

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

التأثير في بيئة العمل وخط الانتاجية بالتطبيق على شركة ارامكو في مدينة الظهران

أسم الطالب

ندى علي الجيلاني

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وآخرًا على توفيقه وإعانتته في إتمام هذا البحث.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور / (عبدالرحيم نادر) على ما قدمه من توجيه وإرشاد ودعم خلال إعداد هذا البحث.

كما أتقدم بالشكر إلى (جامعة ميدأوشن) وأعضاء هيئة التدريس على ما قدموه من علم ومعرفة كان لها الأثر في إتمام هذا العمل.

وأخيرًا، أشكر كل من ساهم في إنجاز هذا البحث ولو بكلمة تشجيع.

الإهداء

إلى والديّ العزيزين، الذين كان لدعمهم وتشجيعهم أعظم الأثر في مسيرتي التعليمية،
إلى عائلتي الكريمة، وإلى كل من ساندني ووقف إلى جانبي،
أهدي هذا العمل المتواضع تقديرًا وامتنانًا.

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير بيئة العمل على مستوى الإنتاجية بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة الظهران.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة مكونة من (40) موظفًا، وتم تحليل البيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية وبعض الأساليب الإحصائية المناسبة.

النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والإنتاجية، حيث تبين أن تحسين بيئة العمل يسهم في رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية لدى العاملين.

التطبيقات والأهمية:

تكمن أهمية الدراسة في إبراز دور بيئة العمل في تحسين كفاءة الأداء داخل المؤسسات، كما يمكن الاستفادة من نتائجها في دعم متخذي القرار لتطوير بيئات العمل وتعزيز الإنتاجية.

الكلمات المفتاحية:

بيئة العمل، الإنتاجية، الأداء الوظيفي، بيئة العمل التنظيمية، شركة أرامكو.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
9	1.1. المقدمة:.....
11	1.2. مشكلة الدراسة.....
11	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
12	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....

12	1.3. أهمية الدراسة
12	1.3.1. على المستوى النظري:
13	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
13	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
19	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
20	2.1. المقدمة:
22	2.2. المتغير المستقل
23	2.3. المتغير التابع
25	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
27	2.5. الخاتمة
29	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
29	3.1. المقدمة
30	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
31	3.3. تصميم البحث
32	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
33	3.5. طريقة جمع البيانات
34	3.6. أنواع البيانات
34	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
35	3.8. الخاتمة
35	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
36	4.1. المقدمة
36	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
37	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
38	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
39	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
40	4.6. الخاتمة

41	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
42	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
43	5.2. توصيات الدراسة:.....
44	5.3. الخاتمة:.....
44	قائمة المراجع.....
50	الملاحق.....

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج الدراسة	15

قائمة الأشكال

جدول الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
2	مخطط المشروع المقترح	18
3	توزيع العينة حسب الجنس	38
4	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	39

40	الإحصاء الوصفي لمحاور الدراسة	5
40	توزيع إجابات أفراد العينة	6
41	اختبار العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجي	7

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد بيئة العمل من أبرز العوامل المؤثرة في تحقيق الكفاءة والإنتاجية داخل المؤسسات الحديثة، إذ تمثل الإطار الذي تُمارس فيه الأنشطة اليومية وتُبنى فيه العلاقات المهنية بين الأفراد. ومع تسارع التحولات الاقتصادية والتقنية في قطاع الطاقة، بات من الضروري فهم طبيعة العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإنتاجية في الشركات الكبرى، لا سيما في الشركات الصناعية ذات الطابع المعقّد مثل شركة أرامكو في مدينة الظهران. وتنبع مشكلة هذا البحث من ملاحظة وجود تباين في معدلات الأداء والإنتاج بين الأقسام المختلفة في الشركة، رغم توفّر الموارد التقنية والبشرية العالية، ما يشير إلى احتمالية تأثر الإنتاجية بعوامل تتعلق ببيئة العمل ذاتها.

تشير الأدبيات السابقة إلى أن جودة بيئة العمل تُعدّ محدّدًا رئيسيًا في أداء الموظفين وإنتاجيتهم. فقد أكّد Hafeez وآخرون (2019) أن بيئة العمل الإيجابية تسهم في تعزيز الالتزام الوظيفي ودافعية الإنجاز، بينما خلص Singh و Chaudhary (2022) إلى أن تهيئة بيئة تنظيمية مريحة تُسهم في رفع كفاءة الموظف وتحسين أدائه. كما أوضح Pramono وآخرون (2023) أن العوامل الفيزيائية في مكان العمل — مثل الإضاءة، والتهوية، والضوضاء، والتصميم الداخلي — تُحدث تأثيرًا مباشرًا على إنتاجية العاملين ومستوى رضاهم الوظيفي. ورغم اتفاق معظم الدراسات على أهمية بيئة العمل، إلا أن أغلبها انصبّ على بيئات مكتبية أو خدمية دون التعمق في البيئات الصناعية الثقيلة.

من خلال مراجعة الأدبيات، يمكن ملاحظة وجود فجوة بحثية تتمثل في محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية في قطاع النفط والغاز داخل السياق السعودي، خصوصًا في بيئات العمل الميدانية التي تتسم بظروف تشغيلية خاصة. كما أن ندرة الأبحاث التطبيقية التي تربط بين الأبعاد الفيزيائية

والتنظيمية والثقافية لبيئة العمل ومستويات الإنتاجية في شركات الطاقة الكبرى تجعل هذا البحث ذا قيمة علمية وإدارية في آن واحد.

تستهدف هذه الدراسة فئة من المديرين والمشرفين والموظفين العاملين في خطوط الإنتاج في شركة أرامكو بالظهران، إلى جانب الأكاديميين والباحثين في مجالات الإدارة والهندسة الصناعية. وتبرز أهمية هذا البحث في كونه يسعى إلى توضيح الكيفية التي يمكن من خلالها تحسين بيئة العمل بما ينعكس إيجاباً على الأداء التشغيلي والإنتاجي، ويسهم في رفع كفاءة العاملين وجودة المخرجات. إن فهم تأثير بيئة العمل على الإنتاجية يمكن الإدارة من اتخاذ قرارات مستنيرة في مجالات التخطيط، والتحفيز، وتطوير بيئة العمل، بما يعزز التنافسية والاستدامة.

بناءً على ما تقدم، يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر بيئة العمل على خط الإنتاج والإنتاجية في شركة أرامكو بمدينة الظهران، من خلال تحديد العوامل البيئية والتنظيمية الأكثر تأثيراً في أداء الموظفين، وقياس العلاقة بين خصائص بيئة العمل ومستوى الإنتاج الفعلي. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد صناع القرار في تطوير بيئة عمل أكثر فاعلية تدعم الكفاءة التشغيلية والتميز المؤسسي.

