

عنوان المشروع
شركة إيمار تأثير بيئة العمل على تحسين الانتاجية دراسة تطبيقية في
في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية

أسم الطالب
العنود عبد الرحمن الرشيدان
الرقم الجامعي: 24000228

مشروع تخرج - النسخة النهائية
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

Abstract

This study examines the effect of the work environment on improving employee productivity at Emaar Logistics in Jeddah, Saudi Arabia. The study focuses on the physical and social dimensions of the work environment and their relationship with employee performance and productivity. In line with the course requirements, the study uses a hypothetical sample of 30 employees representing different job levels within the organization. Data were analyzed using descriptive statistics, reliability and validity tests, Pearson correlation, simple linear regression, and ANOVA through SPSS. The findings presented in the study indicate a strong positive and statistically significant relationship between the work environment and productivity, with a Pearson correlation coefficient of 0.748 and a significance level of 0.000. The regression results indicate that the work environment explains approximately 56% of the variation in productivity. The findings also support the sub-hypotheses related to organizational culture, employees' psychological well-being, and social relationships. The study recommends continued investment in a supportive work environment, management support, training, incentives, employee participation, and stronger internal communication to enhance productivity and organizational competitiveness.

Keywords: Work Environment; Employee Productivity; Organizational Culture; Employee Well-being; Emaar Logistics.

جدول المحتويات

Abstract

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

4.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصاءات الوصفية)

4.3 اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

4.4 اختبار فرضيات الدراسة

4.5 مناقشة النتائج

4.6 الخاتمة

الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات وحدود الدراسة

5.1 المقدمة

5.2 الاستنتاجات

5.3 التوصيات

5.4 حدود الدراسة

5.5 مقترحات الدراسات المستقبلية

5.6 الخاتم

الفصل الرابع

التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها بهدف التعرف على أثر بيئة العمل في تحسين الإنتاجية لدى موظفي شركة إيمار لوجيستيكس بمدينة جدة. وقد تم الاعتماد على البيانات الافتراضية التي جرى إعدادها بما يتوافق مع متطلبات المقرر والمنهجية العلمية المعتمدة في الدراسة، حيث تم افتراض عينة مكونة من (30) موظفًا يمثلون مختلف الفئات الوظيفية داخل الشركة.

واعتمدت الدراسة على استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات، حيث تم تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. وشملت هذه الأساليب الإحصاء الوصفي لتوصيف أفراد العينة، واختبارات الصدق والثبات للتحقق من صلاحية أداة الدراسة، بالإضافة إلى اختبار معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين متغيرات البحث.

ويتضمن هذا الفصل ستة محاور رئيسية تبدأ بتوصيف أفراد العينة، يليها اختبار صدق وثبات أداة الدراسة، ثم عرض الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة، واختبار فرضيات البحث، ومناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة، وأخيرًا عرض أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها.

4.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصاءات الوصفية)

يهدف هذا الجزء إلى وصف الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة، وذلك من خلال عرض توزيعهم حسب الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، بهدف التعرف على طبيعة مجتمع الدراسة ومدى تمثيل العينة له.

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

جدول (4-1)

توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة % التكرار الجنس

ذكر	18	60.0
أنثى	12	40.0
الإجمالي	30	100

تفسير الجدول

يتضح من الجدول (4-1) أن غالبية أفراد العينة كانوا من الذكور، حيث بلغ عددهم (18) موظفًا بنسبة (60%)، في حين بلغ عدد الإناث (12) موظفة بنسبة (40%). ويعكس ذلك طبيعة العمل في قطاع الخدمات اللوجستية والتخليص الجمركي الذي يشهد مشاركة أكبر للذكور مقارنة بالإناث، مع وجود نسبة جيدة من الموظفات داخل الشركة.

ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب العمر

جدول (4-2)

توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة % التكرار	الفئة العمرية
16.7	أقل من 25 سنة
46.7	من 26 إلى 35 سنة
26.6	من 36 إلى 45 سنة
10.0	أكثر من 45 سنة
100	الإجمالي

تفسير الجدول

يبين الجدول أن الفئة العمرية (26-35 سنة) تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة (46.7%)، وهي الفئة الأكثر نشاطاً في سوق العمل، تليها الفئة العمرية (36-45 سنة) بنسبة (26.6%)، بينما بلغت نسبة من تقل أعمارهم عن (25) سنة (16.7%)، في حين شكلت الفئة التي تزيد أعمارها على (45) سنة نسبة (10%). وتشير هذه النتائج إلى أن معظم العاملين يتمتعون بعمر وظيفي مناسب يسمح بتقييم بيئة العمل بصورة دقيقة.

ثالثاً: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

جدول (3-4)

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
13.3	4	الثانوية العامة
16.7	5	الدبلوم
56.7	17	البكالوريوس
13.3	4	الدراسات العليا
100	30	الإجمالي

تفسير الجدول

تشير النتائج إلى أن حملة درجة البكالوريوس يمثلون النسبة الأعلى من أفراد العينة بنسبة (56.7%)، وهو أمر متوقع نظراً لطبيعة الوظائف الإدارية والفنية بالشركة، بينما توزعت بقية العينة بين حملة الدبلوم والثانوية والدراسات العليا بنسب متفاوتة، مما يعكس تنوعاً في المستويات التعليمية داخل الشركة.

رابعاً: توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

جدول (4-4)

توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	سنوات الخبرة
30.0	9	أقل من 5 سنوات
40.0	12	من 5 إلى 10 سنوات
20.0	6	من 11 إلى 15 سنة
10.0	3	أكثر من 15 سنة
100	30	الإجمالي

تفسير الجدول

يوضح الجدول أن أغلب أفراد العينة يمتلكون خبرة تتراوح بين (5-10) سنوات بنسبة (40%)، وهو ما يعزز موثوقية آرائهم حول بيئة العمل، بينما بلغت نسبة أصحاب الخبرة الأقل من خمس سنوات (30%)، في حين بلغت نسبة أصحاب الخبرة الطويلة أكثر من (15) سنة (10%).

خامساً: توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

جدول (4-5)

توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

النسبة % التكرار المسمى الوظيفي

الإدارة العليا	4	13.3
رئيس قسم	6	20.0
موظف إداري	20	66.7
الإجمالي	30	100

تفسير الجدول

تشير النتائج إلى أن غالبية المشاركين كانوا من الموظفين الإداريين بنسبة (66.7%)، يليهم رؤساء الأقسام بنسبة (20%)، ثم الإدارة العليا بنسبة (13.3%). ويعد ذلك مناسباً لطبيعة الدراسة؛ لأن الموظفين الإداريين يمثلون الفئة الأكثر احتكاكاً ببيئة العمل اليومية، وبالتالي فإن آرائهم تعكس بصورة مباشرة واقع بيئة العمل داخل الشركة.

خاتمة القسم (4.2)

يتضح من النتائج السابقة أن العينة تتميز بتنوعها من حيث الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي، وهو ما يعزز إمكانية الاعتماد على البيانات في دراسة أثر بيئة العمل على تحسين الإنتاجية. كما أن وجود أغلبية من الموظفين ذوي الخبرة المتوسطة والمؤهلات الجامعية يساهم في تقديم تقييم أكثر دقة وواقعية لمتغيرات الدراسة.

الفصل الخامس

5.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الفصل الرابع، ثم يقدم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تستفيد منها إدارة شركة إيمار لوجيستيكس في تطوير بيئة العمل ورفع مستوى إنتاجية العاملين. كما يستعرض الفصل حدود الدراسة، ويقترح عددًا من الموضوعات التي يمكن أن تتناولها الدراسات المستقبلية. وقد تم الالتزام في هذا الفصل بالنتائج التي تم التوصل إليها باستخدام البيانات الافتراضية لعينة الدراسة المكونة من 30 موظفًا.

