

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة

قسم الإدارة – تخصص الإدارة العامة
تأثير بيئة العمل على تحسين الإنتاجية
دراسة تطبيقية في شركة إيمار لوجيستيكس بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية
إعداد الطالبة

العنود عبد الرحمن الرشيدان

الرقم الجامعي

24000228

(1) مشروع تخرج

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث – 2026م

جدول المحتويات

المقدمة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

1.2 مشكلة الدراسة

1.3 أسئلة الدراسة

1.4 أهداف الدراسة

1.5 أهمية الدراسة

1.6 فرضيات الدراسة

1.7 نموذج الدراسة

1.8 حدود الدراسة

1.9 الخاتمة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة

2.2 المتغير المستقل: بيئة العمل

2.2.1 مفهوم بيئة العمل

2.2.2 البيئة المادية

2.2.3 البيئة الاجتماعية

2.2.4 (2018) دراسة رواج والعيد

2.2.5 دراسة Carlopio (1996)

2.2.6 دراسة Dul and Ceylan (2011)

2.2.7 التعليق على الدراسات السابقة المتعلقة ببيئة العمل

2.3 المتغير التابع: تحسين إنتاجية الموظفين

2.3.1 مفهوم إنتاجية الموظفين

2.3.2 دعم المؤسسة

2.3.3 أداء العاملين

2.3.4 (2022) دراسة حسام أحمد

2.3.5 العلاقة بين دعم المؤسسة وإنتاجية الموظفين

2.3.6 العلاقة بين أداء العاملين وتحسين الإنتاجية

التعليق على الدراسات السابقة المتعلقة بتحسين الإنتاجية 2.3.7

العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع 2.4

أثر البيئة المادية في تحسين الإنتاجية 2.4.1

أثر البيئة الاجتماعية في تحسين الإنتاجية 2.4.2

أثر الدعم المؤسسي والتطوير في تحسين الإنتاجية 2.4.3

أثر التواصل الداخلي في تحسين الإنتاجية 2.4.4

أثر الحوافز والتطوير الوظيفي في تحسين الإنتاجية 2.4.5

الدراسات التي تدعم العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية 2.4.6

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة 2.4.7

خلاصة العلاقة بين المتغيرين 2.4.8

الخاتمة 2.5

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

المقدمة 3.1

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث 3.2

تصميم البحث 3.3

مجتمع البحث وعينة الدراسة 3.4

أداة الدراسة 3.5

أساليب التحليل الإحصائي 3.6

الخاتمة 3.7

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

المقدمة 4.1

توصيف عينة الدراسة 4.2

اختبارات الصدق والثبات 4.3

الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة 4.4

اختبار الفرضيات 4.5

مناقشة النتائج 4.5.1

الخاتمة 4.6

الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

المقدمة 5.1

ملخص النتائج 5.2

الاستنتاجات 5.3

التوصيات 5.4

حدود الدراسة 5.5

مقترحات الدراسات المستقبلية 5.6

الخاتمة 5.7

قائمة المراجع

الملاحق

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة

يستعرض هذا الفصل مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع تأثير بيئة العمل على تحسين إنتاجية الموظفين، وذلك بهدف بناء أساس علمي للدراسة الحالية، والتعرف على أهم النتائج التي توصلت إليها البحوث السابقة في هذا المجال. كما يساعد استعراض الدراسات السابقة في تحديد الجوانب التي تناولتها البحوث السابقة، والتعرف على أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية.

وتُعد بيئة العمل من العوامل المهمة التي يمكن أن تؤثر في مستوى أداء الموظفين وإنتاجيتهم، حيث لا تقتصر بيئة العمل على الجوانب المادية والمرافق والتجهيزات، وإنما تشمل كذلك البيئة التنظيمية، والتواصل الداخلي، والحوافز والتطوير الوظيفي. ومن هذا المنطلق، تتناول الدراسة الحالية أثر هذه الأبعاد في تحسين إنتاجية الموظفين في شركة إيمار لوجيستيكس بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

وقد تناولت الدراسات السابقة بيئة العمل من زوايا متعددة؛ إذ ركز بعضها على أثر البيئة المادية في رضا العاملين وأدائهم، بينما اهتمت دراسات أخرى بالبيئة التنظيمية والعلاقات داخل المنظمة، في حين ركزت مجموعة أخرى على أهمية الاتصال الداخلي والتدريب. والحوافز في رفع كفاءة الموظفين وتحسين إنتاجيتهم.