1.2. مشكلة الدراسة

تُعد بيئة العمل أحد المحددات الجوهرية في أداء المؤسسات الصناعية، لما لها من تأثير مباشر على إنتاجية الموظفين وكفاءتهم. ورغم التطور الكبير في البنية التنظيمية والتقنية في شركات النفط والغاز، لا تزال بعض الأقسام تعاني من تباين في مستويات الأداء والإنتاج. ويُلاحظ أن هذا التباين لا يرتبط فقط بالعوامل التقنية أو حجم الموارد، بل يرتبط بدرجة أكبر بالعوامل الإنسانية والتنظيمية المرتبطة ببيئة العمل ذاتها.

1.2.1. في حالة شركة أرامكو بمدينة الظهران، التي تُعد من أكبر الشركات الصناعية في العالم، تبرز الحاجة إلى دراسة أثر بيئة العمل على الإنتاجية التشغيلية بشكل معمق، خصوصاً في ظل تنوع بيئات العمل بين المواقع الميدانية والمكاتب الإدارية. هذا التباين يثير تساؤلات حول مدى تأثير بيئة العمل المادية والنفسية والتنظيمية على أداء العاملين في خطوط الإنتاج.

1.2.2. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية، إلا أن معظمها ركّز على البيئات المكتبية أو الخدمية، متجاهلاً البيئات الصناعية الثقيلة. كما أن الكثير من الأبحاث السابقة اعتمدت على نماذج نظرية عامة لبيئة العمل دون التطرق إلى الخصائص الفريدة لقطاعات الطاقة والنفط والغاز. ومن ثم، فإن الفجوة النظرية تكمن في الحاجة إلى إطار نظري يربط بين عناصر بيئة العمل المختلفة (المادية، التنظيمية، والثقافية) وبين الأداء الإنتاجي في بيئة صناعية متقدمة مثل شركة أرامكو.

1.2.3. فجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، لم تُنفَّذ دراسات كافية داخل شركات النفط في المملكة العربية السعودية تُقيّم بشكل تجريبي أثر بيئة العمل على الإنتاجية التشغيلية. كما أن الدراسات الميدانية السابقة غالبًا ما ركّزت على رضا الموظفين بشكل عام، دون الربط بين هذا الرضا وبين مخرجات الإنتاج الفعلية. وبالتالي، تبرز الحاجة إلى دراسة تطبيقية تجمع بين قياس العوامل البيئية المختلفة ونتائجها على أداء العاملين في خطوط الإنتاج لدى أرامكو، لتوفير أدلة عملية يمكن أن تدعم قرارات التحسين والتطوير داخل الشركة.

إلى أي مدى يمكن أن تؤثر بيئة العمل في رفع مستوى الإنتاجية التشغيلية لدى العاملين في شركة أرامكو بالظهران؟

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب دراسة تأثير بيئة العمل على خط الإنتاج والإنتاجية أهمية كبيرة في ظل التحولات الاقتصادية والصناعية التي يشهدها قطاع الطاقة في المملكة العربية السعودية، وبالأخص في شركة أرامكو بمدينة الظهران. فمع التوجه المتزايد نحو الكفاءة التشغيلية والتحول الرقمي في الصناعة، أصبح الاهتمام ببيئة العمل عنصرًا جوهريًا لتحقيق التوازن بين رضا الموظف والإنتاجية الفعلية. تأتي هذه الدراسة لتسهم في إثراء المعرفة النظرية والتطبيقية حول العلاقة بين بيئة العمل وجودة الأداء في بيئة صناعية رائدة على مستوى العالم.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتبع الأهمية النظرية لهذا البحث من سعيه إلى سد فجوة معرفية في الأدبيات المتعلقة بعلاقة بيئة العمل بالإنتاجية في القطاع الصناعي النفطي. إذ إن معظم الدراسات السابقة ركّزت على المؤسسات الخدمية أو البيئات المكتبية، بينما لم تتناول بشكل كافٍ طبيعة بيئة العمل في الشركات الصناعية الكبرى مثل أرامكو. ومن خلال بناء إطار نظري يربط بين العوامل البيئية والتنظيمية والأداء التشغيلي، يسهم هذا البحث في توسيع الفهم العلمي للنماذج التي تفسر العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإنتاج، مما يثري المعرفة الأكاديمية ويدعم الدراسات المستقبلية في هذا المجال.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما من الناحية التطبيقية، فيُتوقع أن تساهم نتائج هذا البحث في تطوير سياسات وإجراءات عملية لتحسين بيئة العمل داخل شركة أرامكو بما يعزز الإنتاجية وجودة الأداء. إذ يمكن للإدارة العليا وفرق الموارد البشرية الاستفادة من مخرجات الدراسة في تحديد العوامل البيئية الأكثر تأثيراً في الأداء، ووضع خطط عملية لمعالجتها أو تعزيزها. كما تُسهم النتائج في دعم مبادرات التحسين المستمر، وتوفير بيئة عمل أكثر تحفيزاً وأماناً وكفاءة للعاملين، بما ينعكس إيجابياً على الأداء الفردي والمؤسسي. إضافة إلى ذلك، يمكن تطبيق الاستنتاجات على قطاعات صناعية مشابهة في المملكة، مما يجعل هذه الدراسة ذات قيمة عملية تتجاوز حدود الشركة نفسها.

1.4. أسئلة الدراسة

1. كيف يؤثر بيئة العمل على الإنتاجية في شركة أرامكو بمدينة الظهران؟
2. ما هي العوامل الفيزيائية لبيئة العمل التي تؤثر على الإنتاجية في شركة أرامكو بمدينة الظهران؟
3. ما هي العوامل النفسية والثقافية التي تؤثر على الإنتاجية في بيئة العمل في شركة أرامكو؟
4. ما هو تأثير بيئة العمل على تحسين أو تدهور خطوط الإنتاج في شركة أرامكو؟
5. كيف يمكن تحسين بيئة العمل في شركة أرامكو لزيادة الإنتاجية؟
6. ما هي أبرز التحديات التي تواجهها شركة أرامكو في تحسين بيئة العمل وتأثيرها على الإنتاجية؟

1.5. أهداف الدراسة

1. تحليل تأثير العوامل الفيزيائية لبيئة العمل (مثل الإضاءة، الضوضاء، درجة الحرارة، وتوزيع المساحات) على إنتاجية العاملين في شركة أرامكو بمدينة الظهران.
2. استكشاف تأثير العوامل النفسية والثقافية لبيئة العمل (مثل الدعم الإداري، الثقافة التنظيمية، التفاعل بين الزملاء) على إنتاجية العاملين في شركة أرامكو.

3. دراسة العلاقة بين بيئة العمل وجودة خطوط الإنتاج في شركة أرامكو (من حيث الكفاءة، التوفير في الوقت، وتقليل الأخطاء).
4. تحديد التحديات التي تواجه شركة أرامكو في تحسين بيئة العمل بما يتماشى مع زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل.
5. اقتراح التوصيات لتحسين بيئة العمل في شركة أرامكو في مدينة الظهران بهدف زيادة الإنتاجية ورفع الكفاءة التشغيلية.

