباشر على الأداء العام.

الفقرة الرابعة: النظريات المرتبطة

ارتبط مفهوم إنتاجية الموظف بعدد من النظريات الإدارية والسلوكية، من أبرزها:

- نظرية الإدارة العلمية (تايلور): ركزت على تقسيم العمل وتحسين الأساليب لتحقيق أقصى إنتاجية.
- نظرية توقعات فروم (Vroom's Expectancy Theory): ترى أن الإنتاجية ترتبط بدافعية الموظف التي تتأثر بتوقعاته للعوائد.
- نظرية هيرزبرغ ثنائية العوامل: أوضحت أن الحوافز والرضا الوظيفي يساهمان في رفع إنتاجية الأفراد.
- نظرية رأس المال البشري: تؤكد أن الاستثمار في تدريب وتطوير الموظفين يرفع من إنتاجيتهم بشكل مباشر

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

- العلاقة المباشرة:

بيئة العمل الإيجابية (المادية، النفسية، الاجتماعية، التنظيمية) تؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظفين من خلال رفع مستوى الرضا الوظيفي، تقليل الغياب، وتحفيز الالتزام.

- العلاقة غير المباشرة:

بعض عناصر بيئة العمل تؤثر عبر متغيرات وسيطة مثل الدافعية والتحفيز والولاء الوظيفي، والتي بدورها تنعكس إيجابًا على الأداء والإنتاجية.

- اتجاه العلاقة:

كلما تحسنت جودة بيئة العمل، ارتفعت مستويات الإنتاجية (علاقة طردية). أما البيئة السلبية (ضغط العمل، ضعف الدعم الإداري، ظروف غير مريحة) فهي ترتبط بانخفاض الإنتاجية (علاقة عكسية).

ثانيًا: من ناحية الصراعات والفجوات

- الصراعات النظرية:

- بعض الدراسات ركزت فقط على العوامل المادية (الإضاءة، المساحة)، وتجاهلت الجوانب النفسية والاجتماعية.

- بينما دراسات أخرى أبرزت أهمية العوامل غير الملموسة (التحفيز، العدالة التنظيمية) أكثر من العوامل المادية.

- هذا أدى إلى تباين في النتائج بخصوص أي نوع من العوامل له التأثير الأكبر على الإنتاجية.

- الفجوات البحثية:

- فجوة على المستوى النظري: نقص في الدراسات التي تدمج الأبعاد المادية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية معًا في نموذج شامل.
- فجوة على المستوى التطبيقي: قلة الأبحاث التطبيقية التي تقيس العلاقة داخل شركات كبرى مثل أرامكو السعودية باستخدام عينات واسعة وأدوات إحصائية حديثة (مثل SEM أو SmartPLS).
- فجوة في السياق المحلي: معظم الدراسات الأجنبية ركزت على بيئات عمل غربية، بينما بيئة العمل في السياق السعودي لها خصوصية ثقافية وتنظيمية قد تؤثر على الإنتاجية بشكل مختلف

2.5. الخاتمة

يُظهر هذا البحث أن بيئة العمل بمختلف أبعادها (المادية، النفسية، الاجتماعية، والتنظيمية) تمثل عاملاً جوهرياً في التأثير على إنتاجية الموظفين داخل المؤسسات. فقد بينت الدراسات السابقة أن توفير بيئة عمل صحية وإيجابية يسهم في رفع مستويات الرضا الوظيفي، تقليل معدلات الغياب، وتعزيز الولاء المؤسسي، مما ينعكس بشكل مباشر على تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. وعلى العكس، فإن بيئة العمل السلبية أو غير المهيأة تُعد من أبرز العوامل التي تؤدي إلى انخفاض مستويات الأداء وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي.

من ناحية أخرى، تكشف المراجعة النظرية والتطبيقية عن وجود فجوات بحثية وصراعات في الأدبيات؛ حيث ركزت بعض الدراسات على العوامل المادية فقط، بينما أولت دراسات أخرى اهتماماً أكبر بالجوانب النفسية والاجتماعية. وهذا يبرز الحاجة إلى تبني مقاربات شمولية تجمع بين مختلف الأبعاد لقياس أثر بيئة العمل بدقة أكبر.