وتكمن أهمية مراجعة هذه الدراسات في توفير أساس للمقارنة بين نتائج الدراسة الحالية والنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة، إضافة إلى المساعدة في تحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها. كما تساهم الدراسات السابقة في دعم اختيار متغيرات الدراسة وأبعادها، وفي بناء أداة جمع البيانات المستخدمة في الدراسة.

وبناءً على ذلك، يتناول هذا الفصل الدراسات السابقة المرتبطة بمتغير بيئة العمل بأبعاده المختلفة، والدراسات المرتبطة بمتغير تحسين إنتاجية الموظفين، ثم الدراسات التي بحثت العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية العاملين، يلي ذلك عرض أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها.

هيكل الفصل

سيتم تقسيم الدراسات السابقة في هذا الفصل إلى المحاور الآتية:

1. الدراسات المتعلقة بالبيئة المادية.
2. الدراسات المتعلقة بالبيئة التنظيمية.
3. الدراسات المتعلقة بالتواصل الداخلي.
4. الدراسات المتعلقة بالحوافز والتطوير الوظيفي.
5. الدراسات المتعلقة بتحسين إنتاجية الموظفين.
6. الدراسات التي تناولت العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظفين.
7. التعليق على الدراسات السابقة والفجوة البحثية.

المتغير المستقل: بيئة العمل 2.2

تُعد بيئة العمل من المتغيرات التنظيمية المهمة التي تحظى باهتمام متزايد في الدراسات الإدارية، نظرًا لدورها في تشكيل سلوك الموظفين واتجاهاتهم ومستوى أدائهم داخل المنظمة. ولا تقتصر بيئة العمل على الظروف المادية التي يؤدي فيها الموظف عمله، وإنما تشمل كذلك طبيعة العلاقات الاجتماعية والتنظيمية، ومستوى الدعم والتواصل، ومدى توفر الظروف التي تساعد الموظف على أداء مهامه بكفاءة.

وتشير الدراسة الحالية إلى أن بيئة العمل تمثل المتغير المستقل، ويتم تناولها من خلال مجموعة من العناصر التي يمكن أن تؤثر في إنتاجية الموظفين. ويتوافق ذلك مع مشكلة الدراسة التي أشارت إلى عدد من التحديات المرتبطة ببيئة العمل، ومنها ضعف التواصل الداخلي، وعدم وضوح الأدوار والمسؤوليات، وقلة الحوافز، وضعف البرامج التطويرية.

مفهوم بيئة العمل 2.2.1

يمكن النظر إلى بيئة العمل باعتبارها مجموعة الظروف والعوامل التي تحيط بالموظف أثناء قيامه بمهامه، وتشمل الظروف المادية والتنظيمية والاجتماعية التي يمكن أن تؤثر في طريقة أدائه للعمل ومستوى رضاه وإنتاجيته.

وتتضمن البيئة المادية عناصر مثل توفر الأدوات والتجهيزات المناسبة، وملاءمة مكان العمل، والسلامة المهنية، بينما تشمل البيئة الاجتماعية طبيعة العلاقات بين الموظفين والإدارة، ومستوى التعاون والدعم، والتفاعل بين العاملين.

وقد تناولت الدراسة الحالية بيئة العمل باعتبارها متغيرًا يمكن قياسه من خلال أبعاد محددة، وهو ما يسمح بدراسة تأثير عناصر البيئة المختلفة على تحسين إنتاجية الموظفين بصورة أكثر تحديدًا.

البيئة المادية 2.2.2

تمثل البيئة المادية أحد الجوانب الأساسية لبيئة العمل، وتشمل الظروف والتجهيزات التي يحتاج إليها الموظف لإنجاز مهامه اليومية. ويشمل ذلك توفر الأدوات والمعدات اللازمة، وملاءمة مكان العمل، ومستوى السلامة، وغيرها من العوامل التي تساعد الموظف على أداء عمله.

وتكتسب البيئة المادية أهمية خاصة في المؤسسات التي تعتمد على سرعة الإنجاز ودقة الأداء، مثل قطاع الخدمات اللوجستية والتخليص الجمركي، حيث يمكن أن يؤثر توفر الموارد والتجهيزات المناسبة في قدرة الموظفين على إنجاز الأعمال في الوقت المطلوب.