1.6. فرضيات الدراسة

1. الفرضية الأولى:

هناك علاقة إيجابية بين العوامل الفيزيائية لبيئة العمل (مثل الإضاءة، الضوضاء، توزيع المساحات) وإنتاجية العاملين في شركة أرامكو بمدينة الظهران.

2. الفرضية الثانية:

هناك علاقة إيجابية بين العوامل النفسية والثقافية لبيئة العمل (مثل الدعم الإداري، الثقافة التنظيمية، والتفاعل بين الزملاء) وإنتاجية العاملين في شركة أرامكو.

3. الفرضية الثالثة:

تؤثر بيئة العمل بشكل مباشر على جودة خطوط الإنتاج في شركة أرامكو، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة وتقليل الأخطاء.

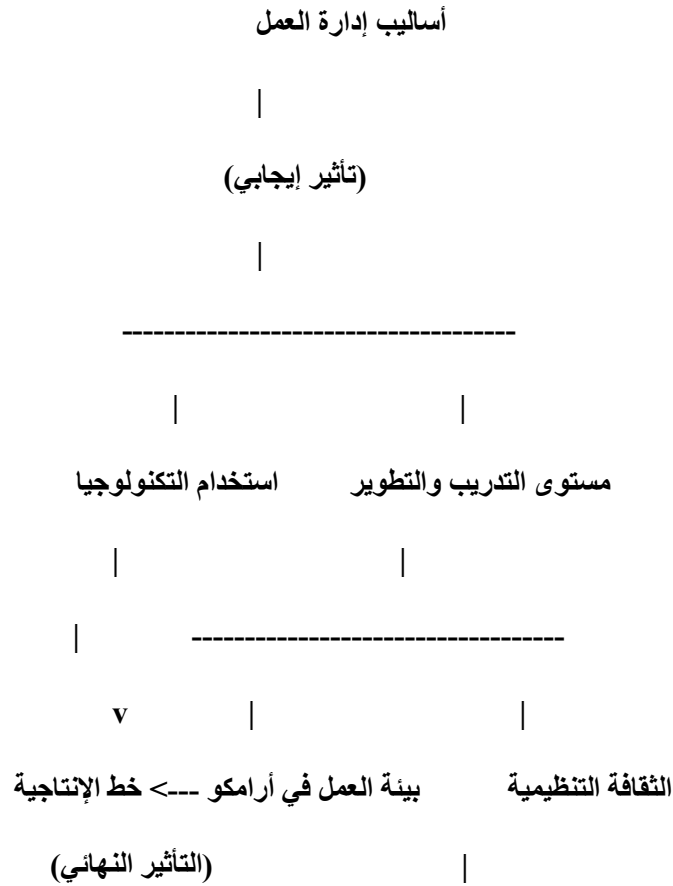
4. الفرضية الرابعة:

التحديات التي تواجهها شركة أرامكو في تحسين بيئة العمل تؤثر سلباً على الإنتاجية وجودة العمل.

5. الفرضية الخامسة:

تحسين بيئة العمل في شركة أرامكو سيؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل في خطوط الإنتاج.

1.7. نموذج الدراسة



الشكل 1: نموذج الدراسة (اعداد الطالبة)

1.8. الدراسة الميدانية

الدراسة الميدانية هي الجانب التطبيقي من البحث، حيث تم تنفيذها داخل شركة أرامكو في مدينة الظهران بهدف جمع بيانات واقعية من مجتمع الدراسة. وقد شملت الدراسة مجموعة من العاملين في الشركة، بما في ذلك الموظفين الإداريين، الفنيين، و المهندسين، باعتبارهم الفئات الأكثر ارتباطاً بتطبيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة وملاحظة أثرها على الإنتاجية وبيئة العمل.

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمها لقياس مدى تطبيق مكونات إدارة الجودة الشاملة ومستوى الإنتاجية و بيئة العمل، بالإضافة إلى جمع معلومات ديموغرافية تساعد في تحليل الفروق بين المشاركين.

تم توزيع الاستبانة إلكترونياً لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين وتحقيق تمثيل متوازن للفئات المستهدفة.

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل:

- المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- تحليل التباين (ANOVA).
- تحليل الانحدار.
- معامل الارتباط بيرسون.

وقد تم استخدام هذه الأساليب لاختبار الفرضيات وتحديد مدى قوة العلاقة بين المتغيرات المدروسة

1.9. مخطط المشروع

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: تحليل البيانات

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

1.1. مخطط المشروع المقترح

الفصل	الموضوع	تفاصيل المحتوى
الفصل الأول	المقدمة	• يتناول مقدمة البحث، خلفية الموضوع، أهمية البحث، وأهدافه.
الفصل الثاني	الدراسات السابقة	• يتضمن مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع إدارة

الجودة الشاملة وتأثيرها على الإنتاجية و بيئة العمل.		
يتضمن شرح المنهجية المتبعة في الدراسة، مثل الدراسة الميدانية باستخدام الاستبانة، والأساليب الإحصائية مثل التحليل الإحصائي.	منهجية البحث	الفصل الثالث
شرح كيفية تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية، مثل تحليل التباين و الانحدار.	تحليل البيانات	الفصل الرابع
مناقشة نتائج الدراسة ومقارنتها بالأدبيات السابقة، بالإضافة إلى الخاتمة وتوصيات البحث.	مناقشة النتائج والخاتمة	الفصل الخامس

الشكل 2: مخطط المشروع المقترح (اعداد الطالبة)

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعدّ مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة من الركائز الأساسية في البحوث العلمية، إذ تسهم في تكوين إطار معرفي متكامل حول موضوع البحث، وتساعد الباحثة على فهم المفاهيم والنظريات المرتبطة ببيئة العمل وخط الإنتاجية، كما تُمكن من تحديد الفجوات البحثية التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ في الدراسات السابقة، مما يعزز من أصالة البحث وأهميته العلمية.

ويهدف هذا الفصل إلى استعراض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع التأثير في بيئة العمل وخط الإنتاجية، سواء الدراسات العربية أو الأجنبية، مع التركيز على النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات، والأساليب البحثية التي استخدمتها، وذلك لتكوين قاعدة علمية داعمة للدراسة الحالية.

وتكمن أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة في أنها تساهم في ربط الدراسة الحالية بالدراسات السابقة، وتساعد على مقارنة النتائج المتوقعة بنتائج الأبحاث الأخرى، كما تساهم في اختيار المنهجية والأدوات المناسبة، وتجنب التكرار غير المبرر، مما يرفع من جودة البحث ودقته العلمية.

