

دور بيئة العمل الحديثة في تحسين الإنتاجية داخل المؤسسات السعودية

اسم الطالب/  
طارق حمود الحربي

الرقم الجامعي  
233001037

مشروع تخرج - 1  
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

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

2026م

## جدول المحتويات

|        |                                        |   |
|--------|----------------------------------------|---|
| 1.     | الفصل الأول: الإطار العام للدراسة..... | 3 |
| 1.1.   | المقدمة.....                           | 4 |
| 1.2.   | مشكلة الدراسة.....                     | 5 |
| 1.2.1. | فجوات على المستوى النظري:.....         | 5 |
| 1.2.2. | فجوات على المستوى التطبيقي:.....       | 6 |
| 1.3.   | أهمية الدراسة.....                     | 6 |
| 1.3.1. | على المستوى النظري:.....               | 6 |
| 1.3.2. | على المستوى التطبيقي:.....             | 6 |

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## 1.1. المقدمة

تشكل بيئة العمل الحديثة أحد أبرز المفاهيم الإدارية التي حظيت باهتمام متزايد في الأدبيات الإدارية المعاصرة، وذلك لما لها من دور محوري في إعادة تشكيل طبيعة العمل داخل المؤسسات، وخاصة في ظل التحولات الاقتصادية والتقنية المتسارعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية في إطار رؤية 2030. فقد أصبحت المؤسسات اليوم تعمل في سياقات تنافسية عالية تتطلب مرونة تنظيمية، وتبني أساليب عمل مبتكرة، وتوفير بيئات تنظيمية قادرة على استيعاب التغيرات التكنولوجية والرقمية، بما ينعكس بشكل مباشر على مستوى الأداء والإنتاجية. ومن هنا تنبع أهمية دراسة دور بيئة العمل الحديثة بوصفها أحد المدخلات الرئيسة المؤثرة في كفاءة الموارد البشرية وفعالية العمليات الإدارية داخل المؤسسات السعودية.

وتتجلى أهمية هذا الموضوع في كونه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الإنتاجية المؤسسية الذي يُعد أحد أهم مؤشرات نجاح المؤسسات واستدامتها. فبيئة العمل لم تعد تقتصر على الجوانب المادية مثل المكاتب والتجهيزات، بل امتدت لتشمل الأبعاد التنظيمية والتقنية والاجتماعية، مثل أنماط القيادة، وثقافة العمل، ونظم الاتصال الداخلي، ومستوى التحول الرقمي، ودرجة تمكين الموظفين. هذه العناصر مجتمعة تشكل الإطار العام الذي يعمل داخله الموظف، وبالتالي فإن أي تطوير أو خلل فيها ينعكس بشكل مباشر على مستوى الأداء، والدافعية، والرضا الوظيفي، ومن ثم الإنتاجية العامة للمؤسسة.

وفي ظل التوجهات الحديثة التي تتبناها المملكة العربية السعودية نحو التحول إلى اقتصاد معرفي قائم على الابتكار والتقنية، برزت الحاجة إلى إعادة تصميم بيئات العمل بما يتناسب مع هذه التحولات. إذ لم تعد الأساليب التقليدية في الإدارة قادرة على تلبية متطلبات المرحلة الحالية، الأمر الذي دفع المؤسسات إلى تبني نماذج عمل أكثر مرونة، مثل العمل عن بُعد، والعمل الهجين، واعتماد الأنظمة الرقمية في إدارة الموارد والعمليات. هذه التحولات أسهمت في إعادة تشكيل العلاقة بين العامل والمؤسسة، وجعلت من بيئة العمل عنصراً استراتيجياً في تحقيق التميز المؤسسي.