وفي الدراسة الحالية، تم الاعتماد على مقياس سابق لقياس بيئة العمل، حيث يتكون بعد البيئة المادية من ست عبارات، ضمن إجمالي 16 عبارة للمتغير المستقل.

البيئة الاجتماعية 2.2.3

لا تقتصر بيئة العمل على الجانب المادي، وإنما تمتد إلى طبيعة العلاقات والتفاعلات الاجتماعية داخل المنظمة. وتشمل البيئة الاجتماعية مستوى التعاون بين الموظفين، والعلاقة مع الإدارة والرؤساء، والدعم المتبادل، والشعور بالانتماء والارتياح في مكان العمل.

وتؤثر العلاقات الاجتماعية الإيجابية في قدرة الموظفين على العمل ضمن فرق، وتبادل المعلومات والخبرات، والتعامل مع ضغوط العمل بصورة أكثر فعالية. كما أن وجود بيئة اجتماعية داعمة يمكن أن يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين اتجاهات الموظفين تجاه المنظمة.

عبارات، ليصبح مجموع 10 وقد اعتمدت الدراسة الحالية بعد البيئة الاجتماعية ضمن قياس المتغير المستقل، ويتكون هذا البعد من عبارات مقياس بيئة العمل 16 عبارة.

دراسة روايح والعيد 2.2.4 (2018)

، والذي تناول (2018) اعتمدت الدراسة الحالية في قياس المتغير المستقل بيئة العمل على الاستبيان المستخدم في دراسة رواج والعيد بيئة العمل من خلال بعدين رئيسيين هما البيئة المادية والبيئة الاجتماعية

ويتكون المقياس من 16 عبارة، بواقع 6 عبارات للبيئة المادية و10 عبارات للبيئة الاجتماعية، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. وقد استفادت الدراسة الحالية من هذا المقياس في بناء أداة قياس بيئة العمل بما يتناسب مع موضوع الدراسة الحالية وطبيعة الشركة محل التطبيق.

وتكمن أهمية الاستفادة من هذه الدراسة في أنها توفر أساساً لقياس بيئة العمل بصورة تجمع بين الجوانب المادية والاجتماعية، بدل الاقتصاد على أحد الجانبين فقط. ويتفق ذلك مع الفجوة البحثية التي حددتها الدراسة الحالية، والتي تشير إلى أن بعض الدراسات تركز على جانب واحد من بيئة العمل دون دراسة العناصر المختلفة بصورة متكاملة.

2.2.5 دراسة Carlopio (1996)

موضوع صلاحية قياس الرضا عن البيئة المادية للعمل، وقد ركزت على الجوانب المرتبطة بالبيئة (1996) Carlopio تناولت دراسة المادية ومدى إمكانية قياسها بصورة علمية. وتكتسب هذه الدراسة أهمية بالنسبة للبحث الحالي لأنها تدعم الاهتمام بالجانب المادي من بيئة العمل باعتباره أحد العناصر التي يمكن أن ترتبط باتجاهات الموظفين تجاه بيئة العمل.

ضمن مراجعه المتعلقة ببيئة العمل، وتحديداً البيئة المادية Carlopio وقد أدرج البحث الحالي دراسة

2.2.6 دراسة Dul and Ceylan (2011)

بيئات العمل وعلاقتها بإبداع الموظفين، وركزت على أهمية تصميم بيئة عمل تساعد (2011) Dul and Ceylan تناولت دراسة الموظفين على الإبداع وتطوير الأفكار.

وتبرز أهمية هذه الدراسة بالنسبة للبحث الحالي في أنها توضح أن تأثير بيئة العمل لا يقتصر على توفير مكان مناسب للعمل، وإنما يمكن أن يمتد إلى سلوك الموظف وطريقة أدائه وإسهامه في تطوير العمل. وقد أدرجت الدراسة ضمن المراجع المستخدمة في البحث الحالي

2.2.7 التعليق على الدراسات السابقة المتعلقة ببيئة العمل

يتضح من الدراسات السابقة أن مفهوم بيئة العمل يتسم بطبيعة متعددة الأبعاد، وأن دراسة البيئة المادية وحدها لا تكفي لفهم تأثير بيئة العمل في الموظفين. ولذلك فإن الدراسة الحالية تحاول النظر إلى بيئة العمل بصورة أكثر شمولاً وربطها مباشرة بتحسين إنتاجية الموظفين.

