

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 الثاني-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	8
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. منهجية الدراسة	9
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	9
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	0
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	11
2.3. المتغير التابع	11
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	11
2.5. الخاتمة	12
قائمة المراجع	12

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، تشكّل 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 بيّنت دراسة "Al-Qahtani, 2020" أن الدعم القيادي والتقدير الوظيفي يرتبطان إيجابياً برضا العاملين في المؤسسات الكبيرة. ومن جانب آخر، أوضحت دراسة "Ahmed & Mahmoud, 2019" في شركة نفطية إماراتية أن العوامل المادية والظروف التشغيلية مثل الإضاءة، درجة الحرارة، وتصميم المكاتب، لها تأثير ملموس على رضا الموظفين. هذه النتائج تدعم أهمية التعمق في دراسة بيئة العمل داخل شركة أرامكو تحديداً.

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

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

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

1.2. مشكلة الدراسة

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

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

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

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

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

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

1.3. أهمية الدراسة

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

1.3.1. على المستوى النظري:

تُسهم 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

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

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>
- 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>