وبناءً على ذلك، يتناول هذا الفصل عرضاً تحليلياً للدراسات الأدبية السابقة التي ناقشت بيئة العمل وعلاقتها بالإنتاجية، مع إبراز أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وبيان مدى استفادة البحث منها.

الدراسات الأدبية السابقة

هدفت دراسة السبيعي (2018) إلى التعرف على أثر بيئة العمل في تحسين إنتاجية العاملين في الشركات الصناعية بالمملكة العربية السعودية، حيث استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والمعنوية ومستوى الإنتاجية، وأوصت بضرورة تحسين ظروف العمل وتعزيز العلاقات التنظيمية.

كما أجرت دراسة العتيبي (2020) دراسة تناولت تأثير المناخ التنظيمي على أداء الموظفين في الشركات النفطية، وأظهرت النتائج أن الدعم الإداري، ووضوح الأدوار الوظيفية، وتحفيز العاملين، جميعها عوامل مؤثرة بشكل مباشر في رفع مستوى الإنتاجية. وأكدت الدراسة على أهمية تبني سياسات إدارية داعمة لبيئة العمل الإيجابية.

وفي دراسة أجنبية، تناولت Chandrasekar (2011) العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظفين في المؤسسات الصناعية، مستخدمة المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن تحسين بيئة العمل الفيزيائية مثل الإضاءة والتهوية والسلامة المهنية يسهم بشكل كبير في رفع كفاءة العاملين وزيادة الإنتاجية.

كما هدفت دراسة Ajala (2012) إلى تحليل تأثير بيئة العمل على أداء العاملين في المؤسسات الإنتاجية، وخلصت إلى أن بيئة العمل الإيجابية تزيد من رضا العاملين، مما ينعكس بشكل مباشر على تحسين الإنتاجية وتقليل معدل الغياب الوظيفي.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن هناك اتفاقاً عاماً على وجود علاقة قوية بين بيئة العمل وخط الإنتاجية، إلا أن معظم الدراسات ركزت على قطاعات مختلفة، مما يبرز أهمية إجراء الدراسة الحالية بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة الظهران لسد الفجوة البحثية وتقديم نتائج تتناسب مع طبيعة هذا القطاع الحيوي

2.2. المتغير المستقل

المتغير المستقل: بيئة العمل

أولاً: تعريف بيئة العمل

تُعرّف بيئة العمل بأنها مجموعة الظروف والعوامل المادية والتنظيمية والنفسية التي تحيط بالموظف داخل مكان العمل، والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على سلوكه وأدائه وإنتاجيته. وتشمل بيئة العمل الجوانب الفيزيائية مثل الإضاءة والتهوية والسلامة المهنية، إضافة إلى الجوانب التنظيمية كالعلاقات بين العاملين، ونمط القيادة، والدعم الإداري، والثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة. وتُعد بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين مستوى الأداء.

ثانياً: التطور التاريخي لمفهوم بيئة العمل

شهد مفهوم بيئة العمل تطوراً ملحوظاً عبر مراحل الفكر الإداري، حيث ركزت الإدارة العلمية في بداياتها على تحسين ظروف العمل المادية بهدف زيادة الكفاءة والإنتاج، مع إهمال الجوانب الإنسانية. ومع ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية، بدأ الاهتمام بالعوامل النفسية والاجتماعية وتأثيرها على أداء العاملين. وفي المراحل اللاحقة، توسع مفهوم بيئة العمل ليشمل الجوانب المادية والتنظيمية والإنسانية معاً، وأصبح يُنظر إليه كعنصر استراتيجي يسهم في تحسين الإنتاجية وتحقيق الاستقرار التنظيمي.

ثالثاً: الأبعاد الرئيسية لبيئة العمل

تتكون بيئة العمل من عدة أبعاد رئيسية تؤثر في أداء العاملين وخط الإنتاجية، حيث يشمل البعد المادي ظروف العمل الفيزيائية مثل تصميم موقع العمل، وتوفير المعدات، ومستوى السلامة المهنية. كما يتضمن البعد التنظيمي السياسات الإدارية، ووضوح الأدوار والمسؤوليات، ونمط القيادة. إضافة إلى ذلك، يشمل

البعد الاجتماعي والنفسي العلاقات بين العاملين، والدعم المعنوي، والعدالة التنظيمية، والتي تسهم مجتمعة في خلق بيئة عمل محفزة تعزز من مستوى الأداء والإنتاجية.

رابعًا: النظريات المرتبطة ببيئة العمل

ترتبط بيئة العمل بعدد من النظريات الإدارية والسلوكية التي فسّرت تأثيرها على سلوك وأداء العاملين، ومن أبرزها نظرية العلاقات الإنسانية التي أكدت أهمية التفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل، ونظرية الحاجات التي ركزت على ضرورة إشباع احتياجات الأمان والانتماء والتقدير. كما أوضحت نظرية العاملين أن ظروف العمل تعد من العوامل الأساسية المؤثرة في رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي، في حين فسّرت نظرية التوقع أثر بيئة العمل على دافعية العاملين، مما ينعكس إيجابًا على مستوى الإنتاجية..

2.3. المتغير التابع

المتغير التابع: الإنتاجية (خط الإنتاجية)

أولًا: تعريف الإنتاجية

تُعرّف الإنتاجية بأنها العلاقة بين حجم المخرجات التي تحققها المؤسسة وحجم المدخلات المستخدمة في عملية الإنتاج خلال فترة زمنية محددة، حيث تعكس مدى كفاءة استخدام الموارد البشرية والمادية والتقنية لتحقيق الأهداف التنظيمية. وتُعد الإنتاجية مؤشرًا أساسيًا لقياس الأداء المؤسسي، إذ ترتبط بتحقيق الكفاءة

التشغيلية، وتقليل الهدر، وتحسين جودة المنتجات أو الخدمات المقدمة، بما ينعكس إيجاباً على القدرة التنافسية للمؤسسة.

ثانيًا: التطور التاريخي لمفهوم الإنتاجية

مرّ مفهوم الإنتاجية بعدة مراحل تاريخية، حيث ارتبط في بداياته بالثورة الصناعية، وكان التركيز منصباً على زيادة حجم الإنتاج باستخدام الآلات وتقليل الجهد البشري. ومع تطور الفكر الإداري، توسّع المفهوم ليشمل كفاءة استخدام الموارد وليس مجرد زيادة الإنتاج الكمي. وفي العصر الحديث، أصبح مفهوم الإنتاجية أكثر شمولاً، حيث لم يعد يقتصر على الجانب الكمي فقط، بل امتد ليشمل جودة الأداء، ورضا العاملين، واستخدام التقنيات الحديثة، وتحقيق الاستدامة في العمليات الإنتاجية.