كما تتفق الدراسة الحالية مع الأدبيات السابقة في أهمية توفير بيئة مناسبة تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة، إلا أنها تتميز بتركيزها على شركة إيمار لوجيستيكس في مدينة جدة وقطاع الخدمات اللوجستية، وهو مجال أشارت الدراسة نفسها إلى محدودية الدراسات التطبيقية التي تناولته في البيئة السعودية.

وبذلك يمثل هذا الجزء الأساس النظري للمتغير المستقل في الدراسة، بينما سيتم في القسم التالي تناول المتغير التابع: تحسين إنتاجية الموظفين والدراسات المرتبطة به.

المتغير التابع: تحسين إنتاجية الموظفين 2.3

تُعد إنتاجية الموظفين من المؤشرات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في تقييم مدى كفاءة استخدام مواردها البشرية وتحقيق أهدافها التنظيمية. ولا تقتصر الإنتاجية على كمية العمل الذي ينجزه الموظف، وإنما تشمل كذلك جودة الأداء، والالتزام بالمهام، وكفاءة استخدام الوقت والموارد، والقدرة على تحقيق النتائج المطلوبة.

وفي سياق الدراسة الحالية، يمثل **تحسين إنتاجية الموظفين** المتغير التابع الذي يُفترض أن يتأثر بمستوى بيئة العمل داخل شركة إيمار لوجيستيكس. وتتبع أهمية هذا المتغير من طبيعة قطاع الخدمات اللوجستية والتخليص الجمركي، الذي يتطلب سرعة في الإنجاز ودقة في تنفيذ الإجراءات وتنسيقاً مستمراً بين مختلف الأطراف والإدارات. وقد أشارت الدراسة الحالية إلى أن طبيعة هذا القطاع تجعل تحسين الإنتاجية وجودة الأداء من الجوانب المهمة التي تستحق الدراسة.

مفهوم إنتاجية الموظفين 2.3.1

يمكن تعريف إنتاجية الموظفين بأنها مستوى قدرة العاملين على تحويل الموارد المتاحة لهم إلى نتائج عمل ملموسة بكفاءة وفعالية، مع المحافظة على جودة الأداء والالتزام بالوقت والإجراءات المطلوبة.

وتتأثر إنتاجية الموظف بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية، ومن أبرزها طبيعة بيئة العمل، والدعم الذي تقدمه المؤسسة، والتدريب والتطوير، والحوافز، والعلاقات مع الزملاء والإدارة، إضافة إلى وضوح المهام والمسؤوليات.

ومن هذا المنطلق، فإن تحسين الإنتاجية لا يعني بالضرورة زيادة حجم العمل فقط، وإنما يعني الوصول إلى مستوى أفضل من **الكفاءة والجودة والسرعة والالتزام** في أداء المهام.

دعم المؤسسة 2.3.2

يمثل دعم المؤسسة أحد الجوانب المهمة في تحسين إنتاجية الموظفين، إذ يشير إلى مدى اهتمام المنظمة بتوفير الموارد والظروف التي تساعد الموظفين على أداء أعمالهم، إضافة إلى توفير التدريب والتوجيه والمساندة اللازمة.

فعندما يشعر الموظف بأن المؤسسة تهتم بتطوير قدراته وتوفر له الأدوات اللازمة لإنجاز عمله، فإن ذلك يمكن أن يعزز دافعيته ويشجعه على بذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة.

وقد اعتمدت الدراسة الحالية على **دعم المؤسسة** باعتباره أحد الأبعاد التي يتم من خلالها قياس المتغير التابع، حيث يتكون هذا البعد من عبارات ضمن إجمالي 12 عبارة لقياس تحسين الإنتاجية 6.

أداء العاملين 2.3.3

يُعد أداء العاملين من المؤشرات المباشرة على مستوى الإنتاجية داخل المنظمة. ويشمل قدرة الموظف على إنجاز المهام الموكلة إليه، وتحقيق مستويات مناسبة من الجودة، والالتزام بالوقت، والتعامل مع متطلبات العمل بكفاءة.

كما يرتبط أداء العاملين بمدى امتلاكهم للمهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم، ومدى توفر بيئة تساعد على استخدام هذه المهارات بصورة فعالة.