كما أن تحسين الإنتاجية داخل المؤسسات لا يمكن تحقيقه بمعزل عن دراسة العوامل المؤثرة فيها، وفي مقدمتها بيئة العمل الحديثة. فالإنتاجية لم تعد تقاس فقط بحجم المخرجات، بل أصبحت ترتبط بجودة الأداء، وسرعة الإنجاز، وكفاءة استخدام الموارد، ومستوى الابتكار في تقديم الخدمات. وبالتالي فإن فهم طبيعة العلاقة بين بيئة العمل الحديثة والإنتاجية يُعد ضرورة علمية وعملية تساعد صناع القرار على تطوير سياسات أكثر فاعلية في إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي.

تأتي هذه الدراسة لتبسيط الضوء على دور بيئة العمل الحديثة في تحسين الإنتاجية داخل المؤسسات السعودية، من خلال تحليل الأبعاد المختلفة لهذه البيئة، ودراسة تأثيرها على أداء العاملين، واستكشاف كيفية توظيفها بالشكل الأمثل لتحقيق أعلى مستويات الكفاءة والفعالية. كما تسعى الدراسة إلى الإسهام في سد الفجوة البحثية في هذا المجال، وتقديم إطار علمي يمكن الاستفادة منه في تطوير بيئات العمل داخل المؤسسات بما يتماشى مع المتغيرات المعاصرة والتوجهات المستقبلية للمملكة.

## 1.2. مشكلة الدراسة

### 1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

تنبع المشكلة البحثية لهذه الدراسة من وجود فجوة واضحة في الأدبيات النظرية المتعلقة ببيئة العمل الحديثة وعلاقتها بالإنتاجية داخل المؤسسات، حيث تُظهر المراجعات العلمية أن معظم الدراسات السابقة ركزت على الجوانب التقليدية لبيئة العمل مثل الأجور، وساعات العمل، والعوامل الفيزيائية في مكان العمل، دون التوسع الكافي في دراسة الأبعاد الحديثة التي فرضها التحول الرقمي والتطور التكنولوجي، مثل بيئات العمل الذكية، والعمل عن بُعد، وأنظمة الإدارة الرقمية، وثقافة العمل المرنة.

كما أن العديد من الإطارات النظرية القائمة لم تُقدّم تفسيرًا متكاملًا يوضح الكيفية التي تتفاعل بها مكونات بيئة العمل الحديثة (التكنولوجية، التنظيمية، والسلوكية) في التأثير على الإنتاجية، حيث غالبًا ما يتم تناول هذه العناصر بشكل منفصل دون بناء نموذج تفسيري شامل يربط بينها بشكل تكاملي. إضافة إلى ذلك، فإن الأدبيات النظرية في هذا المجال لا تزال محدودة في توضيح طبيعة العلاقة الديناميكية بين بيئة العمل الحديثة والإنتاجية في سياقات الدول النامية بشكل عام، والمملكة العربية السعودية بشكل خاص، رغم ما تشهده من تحول واسع في أنماط العمل ضمن رؤية 2030. تتمثل الفجوة النظرية في الحاجة إلى إطار مفاهيمي أكثر شمولًا يفسر تأثير بيئة العمل الحديثة بأبعادها المختلفة على الإنتاجية المؤسسية، مع مراعاة الخصوصية السياقية للمؤسسات السعودية والمتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال.

### 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

على الصعيد التطبيقي، تشير الدراسات السابقة إلى وجود قصور في تطبيق المفاهيم الحديثة لبيئة العمل داخل العديد من المؤسسات، حيث لا تزال بعض المؤسسات تعتمد على نماذج إدارية تقليدية لا تتواءم بشكل كامل مع متطلبات التحول الرقمي أو أساليب العمل الحديثة، مما يحد من قدرتها على تحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية.

كما أن هناك نقصاً في الدراسات الميدانية التطبيقية التي تقيس بشكل مباشر أثر بيئة العمل الحديثة في المؤسسات السعودية، خاصة تلك التي تربط بين التحول في بيئة العمل (مثل المرونة الوظيفية، والعمل الهجين، وتبني التقنيات الذكية) وبين مؤشرات الأداء الفعلية للعاملين. وغالباً ما تركز الدراسات التطبيقية على قطاعات محددة دون تقديم صورة شاملة تعكس واقع المؤسسات السعودية بمختلف أنواعها (الحكومية، والخاصة، وشبه الحكومية). تعاني بعض المؤسسات من ضعف في توظيف نتائج الدراسات والبحوث السابقة في تطوير سياساتها الداخلية، مما يؤدي إلى وجود فجوة بين الجانب النظري والتطبيقي، وهو ما يستدعي إجراء دراسات تطبيقية حديثة تساهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ تساهم في رفع الإنتاجية وتحسين بيئة العمل بشكل فعال.