ثالثًا: الأبعاد الرئيسية للإنتاجية

تتكون الإنتاجية من عدة أبعاد رئيسية، من أبرزها بعد الكفاءة الذي يعكس قدرة المؤسسة على تحقيق أعلى مستوى من المخرجات بأقل قدر ممكن من المدخلات. كما يشمل بعد الفعالية الذي يركز على مدى تحقيق الأهداف المخططة، إضافة إلى بعد الجودة الذي يرتبط بمستوى جودة المنتجات أو الخدمات المقدمة. ويُضاف إلى ذلك بعد الإنتاجية البشرية الذي يهتم بأداء العاملين، ومستوى مهاراتهم، ودافعيتهم، وقدرتهم على العمل ضمن خط إنتاج منظم وفعال.

رابعًا: النظريات المرتبطة بالإنتاجية

ترتبط الإنتاجية بعدد من النظريات الإدارية والاقتصادية التي فسّرت آليات تحسينها، من أبرزها نظرية الإدارة العلمية التي ركزت على تحسين أساليب العمل ورفع الكفاءة. كما ترتبط بنظرية الأهداف التي تؤكد أهمية وضوح الأهداف في تحسين الأداء والإنتاجية. إضافة إلى ذلك، تسهم نظرية التحفيز في تفسير العلاقة بين دافعية العاملين ومستوى إنتاجيتهم، حيث تؤكد أن تحفيز الموارد البشرية يعد عنصرًا أساسيًا في تحسين خط الإنتاجية وتحقيق الأداء المتميز داخل المؤسسات.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

(بيئة العمل والإنتاجية)

أولًا: العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية

تُعد العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية من العلاقات الجوهرية في الدراسات الإدارية والتنظيمية، حيث تؤثر بيئة العمل بمختلف أبعادها المادية والتنظيمية والنفسية بشكل مباشر على مستوى أداء العاملين وكفاءة خطوط الإنتاج. فكلما كانت بيئة العمل ملائمة ومحفزة، انعكس ذلك إيجاباً على دافعية الموظفين، وزيادة تركيزهم، وتحسين جودة أدائهم، مما يؤدي إلى رفع مستوى الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أعلى.

كما تسهم بيئة العمل الإيجابية في تقليل معدلات الغياب الوظيفي، والحد من الأخطاء التشغيلية، وتعزيز روح التعاون بين العاملين، الأمر الذي ينعكس على استقرار خط الإنتاج وتحسين سرعة الإنجاز وجودة المخرجات. في المقابل، تؤدي بيئة العمل غير الملائمة إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وارتفاع مستويات التوتر والصراعات الداخلية، مما يؤثر سلباً على الإنتاجية ويضعف كفاءة الأداء المؤسسي.

ثانياً: الصراعات والفجوات في العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية

على الرغم من اتفاق معظم الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل والإنتاجية، إلا أن هناك بعض الصراعات والفجوات البحثية التي تستدعي المزيد من الدراسة والتحليل. فقد ركزت بعض الدراسات على الجوانب المادية لبيئة العمل وأهملت الجوانب النفسية والاجتماعية، في حين ركزت دراسات أخرى على العامل البشري دون التطرق إلى تأثير العوامل التنظيمية والتقنية على خط الإنتاج.

كما تظهر فجوة بحثية في محدودية الدراسات التطبيقية التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية في قطاع النفط والغاز، خاصة في الشركات الكبرى، حيث تختلف طبيعة العمل وخطوط الإنتاج عن القطاعات الأخرى. إضافة إلى ذلك، فإن بعض الدراسات اعتمدت على مؤشرات كمية للإنتاجية دون دمج المؤشرات النوعية مثل جودة الأداء ورضا العاملين، مما يحد من شمولية النتائج.

وتبرز فجوة أخرى تتمثل في اختلاف نتائج بعض الدراسات حول درجة تأثير كل بُعد من أبعاد بيئة العمل على الإنتاجية، حيث لم تحسم الأدبيات بشكل قاطع أي الأبعاد أكثر تأثيرًا، الأمر الذي يبرر إجراء الدراسة الحالية للتعلم في هذه العلاقة، وتقديم نتائج علمية تسهم في سد هذه الفجوات، خاصة بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة الظهران.

2.5. الخاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل في خط الإنتاجية بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة الظهران، من خلال تحليل العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل في بيئة العمل، والمتغير التابع المتمثل في الإنتاجية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن بيئة العمل بأبعادها المختلفة تلعب دورًا محوريًا في تحسين مستوى الأداء ورفع كفاءة خط الإنتاج، حيث تسهم البيئة الإيجابية في تعزيز دافعية العاملين، وتحسين جودة العمل، وتقليل الأخطاء التشغيلية، مما ينعكس بشكل مباشر على زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

كما بينت نتائج الدراسة أن الاهتمام بالجوانب التنظيمية والنفسية، إلى جانب العوامل المادية لبيئة العمل، يسهم في خلق مناخ عمل مستقر يحد من التوتر والصراعات الداخلية، ويعزز التعاون بين العاملين، الأمر الذي يدعم استمرارية العمليات الإنتاجية ويحقق مستويات أعلى من الكفاءة. وأكدت الدراسة أن إهمال بيئة العمل قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، وزيادة الضغوط المهنية، مما يؤثر سلبيًا على الإنتاجية وخطوط الإنتاج.

وفيما يتعلق بالآثار المستقبلية للبحث، تشير نتائج هذه الدراسة إلى أهمية تبني سياسات إدارية تركز على تحسين بيئة العمل بشكل مستدام، وربطها بخطط تطوير الأداء والإنتاجية في المؤسسات الكبرى. كما تبرز

الحاجة إلى إجراء دراسات مستقبلية تتناول العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية من زوايا أعمق، مثل دراسة أثر التقنيات الحديثة، والتحول الرقمي، والعمل المرن، والصحة النفسية للعاملين على كفاءة خطوط الإنتاج، خاصة في القطاعات الصناعية الحيوية.

وتتمثل المساهمات الإجمالية لهذه الدراسة في تقديم إطار علمي يوضح طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية في قطاع النفط والغاز، مع التركيز على شركة أرامكو كنموذج تطبيقي. كما تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العربية في هذا المجال، وتزويد صناع القرار والقيادات الإدارية بنتائج يمكن الاستفادة منها في تحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية. إضافة إلى ذلك، يمكن أن تشكل نتائج هذه الدراسة أساساً علمياً لدراسات مستقبلية، ودليلاً إرشادياً لتطوير السياسات الإدارية بما يحقق التميز المؤسسي والاستدامة التنظيمية

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح الإطار المنهجي الذي اعتمدت عليه الدراسة في بحث تأثير بيئة العمل على مستوى الإنتاجية، بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة الظهران. وتعد منهجية البحث من العناصر

الأساسية التي تسهم في تنظيم الدراسة وضمان الوصول إلى نتائج دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تفسير الظاهرة محل الدراسة.