5.2 الاستنتاجات

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية. فقد بلغ معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.748)، مع مستوى دلالة (0.000)، وهو ما يدعم الفرضية الرئيسية للدراسة. كما أظهر تحليل الانحدار أن بيئة العمل تفسر نحو 56% من التغير في مستوى الإنتاجية، مما يشير إلى وجود أثر واضح لبيئة العمل في أداء العاملين، مع بقاء نسبة من التغير مرتبطة بعوامل أخرى لم تتناولها الدراسة. كما أكدت النتائج صحة الفرضيات الفرعية؛ حيث تبين وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل وثقافة الشركة، وبين بيئة العمل وتحسين الصحة النفسية للعاملين، وبين بيئة العمل وتقوية العلاقات الاجتماعية بينهم. وتشير هذه النتائج إلى أن تحسين بيئة العمل لا يرتبط فقط بالجوانب المادية، بل يشمل أيضًا الجوانب الاجتماعية والتنظيمية والإنسانية. وأظهرت مناقشة النتائج أن دعم الإدارة والتدريب المستمر، والحوافز، والتواصل الداخلي، والعلاقات الإنسانية داخل المنظمة تمثل عناصر مهمة في دعم الإنتاجية. وفي المقابل، برزت مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات والحوافز المالية كجوانب لديها مجال أكبر للتحسين، بما يتيح فرصًا مستقبلية لتعزيز رضا العاملين ورفع إنتاجيتهم.

5.3 التوصيات

استنادًا إلى نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي: 1. الاستمرار في تطوير بيئة العمل المادية والاجتماعية بما يوفر ظروفًا أكثر ملاءمة لأداء الموظفين. 2. تعزيز دعم الإدارة للموظفين من خلال التواصل المستمر والاستجابة للملاحظات. 3. زيادة فرص التدريب والتطوير المستمر بما يساهم في رفع مهارات العاملين وتحسين كفاءتهم. 4. تطوير أنظمة الحوافز والمكافآت بصورة أكثر وضوحًا وعدالة وربطها بالأداء والإنجاز. 5. زيادة مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات التي ترتبط بعملهم، والاستفادة من مقترحاتهم في تحسين الإجراءات. 6. تعزيز ثقافة التعاون والعمل الجماعي والعلاقات الاجتماعية الإيجابية داخل المنظمة. 7. تحسين قنوات الاتصال الداخلي لضمان وضوح المعلومات وسرعة وصولها إلى الموظفين. 8. الاهتمام بالصحة النفسية والرفاه الوظيفي للعاملين من خلال توفير بيئة داعمة تقلل الضغوط المهنية. 9. إجراء قياسات دورية لرضا الموظفين وبيئة العمل والإنتاجية للاستفادة من نتائجها في اتخاذ القرارات الإدارية. 10. ربط مبادرات تطوير بيئة العمل بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة لضمان استدامة أثرها على الأداء والقدرة التنافسية.

5.4 حدود الدراسة

تتمثل أهم حدود الدراسة في اعتمادها على بيانات افتراضية أعدت بما يتوافق مع متطلبات المقرر والمنهجية العلمية للدراسة، وعلى عينة افتراضية مكونة من 30 موظفًا. كما تركز الدراسة على شركة إيمار لوجيستيكس في مدينة جدة، ولذلك فإن تعميم النتائج على شركات أو قطاعات أو مدن أخرى يجب أن يتم بحذر. كذلك ركزت الدراسة على العلاقة بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية، مع تناول عدد محدود من الأبعاد المرتبطة بالثقافة التنظيمية والصحة النفسية والعلاقات الاجتماعية، بينما قد توجد عوامل أخرى مؤثرة في الإنتاجية لم تدخل ضمن نطاق الدراسة.

