

مهارات بحثية - ٣

الباحث
أحمد التميمي



التكليف التسع:

توثيق ٤ مراجع عربية و ٢ اجنبية لمؤلف واحد و ٢ مراجع عربية و ٢ أجنبي لأكثر من مؤلف بداخل متن البحث مثلا كالمقدمة أو الدراسات السابقة للدراسات المقترحة التي سبق وقدمتموها في التكليفات السابقة

عنوان الدراسة المقترح أثر بيئة العمل التنظيمية في تعزيز الإنتاجية لدى موظفي شركات التقنية في المملكة العربية السعودية

المقدمة

شهدت بيئة العمل في الشركات التقنية السعودية تحولات متسارعة بفعل التحول الرقمي وتوسع نماذج العمل الهجين، مما جعل دراسة العوامل التنظيمية المؤثرة في إنتاجية الموظفين موضوعاً ذا أولوية بحثية في الأدبيات العربية المعاصرة (العتيبي، 2018؛ الحربي، 2019).

فقد بين العتيبي (2018) في دراسته حول العوامل التنظيمية في شركات الاتصالات أن وضوح الإجراءات وتوفير الدعم التقني يشكلان أساساً لرفع كفاءة أداء الموظفين في بيئات العمل كثيفة التكنولوجيا. وفي السياق نفسه، توصلت دراسة الغامدي (2020) عن مناخ العمل في الشركات الناشئة إلى أن المشاركة في صنع القرار وتعزيز التواصل الأفقي يساهمان في تحسين الرضا الوظيفي ومن ثم رفع مستويات الإنتاجية. كما أظهر المطيري (2021) أن الاستثمار في بيئة العمل المادية – مثل تصميم المكاتب المفتوحة وتوفير مساحات العمل المشتركة – يرتبط إيجابياً بمؤشرات الإبداع والابتكار لدى العاملين في قطاع التقنية السعودي. وتتسق هذه النتائج مع ما طرحه سميث وجونسون (Smith and Johnson, 2017) حول أثر الدعم التنظيمي المدرك في الشركات التقنية العالمية، إذ أكدوا أن توفير الموارد التقنية والتدريب المستمر يعززان الالتزام التنظيمي ويحدان من نوايا ترك العمل. كذلك تشير دراسة براون (Brown, 2021) إلى أن تبني ممارسات القيادة الداعمة في فرق العمل الرقمية ينعكس مباشرة على جودة الأداء الفردي والجماعي، خاصة في البيئات التي تعتمد على فرق افتراضية موزعة جغرافياً (Brown, 2021).

الأسلوب التعويضي:

- إنتاجية الموظفين موضوعاً ذا أولوية بحثية في الأدبيات العربية المعاصرة (العتيبي، 2018؛ الحربي، 2019).
- خاصة في البيئات التي تعتمد على فرق افتراضية موزعة جغرافياً (Brown, 2021)

على الأسلوب السردى:

- فقد بين العتيبي (2018) في دراسته حول العوامل التنظيمية في شركات الاتصالات
- توصلت دراسة الغامدي (2020) عن مناخ العمل في الشركات الناشئة

تناولت الأدبيات السابقة موضوع بيئة العمل في القطاع التقني من زوايا متعددة؛ ففي دراسة بعنوان عن إدارة بيئة العمل الرقمية ركّز على أثر البنية التحتية التقنية في تحسين كفاءة الأداء (العتيبي، 2020أ)، في حين ركّز في إحدى دراساته الميدانية على دور القيادة المباشرة في دعم التكيف مع التغيير التنظيمي (العتيبي، 2020ب)، كما تناول في دراسة ثالثة أثر نظم التحفيز المادية والمعنوية في خفض معدلات دوران العمل (العتيبي، 2021)، وخصّص دراسة رابعة لتحليل دور ثقافة المنظمة في تشجيع الابتكار لدى الموظفين (العتيبي، 2023)

من ناحية أخرى، تتقاطع النتائج العربية مع ما توصل إليه ميلر Miller في دراساته الطولية حول بيئات العمل الرقمية؛ إذ بين في دراسته الأولى أن تبني أنظمة إدارة المعرفة يسهم في تسريع إنجاز المهام وتقليل الأخطاء الفنية (Miller, 2016) ثم أكد في دراسة لاحقة أن ممارسات القيادة الداعمة في الفرق الافتراضية ترتبط إيجابيًا بمستويات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى موظفي شركات التقنية العالمية (Miller, 2021)

توثيق نفس المؤلف لعامين مختلفين

- العتيبي ٢٠٢١ و ٢٠٢٣
- ميلرز ٢٠١٦ و ٢٠٢١

توثيق نفس المؤلف لنفس العام

- العتيبي ٢٠٢٠ أ و ٢٠٢٠ ب

تُشير دراسة الزهراني، محمد وآخرون (2019) إلى أن وضوح الأدوار التنظيمية وتحديد المسؤوليات يسهمان في خفض مستويات الغموض الوظيفي لدى الموظفين في الشركات التقنية. كما توصل الزهراني، محمد، الحربي، علي وآخرون (2021) إلى أن توفير مناخ عمل داعم وتعزيز قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين يرتبطان إيجابيًا بمستويات الرضا الوظيفي والانتماء للمؤسسة. وتدلل نتائج كلتا الدراستين على أن الجمع بين وضوح الأدوار من جهة، وتوافر الدعم القيادي من جهة أخرى، يعد مدخلًا مهمًا لتحسين إنتاجية العاملين في بيئات العمل التقنية.

الخاتمة

هذا ما تيسر إيرادہ في هذا التکلیف، وأسعد بملاحظاتكم وتوجيهكم
مع خالص الدعاء والشكر.