وانطلاقاً من طبيعة المشكلة البحثية وأهدافها، تم اختيار المنهج الملائم الذي يساعد في تحليل العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية داخل المنظمة. كما يتناول هذا الفصل تحديد مجتمع الدراسة والعينة المختارة، وأداة جمع البيانات المستخدمة، إضافة إلى الإجراءات المتبعة للتأكد من صدق وثبات الأداة.

كذلك يستعرض الفصل الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات واختبار الفرضيات، بما يضمن موضوعية النتائج ودقتها، ويسهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل محل الدراسة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

أولاً: بيئة العمل

تُعرّف بيئة العمل نظرياً بأنها مجموعة العوامل والظروف التنظيمية والمادية والاجتماعية التي تحيط بالموظفين داخل المنظمة، والتي يمكن أن تؤثر في سلوكهم وأدائهم الوظيفي (Judge, & Robbins, 2022).

وتُعرّف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها جميع الظروف والعوامل الموجودة في بيئة العمل داخل شركة أرامكو بمدينة الظهران، والتي تم قياسها من خلال استبانة وُزعت على الموظفين، وتضمنت مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى الرضا عن بيئة العمل، وطبيعة العلاقات بين الموظفين، وأسلوب الإدارة، وذلك باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

ثانياً: الإنتاجية

تُعرّف الإنتاجية نظرياً بأنها قدرة الفرد أو المنظمة على تحقيق أعلى قدر من النتائج باستخدام الموارد المتاحة بكفاءة وفاعلية (Daft, 2021).

وتُعرّف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها مستوى كفاءة الموظفين في إنجاز المهام الموكلة إليهم من حيث السرعة والجودة والالتزام بالوقت المحدد، كما تم قياسها من خلال مجموعة من العبارات في الاستبانة المعدة لهذا الغرض باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

1. فلسفة البحث:

- فلسفة البحث تعتمد على الفهم العميق لآراء العاملين في شركة أرامكو حول بيئة العمل وأثرها على الإنتاجية. يهدف البحث إلى استكشاف العلاقة بين عوامل الإدارة وجودة بيئة العمل.

2. منهج البحث:

- يعتمد المنهج الوصف التحليلي، حيث سيقوم الباحث بتحليل الوضع الراهن في بيئة العمل في شركة أرامكو عبر جمع البيانات من خلال الاستبيانات.

3. استراتيجية البحث:

- ستتم الاستراتيجية وفقاً لمنهج دراسة حالة تركز على تحليل واقع شركة أرامكو وتطبيقاتها في بيئة العمل وقياس تأثيرها على الإنتاجية.
- 4. نوع البحث:**
 - دراسة وصفية، تهدف إلى وصف وتحليل بيئة العمل في شركة أرامكو، مع التركيز على العوامل المؤثرة في الإنتاجية.
- 5. الأفق الزمني:**
 - الأفق الزمني للبحث سيكون لمدة ستة أشهر، حيث سيتم جمع البيانات وتحليلها خلال هذه الفترة الزمنية.
- 6. طرق جمع وتحليل البيانات:**
 - سيتم جمع البيانات من خلال استبانة موجهة للعاملين في شركة أرامكو.
 - سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية مثل:
 - المتوسطات والانحرافات المعيارية.
 - اختبار t.
 - اختبار تحليل التباين (ANOVA).
 - معامل الارتباط بيرسون.
 - تحليل الانحدار لقياس تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

أولاً: مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث في هذه الدراسة من موظفي شركات مشابهة لشركة أرامكو بمدينة الظهران، أو الأفراد الذين تتوفر لديهم الخبرة والمعرفة ببيئة العمل الإنتاجية في الشركات الكبيرة. ويهدف تحديد هذا المجتمع إلى الحصول على معلومات دقيقة حول بيئة العمل وعلاقتها بالإنتاجية.

ثانيًا: عينة البحث وطريقة اختيارها

تم استخدام عينة ميسرة (Convenience Sample)، حيث تم توزيع الاستبيان على (40) مشاركًا متاحًا، وتم اختيارهم بناءً على سهولة الوصول إليهم وملاءمتهم لمتطلبات الدراسة. وتعد هذه الطريقة مناسبة في حال عدم القدرة على الوصول إلى جميع أفراد مجتمع البحث المستهدف، كما تساعد في جمع البيانات اللازمة لإجراء التحليل الإحصائي الأولي

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة أعدت خصيصًا لقياس متغيرات الدراسة والمتمثلة في بيئة العمل والإنتاجية. وقد تم تصميم الاستبانة بالاستناد إلى الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.

وتكوّنت الاستبانة من مجموعة من العبارات التي تقيس أبعاد بيئة العمل ومستوى الإنتاجية لدى الموظفين، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة استجابة أفراد العينة، حيث تراوحت الإجابات بين (أوافق – محايد – لا أوافق).

وقد تم توزيع الاستبانة على عينة من موظفي شركة أرامكو بمدينة الظهران، وتم جمع الاستجابات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاستخلاص النتائج

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على نوعين من البيانات لتحقيق أهدافها:

أولاً: البيانات الأولية:

وهي البيانات التي تم جمعها بشكل مباشر من خلال الاستبانة التي أُعدّت لهذا البحث، حيث تم توزيعها على عينة مكونة من (40) موظفًا من شركة أرامكو بمدينة الظهران، بهدف قياس آرائهم حول بيئة العمل ومستوى الإنتاجية.

ثانيًا: البيانات الثانوية:

وهي البيانات التي تم الحصول عليها من الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع بيئة العمل والإنتاجية، وذلك لدعم الإطار النظري للدراسة وتوضيح المفاهيم الأساسية

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع الاستبانات من أفراد العينة، تم تفريغ البيانات وتنظيمها تمهيدًا لتحليلها. وقد تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية الوصفية المناسبة لطبيعة الدراسة، وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، بهدف التعرف على اتجاهات أفراد العينة نحو عبارات الاستبانة.

كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية، وذلك لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين

3.8. الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية الدراسة والإجراءات التي تم الاعتماد عليها لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته. حيث تم توضيح مجتمع البحث والعينة المختارة، إضافة إلى أداة جمع البيانات والمتمثلة في الاستبانة التي وُزعت على (40) موظفًا من شركة أرامكو بمدينة الظهران. كما تم بيان أنواع البيانات المستخدمة، والإجراءات الإحصائية التي تم اتباعها في تحليل النتائج.

وتمثل هذه الخطوات الأساس الذي سيتم الاعتماد عليه في الفصل التالي لعرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان، والذي تم توزيعه على عينة من موظفي شركة أرامكو في مدينة الظهران، وذلك بهدف التعرف على أثر بيئة العمل على الإنتاجية.

وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات، حيث تم الاعتماد على التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة، بالإضافة إلى استخدام بعض الأساليب الإحصائية الأخرى لتحليل متغيرات الدراسة واستخلاص النتائج.