أما فيما يتعلق بالآثار المستقبلية، فإن هذا البحث يفتح المجال أمام دراسات أوسع وأكثر تعمقاً، خصوصاً في السياق السعودي. إذ يمكن مستقبلاً توظيف مناهج بحثية أكثر تقدماً مثل النمذجة الهيكلية (SEM) أو تحليل المسار (Path Analysis) لفهم العلاقات المعقدة بين المتغيرات. كما يمكن توسيع نطاق البحث ليشمل قطاعات أخرى غير قطاع النفط، بهدف المقارنة واستنتاج نتائج أكثر عمومية.

وعلى المستوى العملي، يقدّم هذا البحث مساهمات إجمالية تتمثل في إثراء الأدبيات المتعلقة بسلوك الأفراد داخل بيئات العمل، وتزويد المؤسسات بتوصيات عملية لتطوير بيئاتها الداخلية بما يعزز الأداء والإنتاجية. كما يساهم في رفع وعي أصحاب القرار بأهمية الاستثمار في بيئة العمل كعنصر استراتيجي يحقق استدامة التميز المؤسسي والميزة التنافسية.

مقدمة الاستبيان

السادة/ المشاركون الكرام،

تحية طيبة وبعد،

في إطار إعداد مشروع التخرج بكلية الإدارة – جامعة ميدأوشن، أقوم بإجراء دراسة بعنوان: “أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظف بالتطبيق على شركة أرامكو السعودية”، وذلك بهدف التعرف على أثر عناصر بيئة العمل (المادية، النفسية، الاجتماعية، والتنظيمية) على مستوى إنتاجية الموظفين داخل المؤسسات.

يُعد هذا الاستبيان الأداة الرئيسة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة. وإننا نؤكد أن جميع المعلومات الواردة فيه ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، كما أن المشاركة في هذا الاستبيان طوعية ولا يترتب عليها أي التزامات.

نرجو منكم التكرم بالإجابة على العبارات بكل دقة وموضوعية، حيث إن آراءكم ستُسهم بشكل كبير في الوصول إلى نتائج علمية تعزز تطوير بيانات العمل وتحسين أداء الموظفين.

وتفضلوا بقبول خالص الشكر والتقدير على تعاونكم ودعمكم لهذه الدراسة

□ البيانات الشخصية:

الجنس:

□ ذكر

□ أنثى

المستوى التعليمي:

□ تعليم ثانوي

□ بكالوريوس

□ ماجستير

□ دكتوراه

العمر:

□ أقل من 20 سنة

□ من 20 إلى 30 سنة

□ من 30 إلى 40 سنة

□ من 40 إلى 50 سنة

□ أكثر من 50 سنة

سنوات الخبرة:

□ أقل من سنتين

□ من سنتين إلى 5 سنوات

□ من 5 إلى 10 سنوات

□ من 10 إلى 15 سنة

□ أكثر من 15 سنة

القسم الأول: بيئة العمل (المادية، النفسية، الاجتماعية، التنظيمية)

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	يتم توفير إضاءة وتهوية ومساحات عمل مناسبة لإنجاز المهام بكفاءة			
2	التجهيزات والأدوات التقنية الحديثة متوفرة وتعمل بشكل موثوق			
3	معايير السلامة والصحة المهنية مطبقة ويتم متابعتها بانتظام			
4	بيئة العمل خالية من الضوضاء والمشتتات التي تعيق الأداء			
5	العلاقات بين الزملاء تنسم بالاحترام والتعاون			
6	أُتلقى دعمًا إداريًا كافيًا عند مواجهة صعوبات في العمل			
7	أشعر بعدالة في توزيع المهام وتقييم الأداء			
8	أشعر بالتقدير والاعتراف بجهودتي من قبل الإدارة			
9	مستوى الضغط في العمل مقبول ويمكن التحكم فيه			
10	تتوفر لي درجة مناسبة من الاستقلالية والتحكم في طريقة إنجاز عملي			
11	السياسات والإجراءات الداخلية واضحة ويتم تطبيقها باستمرار على الجميع			
12	توجد قنوات اتصال فعّالة ومفتوحة بين الموظفين والإدارة.			
13	فرص التدريب والتطوير متاحة ومرتبطة باحتياجات العمل.			
14	ثقافة المؤسسة تشجع الابتكار وتقبل الأفكار والمبادرات.			
15	بيئة العمل تشعرني بالأمان النفسي وتمكّني من التعبير عن الآراء دون خوف			

القسم الثاني: إنتاجية الموظف (كمية، نوعية، زمنية، سلوكية)