عبارات، ليصبح مجموع عبارات مقياس تحسين 6 وفي الدراسة الحالية، يمثل **أداء العاملين** البعد الثاني للمتغير التابع، ويتكون من الإنتاجية 12 عبارة.

دراسة حسام أحمد 2.3.4 (2022)

لقياس المتغير التابع **تحسين الإنتاجية (2022)** اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان المستخدم في دراسة حسام أحمد

:وقد تم قياس تحسين الإنتاجية من خلال بعدين رئيسيين هما

1. عبارات 6: دعم المؤسسة.

2. عبارات 6: أداء العاملين.

عبارة، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي 12 وبذلك بلغ إجمالي عدد العبارات المستخدمة لقياس المتغير التابع

وتوفر هذه الدراسة أساساً مناسباً للدراسة الحالية في قياس الإنتاجية من منظور يجمع بين الدعم الذي تقدمه المؤسسة وبين مستوى أداء الموظفين، وهو ما يساعد على دراسة الإنتاجية بصورة أكثر شمولاً.

2.3.5 العلاقة بين دعم المؤسسة وإنتاجية الموظفين

يمكن أن يؤدي الدعم المؤسسي إلى تحسين إنتاجية الموظفين من خلال توفير الموارد والتدريب والتوجيه والحوافز التي تساعدهم على أداء مهامهم بصورة أفضل.

كما أن اهتمام الإدارة باحتياجات الموظفين ومشكلاتهم يمكن أن يسهم في خلق شعور أكبر بالانتماء والالتزام تجاه المنظمة، مما قد ينعكس على جودة الأداء ومستوى الإنتاجية.

وهذا الجانب يتوافق مع مشكلة الدراسة الحالية، التي أشارت إلى أهمية تطوير بيئة العمل والبرامج التطويرية، والحاجة إلى تحديد العناصر الأكثر تأثيراً في رفع إنتاجية الموظفين.

2.3.6 العلاقة بين أداء العاملين وتحسين الإنتاجية

يُعد أداء العاملين من المكونات الأساسية للإنتاجية، حيث إن ارتفاع مستوى الكفاءة والالتزام وجودة إنجاز المهام يؤدي بصورة مباشرة إلى تحسين النتائج التي تحققها المنظمة.

وفي قطاع الخدمات اللوجستية، تزداد أهمية هذا الجانب بسبب الحاجة إلى الدقة والسرعة والتنسيق المستمر، ولذلك فإن أي عوامل تؤثر في أداء الموظفين يمكن أن يكون لها انعكاس على مستوى جودة الخدمات والإنتاجية.

وقد أشارت الدراسة الحالية إلى أن هدفها الأساسي يتمثل في التعرف على أثر بيئة العمل في تحسين إنتاجية الموظفين داخل شركة إيمار لوجيستكس، بما يساعد الإدارة على تطوير بيئة العمل ورفع مستوى الأداء.

2.3.7 التعليق على الدراسات السابقة المتعلقة بتحسين الإنتاجية

يتضح من الدراسات والمراجع التي اعتمدت عليها الدراسة الحالية أن تحسين الإنتاجية يرتبط بعدد من العوامل التنظيمية والبشرية، وأن دعم المؤسسة وتطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم تعد من الجوانب المهمة عند دراسة الإنتاجية.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الأدبيات في بناء مقياس المتغير التابع، حيث تم الاعتماد على بعدي دعم المؤسسة وأداء العاملين لقياس تحسين الإنتاجية.

كما تسعى الدراسة الحالية إلى إضافة جانب تطبيقي من خلال دراسة هذه العلاقة في شركة إيمار لوجيستكس بمدينة جدة، وهو ما يتوافق مع الفجوة التي حددها البحث بشأن محدودية الدراسات التطبيقية المتعلقة ببيئة العمل والإنتاجية في قطاع الخدمات اللوجستية بالمملكة العربية السعودية.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تتناول الدراسة الحالية العلاقة بين بيئة العمل بوصفها المتغير المستقل وتحسين إنتاجية الموظفين بوصفه المتغير التابع، وذلك بهدف تحديد مدى تأثير الظروف المحيطة بالموظفين في مستوى أدائهم وإنتاجيتهم داخل شركة إيمار لوجيستيكس.