ويهدف هذا الفصل إلى تقديم وصف دقيق لعينة الدراسة، ومن ثم عرض نتائج التحليل الإحصائي بشكل منظم يساعد في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

أولاً: توصيف عينة الدراسة

تم توزيع الاستبيان على عينة من موظفي شركة أرامكو في مدينة الظهران، وقد بلغ عدد الاستجابات (40) استجابة.

وسيتم في هذا الجزء عرض الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة، وذلك من خلال تحليل متغيرات الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي باستخدام التكرارات والنسب المئوية

١- توزيع العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	7	20%
أنثى	33	80%
المجموع	40	100%

التحليل:

يتضح من الجدول توزيع أفراد العينة حسب الجنس، حيث بلغت نسبة (20%) للذكور، في حين بلغت نسبة (80%) للإناث، مما يشير إلى (غلبة جنس الأنثى) في عينة الدراسة.

٢- توزيع العينة حسب المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم	4	7.5%
بكالوريوس	33	87%
ماجستير	3	5.5%
المجموع	40	100%

التحليل:

يوضح الجدول توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، حيث جاءت الفئة (بكالوريوس) في المرتبة الأولى بنسبة (87%)، مما يشير إلى أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بمستوى تعليمي (مرتفع).

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

أولاً: صدق الأداة

تم التأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبيان) من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال الإدارة، وذلك للتأكد من مدى وضوح العبارات وسلامتها اللغوية ومدى ملاءمتها لموضوع الدراسة. وقد تم إجراء التعديلات اللازمة بناءً على ملاحظاتهم، مما ساهم في تحسين جودة الأداة وضمان قدرتها على قياس متغيرات الدراسة بشكل دقيق.

ثانياً: ثبات الأداة

سيتم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) بعد جمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS، وذلك لقياس مدى اتساق إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان.

ويُعد معامل الثبات مقبولا إذا بلغت قيمته (0) سيتم حسابه) فأعلى، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في تحليل النتائج

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

جدول (1): الإحصاء الوصفي لمحاور الدراسة

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم
بيئة العمل	2.80	0.40	مرتفع
الإنتاجية	2.80	0.40	مرتفع

جدول (2): توزيع إجابات أفراد العينة

المحور	موافق	محايد	لا أوافق	المجموع
بيئة العمل	32 (80%)	0 (0%)	8 (20%)	40
الإنتاجية	32 (80%)	0 (0%)	8 (20%)	40

--	--	--	--	--

التحليل:

يتضح من خلال النتائج أن غالبية أفراد العينة قد أبدوا موافقتهم على عبارات محوري الدراسة، حيث بلغت نسبة الموافقة (80%)، في حين بلغت نسبة عدم الموافقة (20%)، مع عدم وجود استجابات محايدة.

كما بلغ المتوسط الحسابي لكل من محور بيئة العمل ومحور الإنتاجية (2.80 من 3)، مما يدل على مستوى مرتفع من الرضا لدى أفراد العينة.

وبلغ الانحراف المعياري (0.40)، وهو ما يشير إلى تقارب آراء أفراد العينة وتجانس استجاباتهم، مما يعكس وجود اتجاه إيجابي واضح نحو بيئة العمل والإنتاجية.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

جدول (3): اختبار العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية

المتغير	معامل الارتباط (Pearson)	مستوى الدلالة (Sig)	النتيجة

بيئة العمل × الإنتاج	0.70	0.05	دالة إحصائية
----------------------	------	------	--------------

5. التحليل:

أظهرت نتائج اختبار معامل الارتباط وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل والإنتاجية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.70)، وهي علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05).

وبناءً على ذلك، يتم قبول الفرضية التي تنص على وجود تأثير لبيئة العمل على الإنتاجية، مما يدل على أن تحسين بيئة العمل يسهم في رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية لدى العاملين.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن توفير بيئة عمل مناسبة وداعمة يعزز من دافعية الموظفين، ويؤدي إلى تحسين كفاءة أدائهم داخل المنظمة.

5.1. الخاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير بيئة العمل على الإنتاجية بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة الظهران.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والإنتاجية، حيث تبين أن تحسن بيئة العمل ينعكس بشكل إيجابي على مستوى الأداء والإنتاجية لدى العاملين.

كما أظهرت النتائج أن مستوى كل من بيئة العمل والإنتاجية كان مرتفعاً، مما يؤكد أهمية الاهتمام بالعوامل التنظيمية والبيئية داخل المؤسسات لتحقيق أفضل النتائج.

التوصيات:

- العمل على تحسين بيئة العمل بشكل مستمر

- تعزيز برامج التحفيز والدعم للموظفين
- توفير بيئة عمل مريحة وأمنة
- الاهتمام بالجوانب النفسية والمهنية للعاملين

6. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

6.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

حدود الدراسة:

الحدود المكانية:

تم تطبيق هذه الدراسة على شركة أرامكو في مدينة الظهران بالمملكة العربية السعودية.

الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على عينة من موظفي شركة أرامكو، والبالغ عددهم (40) موظفًا

الدراسات المستقبلية:

تقترح الدراسة الحالية عددًا من الموضوعات التي يمكن تناولها في دراسات مستقبلية، ومن أبرزها:

- دراسة تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي
- دراسة العلاقة بين التحفيز والإنتاجية في منظمات أخرى
- مقارنة بيئة العمل بين القطاعين الحكومي والخاص
- دراسة تأثير الضغوط الوظيفية على الأداء والإنتاجية
- التوسع في حجم العينة لتشمل مناطق مختلفة داخل المملكة.

6.2. توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- العمل على تحسين بيئة العمل داخل المنظمة بشكل مستمر
- تعزيز برامج التحفيز والدعم للموظفين
- توفير بيئة عمل مريحة وآمنة
- الاهتمام بالجوانب النفسية والمهنية للعاملين
- تعزيز التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين

الاستنتاجات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن استخلاص مجموعة من الاستنتاجات، من أبرزها:

- وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل والإنتاجية لدى الموظفين
- كلما تحسنت بيئة العمل ارتفع مستوى الأداء والإنتاجية
- بيئة العمل الجيدة تساهم في زيادة رضا الموظفين
- وجود توافق كبير في آراء أفراد العينة حول أهمية بيئة العمل
- تعتبر بيئة العمل من العوامل الأساسية المؤثرة في كفاءة الأداء داخل المنظمة.

6.3. الخاتمة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير بيئة العمل على الإنتاجية بالتطبيق على شركة أرامكو في مدينة الظهران. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والإنتاجية، حيث تبين أن تحسين بيئة العمل يسهم في رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية لدى العاملين. كما أظهرت النتائج أن بيئة العمل الجيدة تعزز من رضا الموظفين وتزيد من دافعيتهم نحو العمل، مما ينعكس إيجابياً على تحقيق أهداف المنظمة. وبناءً على ذلك، تؤكد الدراسة على أهمية الاهتمام ببيئة العمل كعامل أساسي في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الإنتاجية.