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	أنجز حجم العمل المطلوب مني ضمن الأطر الزمنية المحددة			
2	جودة مخرجات عملي عالية مع عدد قليل من الأخطاء			
3	ألتزم بالمواعيد النهائية وأدير وقتي بكفاءة			
4	أبادر بحل المشكلات دون الحاجة إلى توجيه مستمر			
5	أحافظ على مستوى ثابت من الأداء حتى أثناء ضغط العمل			
6	أتعاون مع زملائي بما يرفع كفاءة الفريق ككل			
7	أستفيد من التدريب لتحسين مهاراتي وأداء عملي			
8	أطبق إجراءات السلامة والجودة في كل مهمامي			
9	أشارك المعرفة والخبرات مع زملائي بانتظام			
10	معدل غيابي منخفض ولا يؤثر على سير العمل			
11	أظهر التزامًا وانضباطًا واحترامًا لسياسات العمل			
12	أقدم خدمة/مخرجات تلبي توقعات العملاء الداخليين/الخارجيين			
13	أحقق أهداف الأداء المتفق عليها في تقييمي الدوري			
14	أتعامل بمرونة مع التغييرات في متطلبات العمل			
15	أسهم في تحسين الإجراءات ورفع كفاءة العمل من خلال اقتراحات عملية			

قائمة المراجع

1. السلمي، ع. (2005). سلوك المنظمات. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
2. العلاق، ب. (2007). إدارة الأداء الوظيفي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
3. أهر، أ. (2012). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: دار الفكر العربي.
4. السهلي، م. ب. ع. (2009). الإنتاجية في بيئات العمل الوطنية بين الواقع والمأمول. صحيفة الاقتصادية.
5. الشلهوب، ص. ب. ف. (2013). بيئة العمل وانعكاسها على الإنتاجية. صحيفة الاقتصادية.
6. البليهد، ن. م. (2018). مستوى الإنتاجية لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 13(1).
7. الطويل، هويثم أ. (2018). العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل. مجلة جامعة تشرين للعلوم الاقتصادية والقانونية، 40(6).
8. الصالح، ع. (2017). بيئة العمل وتأثيرها على إنتاجية الموظف. صحيفة مال.
9. عبد الوهاب، أ. (2024). إنتاجية العمل: 11 فكرة تزيد إنتاجية عمل موظفيك في مختلف الفرق. موقع WithScalers.
10. صبار. (—). الإنتاجية في العمل والعوامل المؤثرة على الإنتاجية وطرق تحسين ضعف الإنتاجية. مدونة صبار.
11. AlSēirah. (2024). بيئة العمل المثالية: عناصرها وأثرها على الإنتاجية والرضا الوظيفي. مدونة AlSeirah.
12. العاسري، م. (2022). أثر دوران العمل على أداء العاملين (دراسة ميدانية: شركة فابي للألبان). مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية.

13. الأسمرى، م؛ الجراد، ع. م. ح. (2020). متطلبات تطبيق أسلوب العمل عن بعد في المنظمات العامة: دراسة مقارنة مع التطبيق على مصر. المجلة العربية للإدارة، 40(2).
14. عبد الجليل، أ. (2017). تأثير بيئة العمل التنظيمية والاجتماعية على إنتاجية العاملين في المنظمة الاقتصادية—دراسة نظرية. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجزائر.
15. قاسم، أ.، وأبو عنزة، ع. (2024). تحليل تأثير العمل عن بعد على الإنتاجية والرضا الوظيفي: بالتطبيق على أرامكو. المجلة الدولية للعلوم المالية والإدارية.
16. مكينزي. (2021). الأداء عبر الأشخاص: تحويل رأس المال البشري إلى ميزة تنافسية. معهد ماكينزي العالمي. [متاح على: mckinsey.com]
17. بايزات. (2022). استراتيجيات لتحسين تجربة الموظفين وزيادة رفاهيتهم. منصة بايزات. [متاح على: bayzat.com]
18. جريت بليس تو وورك. (2023). رفاه الموظفين: أفضل الاستراتيجيات في بيئات العمل السعودية. مؤسسة Great Place to Work الشرق الأوسط. [متاح على: greatplacetowork.me]
19. كيو سالاري. (2024). تحسين بيئة العمل ودورها في رفع إنتاجية الموظفين. منصة Qsalary. [متاح على: qsalary.com]
20. أبوليفل السعودية. (2024). استراتيجيات فعّالة لتحفيز الموظفين في المؤسسات السعودية: دراسة حالة. منصة Uplevel. [متاح على: uplevel.sa]