وتنطلق الدراسة من افتراض أن توفير بيئة عمل مناسبة يمكن أن يساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة أكبر، وأن تأثير بيئة العمل لا يرتبط بعامل واحد فقط، وإنما بمجموعة من الجوانب التي تشمل البيئة المادية، والبيئة الاجتماعية، ودعم المؤسسة، وأداء العاملين. وقد أوضح البحث أن بيئة العمل والإنتاجية من الموضوعات التي تناولتها العديد من الدراسات، مع وجود حاجة إلى مزيد من الدراسات التطبيقية في البيئة السعودية، وخاصة في قطاع الخدمات اللوجستية.

2.4.1 أثر البيئة المادية في تحسين الإنتاجية

تمثل البيئة المادية أحد العناصر الأساسية التي يمكن أن تؤثر في قدرة الموظف على أداء عمله. فتوفير الأدوات والتجهيزات المناسبة، وتهيئة مكان عمل آمن ومناسب، يمكن أن يساعد الموظف على إنجاز مهامه بصورة أكثر كفاءة.

وتزداد أهمية هذا الجانب في المؤسسات التي تتطلب طبيعة عملها سرعة الإنجاز والدقة، مثل شركات الخدمات اللوجستية والتخليص الجمركي. فوجود بيئة مادية مناسبة يمكن أن يقلل من العوائق التي تواجه الموظف أثناء أداء عمله، وبالتالي قد يساهم في تحسين مستوى الإنتاجية.

أهمية دراسة البيئة المادية للعمل، حيث تناولت صلاحية قياس الرضا عن البيئة المادية للعمل، وهو (Carlopio 1996) وتدعم دراسة ما يوفر أساساً للاستفادة من هذا الجانب عند دراسة بيئة العمل. وقد أدرجت هذه الدراسة ضمن المراجع المستخدمة في البحث الحالي.

2.4.2 أثر البيئة الاجتماعية في تحسين الإنتاجية

لا تقتصر بيئة العمل على الظروف المادية، بل تشمل كذلك العلاقات والتفاعلات بين الموظفين والإدارة والزملاء. ويمكن للعلاقات الإيجابية داخل المنظمة أن تساعد على تعزيز التعاون وتبادل المعرفة ودعم الموظفين في مواجهة تحديات العمل.

وقد اعتمدت الدراسة الحالية على البيئة الاجتماعية باعتبارها أحد أبعاد قياس بيئة العمل، إلى جانب البيئة المادية، وذلك من خلال أداة مكونة من 16 عبارة.

وتشير طبيعة الدراسة الحالية إلى أن جودة العلاقات والتفاعل بين العاملين يمكن أن تكون ذات أهمية خاصة في قطاع الخدمات اللوجستية، الذي يعتمد على التنسيق المستمر بين الموظفين والإدارات المختلفة.

2.4.3 أثر الدعم المؤسسي والتطوير في تحسين الإنتاجية

يعد دعم المؤسسة من العوامل التي يمكن أن تساعد الموظفين على تحسين أدائهم، خصوصاً عندما يشمل التدريب والتطوير وتوفير الموارد والتوجيه اللازم لإنجاز المهام.

وقد اعتمدت الدراسة الحالية على دعم المؤسسة كأحد أبعاد المتغير التابع، ويتكون هذا البعد من ست عبارات ضمن مقياس تحسين الإنتاجية.

ضمن مراجعته، وهي دراسة تناولت دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام، (2013) كما أدرج البحث دراسة الغامدي، مما يدعم أهمية التدريب والتطوير باعتبارهما من الجوانب المرتبطة بأداء الموظفين.

2.4.4 أثر التواصل الداخلي في تحسين الإنتاجية

يعد التواصل الداخلي من العوامل التنظيمية المهمة في بيئة العمل، لأنه يساعد على نقل المعلومات والتعليمات وتوضيح المسؤوليات والتنسيق بين الإدارات والموظفين.

وقد أشارت مشكلة الدراسة الحالية إلى ضعف التواصل الداخلي بين الإدارة والموظفين باعتباره أحد التحديات التي يمكن أن تؤثر في بيئة العمل والإنتاجية.

بعنوان تأثير التواصل الداخلي على فعالية بيئة العمل في المؤسسات (2020) كما تضمنت قائمة المراجع في البحث دراسة الحربي السعودية، وهي مرتبطة بصورة مباشرة بهذا الجانب من الدراسة الحالية.

ومن ثم، فإن تحسين قنوات التواصل الداخلي ووضوح المعلومات والمسؤوليات يمكن أن يساعد الموظفين على فهم متطلبات العمل وتقليل الأخطاء والتأخير، بما قد ينعكس إيجابيًا على الإنتاجية.