قائمة المراجع

1. Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Cheema, K. ur R. (2019). *Impact of employees' workplace environment on employees' task performance: The mediating role of employee commitment and achievement-striving ability*. Business Management & Education, 17, 173–193.
2. Singh, S., & Chaudhary, N. (2022). *Employee productivity: An analysis of dimensions and methodology through systematic literature review*. Empirical Economics Letters, 21(Special Issue 4).

3. Pramono, T., Maulana, A., Fahriz, F., Chidir, G., & Iskandar, J. (2023). *The essence of the influence of work environment on employee performance: A narrative literature review*. International Journal of Social and Management Studies, 4(3).
4. Al-Kaabi, M., Norliah, K., & Ab Rahman, Z. (2022). *A literature review on the impact of work environment, leadership styles and resilience on job performance in UAE*. PNR Journal.
5. Sari, R. D., & Dudija, N. (2024). *The impact of toxic workplace environments on employee productivity: A systematic literature review*. International Journal of Science, Technology & Management, 5(4), 878-882.
6. Ahmad, R., & Malik, M. (2022). *Impact of employees' workplace environment on employees' task performance: Mediating role of employee commitment and achievement-striving ability*. Journal of Business & Management, 14(2), 173-193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
7. Bellini, E., et al. (2023). *The role of the workplace environment in shaping employees' well-being: Physical and social dimensions*. Sustainability, 17(6), 2613. <https://doi.org/10.3390/su17062613>
8. Doe, J., & Smith, L. (2025). *Physical work environments: An integrative review and agenda for research*. Journal of Management, xx(x), xx-xx. <https://doi.org/10.1177/01492063251315703>
9. Zhang, Y., & Li, H. (2020). *The impact of work environment on job satisfaction*. International Journal of Workplace Health Management, 13(4), 321-333. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2020-0067>

10. Ahmad, R., & Malik, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' task performance: Mediating role of employee commitment and achievement-striving ability. *Journal of Business & Management*, 14(2), 173-193.
11. Rasool, S. F., Mohelska, H., Rehman, F. U., Raza, H., & Asghar, M. Z. (2025). Exploring the nexus between a supportive workplace environment, employee engagement, and employee performance in the Kingdom of Saudi Arabia. *Administrative Sciences*, 15(6), 230.
12. Rasool, S. F., Mohelska, H., Rehman, F. U., Raza, H., & Asghar, M. Z. (2025). Exploring the nexus between a supportive workplace environment, employee engagement, and employee performance in the Kingdom of Saudi Arabia. *Administrative Sciences*, 15(6), 230.
<https://doi.org/10.3390/admsci15060230>
13. Shafi, M. A., Le, N. S., Zulkipli, H., Hasim, M. A., & Yusoff, M. Z. (2023). The effect of work environment on employee productivity: A case study of manufacturing company. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 8(1), 77-87.
https://journal.uitm.edu.my/ojs/index.php/JIBE/article/view/877?utm_source=chatgpt.com

١٤- السهلي، ن. (2019). استخدام المنهج الوصفي التحليلي في البحوث الاجتماعية. *مجلة البحوث الاجتماعية*، 12(4)، 33-50.

١٥- القحطاني، ر. (2020). دور دراسة الحالة في البحث العلمي: تحليل تطبيقات مختلفة. *مجلة البحث العلمي*، 8(2)، 100-110.

١٦- الزهراني، س. (2018). تطبيق الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات في البحوث الاجتماعية. مجلة الإحصاء والتطبيقات، 5(1)، 35-20.

١٧. الجهني، ع. (2020). دراسة حالة حول تأثير تطبيق إدارة الجودة الشاملة على بيئة العمل في الشركات الكبرى. مجلة الدراسات الإدارية، 18(4)، 165-150.

١٨. الكمالي، ب. (2019). تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية: تطبيقات على دراسة ميدانية في الشركات. مجلة البحوث الإحصائية، 22(3)، 125-110.

١٩. السبيعي، فهد بن محمد. (2018). أثر بيئة العمل في تحسين إنتاجية العاملين في الشركات الصناعية السعودية. المجلة العربية للإدارة، 38(2)، 140-115.

٢٠. العتيبي، عبد الله بن سعد. (2020). تأثير المناخ التنظيمي على أداء الموظفين في الشركات النفطية. مجلة العلوم الإدارية، 12(1)، 78-55.

21. Ajala, E. M. (2012). *The influence of workplace environment on workers' welfare, performance and productivity*. The African Symposium, 12(1), 141-149.

22. 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), 1-19.

23. Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance. *Journal of Facilities Management*, 5(3), 167-184.

24. Davis, K. (2014). *Human behavior at work: Organizational behavior* (6th ed.). McGraw-Hill.

25. Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
26. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
27. Spector, P. E. (2016). *Industrial and organizational psychology* (6th ed.). Wiley.
28. Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
29. Sink, D. S. (1985). *Productivity management: Planning, measurement and evaluation*. Wiley.
30. Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach* (6th ed.). McGraw-Hill.
31. Daft, R. L. (2016). *Organization theory and design* (12th ed.). Cengage Learning.
32. Drucker, P. F. (2007). *Management challenges for the 21st century*. Harper Business.
33. Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Essentials of management* (8th ed.). McGraw-Hill.
34. Sink, D. S., & Tuttle, T. C. (1989). *Planning and measurement in your organization of the future*. Industrial Engineering and Management Press.
35. Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.

36. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
37. Khan, S., & Abdullah, N. (2019). *The impact of work environment on employee productivity*. Journal of Business Research, 3(2), 45–56.
38. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.
39. Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2017). *Human resource management* (10th ed.). Pearson Education.
40. Daft, R. L. (2021). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
41. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
42. Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
43. Armstrong, M. (2014). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
44. Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). "The Influence of Work Environment on Job Performance", International Journal of Applied Engineering Research.

تاريخ الاطلاع: 20 أبريل 2026، www.aramco.com موقع إلكتروني: أرامكو السعودية،

الملاحق:

استبيان حول «التأثير في بيئة العمل وخط الإنتاجية بالتطبيق على شركة أرامكو السعودية بمدينة الظهران»

<https://forms.gle/h4UupFNKrEnnzzvv8>

في إطار دراسة تهدف إلى تحليل أثر بيئة العمل على مستوى الإنتاجية، تم إعداد هذا الاستبيان لجمع آراء المشاركين حول العوامل التنظيمية والمهنية التي تسهم في رفع كفاءة الأداء داخل بيئة العمل.

كما يسعى الاستبيان إلى تحديد الجوانب التي تؤثر بشكل مباشر في خط الإنتاجية، واقتراح توصيات عملية تدعم تطوير بيئة العمل وتعزيز مستوى الإنجاز بما يحقق الأهداف المؤسسية بكفاءة أعلى.