### 1.3. أهمية الدراسة

#### 1.3.1. على المستوى النظري:

تنبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من إسهامها في توسيع قاعدة المعرفة العلمية المتعلقة ببيئة العمل الحديثة من خلال تقديم تصور أكاديمي أكثر شمولاً يربط بين أبعاد بيئة العمل المعاصرة والإنتاجية المؤسسية. كما تساهم الدراسة في سد جزء من الفجوة البحثية في الأدبيات العربية المتعلقة بهذا الموضوع، خاصة في السياق السعودي الذي يشهد تحولات اقتصادية وإدارية كبيرة. وتبرز أهمية الدراسة أيضاً في كونها تحاول تطوير إطار مفاهيمي يوضح العلاقة التفاعلية بين مكونات بيئة العمل الحديثة والإنتاجية، بما يساعد الباحثين مستقبلاً على بناء نماذج نظرية أكثر دقة وعمقاً يمكن الاستناد إليها في دراسات

لاحقة. كما أن الدراسة تُثري المجال العلمي من خلال دمج المفاهيم الحديثة مثل التحول الرقمي، والمرونة التنظيمية، وإدارة الأداء ضمن سياق واحد متكامل.

### 1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما من الناحية التطبيقية، فإن أهمية الدراسة تتمثل في كونها تقدم نتائج يمكن أن تستفيد منها المؤسسات السعودية في تحسين بيئة العمل الداخلية بما ينعكس بشكل مباشر على رفع مستوى الإنتاجية. إذ يمكن لصناع القرار والإدارات التنفيذية الاستفادة من مخرجات الدراسة في تطوير سياسات العمل، وتعزيز استخدام التقنيات الحديثة، وتبني أساليب العمل المرنة التي تتناسب مع متطلبات العصر. كما تسهم الدراسة في تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسات على معالجة التحديات المرتبطة ببيئة العمل، مثل ضعف التكيف مع التحول الرقمي أو انخفاض مستويات الرضا الوظيفي، وبالتالي تحسين أداء العاملين وزيادة كفاءة العمليات الإدارية. إضافة إلى ذلك، فإن نتائج الدراسة قد تساعد المؤسسات السعودية على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030 التي تركز على رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتعزيز الإنتاجية في مختلف القطاعات.

## المراجع:

### مراجع باللغة العربية

1. العتيبي، عبد الله. (2021). *إدارة الموارد البشرية الحديثة*. الرياض: دار المؤيد للنشر.
2. الشهراني، محمد. (2020). *التطوير الإداري في المؤسسات الحكومية*. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
3. القحطاني، سالم. (2019). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. جدة: دار الفكر العربي.
4. الزهراني، أحمد. (2022). *التحول الرقمي في الإدارة السعودية*. الرياض: دار جامعة الملك سعود للنشر.
5. الغامدي، سعيد. (2023). *الإنتاجية في بيئة العمل الحديثة*. الدمام: دار الكتاب الجامعي.

### مراجع باللغة الإنجليزية

1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
2. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
3. Armstrong, M. (2019). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
4. Daft, R. L. (2021). *Organization Theory and Design*. Cengage Learning.
5. Schermerhorn, J. R. (2020). *Introduction to Management*. Wiley.
6. Griffin, R. W. (2019). *Management*. Cengage Learning.
7. McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2022). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
8. Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
9. Hackman, J. R. (2020). *Work Design in Organizations*. Harvard University Press.
10. World Economic Forum. (2022). *The Future of Jobs Report*. WEF Publications.