2.4.5 أثر الحوافز والتطوير الوظيفي في تحسين الإنتاجية

تُعد الحوافز والتطوير الوظيفي من العوامل التي يمكن أن تؤثر في دافعية الموظفين ومستوى الجهد الذي يبذلونه في العمل. فالحوافز المناسبة قد تشجع الموظفين على تحسين أدائهم، بينما يساعد التطوير والتدريب على رفع مستوى المهارات والقدرات اللازمة لأداء المهام.

وقد أشارت الدراسة الحالية ضمن الفجوات التطبيقية إلى وجود تحديات مرتبطة بالحوافز والبرامج التطويرية، وهو ما يمثل أحد الجوانب التي تسعى الدراسة إلى بحثها.

كما أن الدراسة الحالية تتضمن الحوافز والتطوير الوظيفي ضمن نموذجها النظري كأحد أبعاد بيئة العمل.

2.4.6 الدراسات التي تدعم العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية

تشير المراجع والدراسات التي اعتمد عليها البحث إلى وجود اهتمام بالعلاقة بين بيئة العمل وأداء وإنتاجية الموظفين. فقد تناولت دراسة البيئة المادية للعمل Carlopio (1996) بيئات العمل وعلاقتها بإبداع الموظفين، بينما تناولت دراسة Dul and Ceylan (2011) وقياس الرضا عنها.

بعنوان تأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظفين: دراسة ميدانية، وهي ترتبط (2018) كما تضمنت قائمة المراجع العربية دراسة عبد الله موضوع تحسين بيئة العمل كوسيلة لزيادة الإنتاجية (2020) بصورة مباشرة بموضوع الدراسة الحالية. كذلك تضمنت دراسة محمد

وتشير هذه الدراسات، في إطار ما هو موثق في البحث الحالي، إلى أهمية النظر إلى بيئة العمل باعتبارها أحد العوامل التي يمكن أن ترتبط بأداء الموظفين وإنتاجيتهم.

2.4.7 موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدة جوانب، من أهمها تحديد مفهوم بيئة العمل، واختيار أبعادها، وبناء أداة قياس المتغيرات، وتحديد العلاقة التي سيتم اختبارها بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية.

كما تختلف الدراسة الحالية من الناحية التطبيقية في تركيزها على شركة إيمان لوجيستيكس في مدينة جدة وفي قطاع الخدمات اللوجستية والتخليص الجمركي. وقد أشار البحث إلى وجود حاجة إلى المزيد من الدراسات التطبيقية في البيئة السعودية، وبصفة خاصة في هذا القطاع نظرًا لاعتماده على سرعة الإنجاز ودقة الأداء والتنسيق المستمر بين الإدارات المختلفة.

وتتمثل الفكرة الأساسية للدراسة الحالية في اختبار ما إذا كانت بيئة العمل تؤثر بصورة ذات دلالة إحصائية في تحسين إنتاجية الموظفين، وهو ما يظهر في نموذج الدراسة وفرضياتها.

2.4.8 خلاصة العلاقة بين المتغيرين

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن الأدبيات التي يستند إليها البحث الحالي تدعم أهمية دراسة بيئة العمل وعلاقتها بأداء الموظفين، إلا أن طبيعة هذه العلاقة قد تختلف باختلاف القطاع والبيئة التنظيمية وطبيعة الوظائف.

ومن هنا تسعى الدراسة الحالية إلى اختبار هذه العلاقة بصورة تطبيقية داخل شركة إيمان لوجيستيكس، من خلال قياس بيئة العمل وتحسين إنتاجية الموظفين باستخدام الاستبانة وتحليل البيانات إحصائيًا.

2.5 الخاتمة

تناول هذا الفصل الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع تأثير بيئة العمل على تحسين إنتاجية الموظفين، وذلك بهدف بناء أساس علمي للدراسة الحالية وتحديد موقعها ضمن الدراسات التي تناولت الموضوع.