5.5 مقترحات الدراسات المستقبلية

تقترح الدراسة المستقبلية توسيع حجم العينة وزيادة عدد المؤسسات المشمولة بالدراسة من أجل رفع إمكانية تعميم النتائج. كما يمكن إجراء دراسات مقارنة بين شركات من قطاعات مختلفة أو بين مدن ومناطق مختلفة في المملكة العربية السعودية. ويمكن كذلك دراسة أثر أبعاد محددة من بيئة العمل بصورة مستقلة، مثل القيادة، والعمل عن بُعد، والمرونة الوظيفية، والتوازن بين العمل والحياة، ونظم الحوافز، والمشاركة في اتخاذ القرار. ومن المفيد أيضاً استخدام دراسات طولية تتابع التغير في بيئة العمل والإنتاجية على مدى فترة زمنية أطول، بالإضافة إلى إجراء دراسات نوعية من خلال المقابلات ومجموعات التركيز لفهم تجارب الموظفين بصورة أعمق.

5.6 الخاتمة

خلصت الدراسة إلى أن بيئة العمل تمثل عاملاً مهماً في تحسين إنتاجية العاملين، وأن الاستثمار في الجوانب المادية والاجتماعية والتنظيمية للبيئة المهنية يمكن أن ينعكس إيجابياً على أداء الموظفين ورضاهم والتزامهم. وقد دعمت النتائج الإحصائية الفرضية الرئيسية وجميع الفرضيات الفرعية الواردة في الدراسة. وبناءً على ذلك، فإن تطوير بيئة العمل ينبغي أن يكون جزءاً من الممارسات الإدارية المستمرة وليس مبادرة مؤقتة، مع التركيز على دعم الإدارة والتدريب والحوافز والتواصل ومشاركة الموظفين. وتؤكد هذه النتائج أهمية النظر إلى بيئة العمل باعتبارها أحد العوامل المساندة لتحقيق الأداء المؤسسي والقدرة التنافسية.

أولاً: المراجع العربية

- أحمد، ح. (2022). *دعم المؤسسة وأثره في تحسين إنتاجية العاملين: دراسة ميدانية*. مجلة الإدارة الحديثة، 15(2)، 115-138.
- الإبراهيم، ي. (2019). *استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على بيئة العمل في المملكة العربية السعودية*. مجلة الإدارة العامة، 29(4)، 82.67-.
- الحربي، أ. (2020). *تأثير الاتصال الداخلي على فعالية بيئة العمل في المؤسسات السعودية*. مجلة الإدارة والتنمية، 33(2)، 63.49-.
- الغامدي، خ. (2013). *دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام: دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية بمنطقة الباحة* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الباحة.
- الظاهري، ف. س. ح.، والعثمان، ح. م. (2021). *التوازن بين العمل والحياة: دراسة في تأثير العمل على جودة حياة النساء العاملات*. مجلة الآداب، 138، 514.473-.
- عبدالله، أ. (2018). *تأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظفين: دراسة ميدانية*. مجلة الإدارة العامة، 58(3)، 236.211-.
- محمد، ل. (2020). *تحسين بيئة العمل كوسيلة لزيادة الإنتاجية: دراسة حالة في إحدى الشركات*. كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة القاهرة.
- روايح، م.، والعيد، ع. (2018). *أثر بيئة العمل على أداء العاملين: دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة* (رسالة دكتوراه).

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Carlopio, J. (1996). Construct validity of a physical work environment satisfaction questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(3), 330–344.
- Dul, J., & Ceylan, C. (2011). Work environments for employee creativity. *Ergonomics*, 54(1), 12–20.
- Parker, S. K., & Ohly, S. (2008). Designing motivating jobs. In R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard (Eds.), *Work motivation: Past, present, and future* (pp. 233–284). Routledge.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage Publications.
-

الموقع الإلكتروني

Emaar Logistics. (2026). *Official website*. <https://www.emaarlg.com>