

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر بيئة العمل على رضا الموظفين في شركة أرامكو بمدينة الظهران

بشاير عمر شامييه

221001139

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث-2025

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	6
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	7
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	9
1.6. فرضيات الدراسة	10
1.7. نموذج الدراسة	11
1.8. منهجية الدراسة	12
1.9. الدراسة الميدانية	14
1.10. مخطط المشروع المقترح	15
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
1.	1
	6
2.1. المقدمة:	17
2.2. المتغير المستقل	17
2.3. المتغير التابع	17
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	17
2.5. الخاتمة	18
قائمة المراجع	18

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 "الشمري، 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 (نفسية، تنظيمية، مادية)، 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:

تُساهم 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 رُوِيَ 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 تنعكس هذه التحديات على رضاهم واستمراريتهم الوظيفية؟

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

1.5. أهداف الدراسة

تهدف 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.

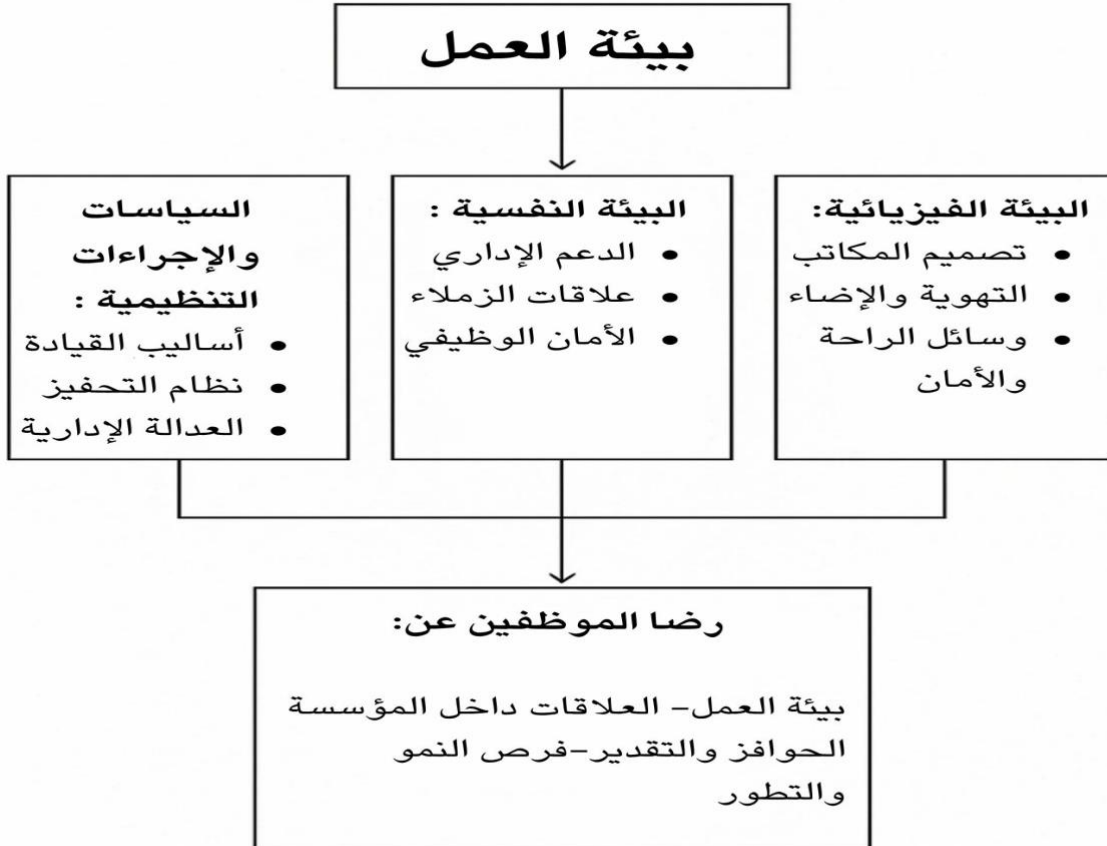
4. H4 (الفرضية غير الاتجاهية): توجد علاقة بين بيئة العمل ورضا الموظفين دون تحديد ما إذا كانت إيجابية أم سلبية. → تستخدم في حال وجود توقع لعلاقة لكنها غير محددة الاتجاه.

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. منهجية الدراسة

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 استُخدم 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.

1.9. الدراسة الميدانية

1. الشمري، سارة (2021).

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

→ 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).

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

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

3. 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), pp. 88-102

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

1.10. مخطط المشروع المقترح

مقدمة - مشكلة الدراسة - أهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - منهجية الدراسة	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
استعراض الدراسات السابقة	الفصل الثاني : الإطار النظري
فلسفة البحث - منهج البحث - استراتيجيات البحث - نوع البحث - الأفق الزمني - طرق جمع و تحليل البيانات	الفصل الثالث : منهجية البحث
تحليل البيانات - نتائج التحليل	الفصل الرابع : التحليل الإحصائي
مناقشة النتائج - التوصيات - الخاتمة	الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- 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>
- 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>
- 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>

● الشمري، سارة. (2021). أثر بيئة العمل على رضا الموظفين في شركات الطاقة الخليجية. مجلة الإدارة الحديثة، 22، 44-61.

- 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>