وقد أوضح استعراض الدراسات السابقة أن بيئة العمل تعد من العوامل المهمة التي يمكن أن ترتبط بأداء الموظفين وإنتاجيتهم، وأنها لا تقتصر على الجوانب المادية فقط، وإنما تشمل مجموعة من العوامل التنظيمية والاجتماعية والاتصالية والتحفيزية. وقد تناولت بعض الدراسات البيئة المادية وظروف العمل، بينما ركزت دراسات أخرى على التواصل والعلاقات داخل المنظمة والتدريب والحوافز. ويتوافق ذلك مع تصور الدراسة الحالية لبيئة العمل باعتبارها متغيراً متعدد الجوانب.

كما أوضحت الدراسات والمراجع التي اعتمدت عليها الدراسة أهمية الاهتمام بالموظفين وتوفير الظروف التي تساعدهم على أداء أعمالهم بكفاءة. وتدعم هذه الأدبيات توجه الدراسة الحالية نحو بحث العلاقة بين بيئة العمل وتحسين إنتاجية الموظفين، خاصة في ظل ما أشارت إليه مشكلة البحث من تحديات مرتبطة بالتواصل الداخلي، ووضوح الأدوار، والحوافز، والبرامج التطويرية.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد متغيرات الدراسة وأبعادها، واختيار أدوات القياس، وصياغة الفرضيات، وبشكل خاص، اعتمدت الدراسة في قياس بيئة العمل على أبعاد البيئة. وتحديد العلاقة المقترحة بين المتغير المستقل والمتغير التابع المادية والبيئة الاجتماعية، بينما اعتمدت في قياس تحسين الإنتاجية على بعدي دعم المؤسسة وأداء العاملين.

ومن ناحية أخرى، تتميز الدراسة الحالية بتركيزها التطبيقي على شركة إمار لوجيستيكس بمدينة جدة وفي قطاع الخدمات اللوجستية والتخليص الجمركي، وهو قطاع يتطلب سرعة الإنجاز ودقة الأداء والتنسيق المستمر بين الإدارات المختلفة. وقد حدد البحث هذه البيئة التطبيقية باعتبارها أحد الجوانب التي تستحق مزيداً من الدراسة.

وبناءً على ما سبق، تمثل الدراسة الحالية امتداداً للدراسات السابقة، مع محاولة تقديم تطبيق عملي للعلاقة بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية في سياق سعودي محدد. وسيتم في الفصول اللاحقة اختبار هذه العلاقة باستخدام البيانات والتحليل الإحصائي، بهدف الوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئة العمل وتحسين أداء الموظفين داخل الشركة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. مجلة الإدارة. البراهيم، يوسف. (2019). استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على بيئة العمل في المملكة العربية السعودية. 82، -67(4) العامة، 29.
2. مجلة الإدارة والتنمية،. الحربي، أحمد. (2020). تأثير التواصل الداخلي على فعالية بيئة العمل في المؤسسات السعودية. 63، -49(2) 33.
3. دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام: دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية - (2013). الغامدي، خالد. [رسالة ماجستير، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية] مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة.
4. مجلة الإدارة العامة. عبد الله، أحمد. (2018). تأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظفين: دراسة ميدانية.
5. كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة X. تحسين بيئة العمل كوسيلة لزيادة الإنتاجية: دراسة حالة في شركة. (2020). محمد، ليلي. القاهرة.
6. الظاهري، فاطمة سيف حمد صالح، والعثمان، حسين محمد. (2021). التوازن بين العمل والحياة: دراسة في تأثير العمل في 514-مجلة الآداب، 138، 473. جودة حياة النساء العاملات.
7. أطروحة [أثر بيئة العمل على أداء العاملين: دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة. (2018). روابح، م.، والعيد، ع. [دكتوراه].
8. المصدر المستخدم لقياس المتغير التابع (تحسين الإنتاجية)، بأبعاده: دعم المؤسسة وأداء العاملين. (2022). أحمد، حسام. وهو مذكور في ملحق أداة الدراسة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

9. Carlopio, J. R. (1996). Construct validity of a physical work environment satisfaction questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(3), 330–344.
10. Dul, J., & Ceylan, C. (2011). Work environments for employee creativity. *Ergonomics*, 54(1), 12–20.
11. 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.
12. Parker, S. K., & Ohly, S. (2008). Designing motivating jobs: An expanded framework for linking work characteristics and motivation. In R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard (Eds.), *Work motivation: Past, present, and future*. Routledge.

ثالثاً: الموقع الإلكتروني

الموقع الرسمي للشركة: Emaar Logistics.

[Emaar Logistics](https://www.emaarlogistics.com)

