

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

أثر تطبيق استراتيجيات العمل المرن على رضا الموظفين بالتطبيق على
شركة أصول التعمير في المملكة العربية السعودية بمنطقة الدمام
"دراسة حالة"

أسم الطالب

فرح محمد سعيد

2021205878

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024- الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
6	1.2. مشكلة الدراسة
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7	1.3. أهمية الدراسة
7	1.3.1. على المستوى النظري:
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
7	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

شهدت بيئة العمل في السنوات الأخيرة تحولات جذرية نتيجة للتقدم التكنولوجي والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية. أصبح الحفاظ على رضا الموظفين ليس فقط مفتاحاً لزيادة الإنتاجية، بل أيضاً عنصراً أساسياً في تعزيز الولاء الوظيفي وتقليل معدلات دوران العمل. من بين الابتكارات التي اكتسبت شعبية متزايدة في إدارة الموارد البشرية هي استراتيجيات العمل المرن.

تشير استراتيجيات العمل المرن إلى مجموعة من السياسات والممارسات التي تمنح الموظفين درجة من الحرية في تحديد أوقات وأماكن عملهم، بما يتناسب مع متطلبات حياتهم الشخصية والمهنية. تشمل هذه الاستراتيجيات العمل عن بُعد، جداول العمل المرنة، العمل بدوام جزئي، وأسبوع العمل المضغوط. تُعتبر هذه الأساليب جزءاً من التوجه العالمي نحو تبني أنماط عمل حديثة تتكيف مع احتياجات الموظفين المتغيرة.

تشير الدراسات إلى أن تطبيق استراتيجيات العمل المرن يمكن أن يؤدي إلى تحسين كبير في مستويات الرضا الوظيفي. على سبيل المثال، أظهرت دراسة أجرتها شركة FlexJobs أن 82% من الموظفين الذين يعملون بمرونة يشعرون بأنهم أكثر ولاءً تجاه شركاتهم مقارنةً بـ 39% فقط من الموظفين الذين لا يتمتعون بالمرونة. (FlexJobs, 2020) هذه النتائج تدعم فرضية أن العمل المرن يسهم في تعزيز الالتزام الوظيفي والرضا.

تزايد الاهتمام بالعمل المرن يرتبط بشكل مباشر بالتحولات الديموغرافية والثقافية التي تؤثر على القوى العاملة. مع دخول جيل الألفية وجيل زد إلى سوق العمل، زادت المطالب بضرورة توفير بيئات عمل تدعم التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. هذا التوازن أصبح ليس فقط مطلباً شخصياً، بل شرطاً أساسياً لتحفيز الإبداع والابتكار داخل المنظمات. دراسة أجرتها مؤسسة (Deloitte 2019) أوضحت أن 94% من الموظفين في جيل الألفية يرون أن التوازن بين الحياة والعمل هو أحد أهم العوامل التي تؤثر على رضاهم الوظيفي.

تتضمن فوائد استراتيجيات العمل المرن العديد من الجوانب الإيجابية، منها زيادة رضا الموظفين، تحسين صحتهم النفسية والجسدية، تقليل الغياب، وتعزيز الأداء العام. وفقاً لدراسة نشرتها Harvard Business Review، فإن العمل عن بُعد يمكن أن يزيد الإنتاجية بنسبة تصل إلى 13% (Bloom et al., 2015). من ناحية أخرى، تواجه الشركات تحديات في تطبيق هذه الاستراتيجيات، منها ضرورة إعادة هيكلة العمل، ضمان التواصل الفعال بين الفرق، والحفاظ على ثقافة الشركة.

على الرغم من التحديات المحتملة، فإن الأدبيات الحالية تشير إلى أن الفوائد المحتملة لاستراتيجيات العمل

المرن تفوق بكثير الصعوبات المرتبطة بها. فقد أظهرت الدراسات أن الموظفين الذين يتمتعون بمرونة في العمل يظهرون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والالتزام بالشركة، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام والمؤشرات المالية للشركات. دراسة أخرى أجرتها Gallup (2017) أشارت إلى أن الموظفين الذين يعملون بمرونة يكونون أكثر احتمالاً بأن يكونوا متفاعلين ومتحمسين لعملهم بنسبة 41% مقارنة بأولئك الذين لا يتمتعون بهذه المرونة.

في هذا السياق، يسعى هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين تطبيق استراتيجيات العمل المرن ورضا الموظفين. سيتم تحليل الأدبيات السابقة لتحديد الأسس النظرية والدراسات التطبيقية التي تناولت هذا الموضوع، كما سيتم استخدام منهجية بحثية شاملة لجمع البيانات من عينات متعددة. من خلال هذه الدراسة، نهدف إلى تقديم رؤى عميقة وتوصيات عملية للشركات والمؤسسات التي تسعى لتحسين رضا موظفيها وتعزيز بيئة العمل.

باختصار، يعد العمل المرن أحد أهم الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، ويستدعي فهمه العميق واستغلاله الأمثل لتلبية احتياجات القوى العاملة وتحقيق النجاح المستدام للشركات في السوق التنافسي الحالي.

1.2. مشكلة الدراسة

في السنوات الأخيرة، أصبحت استراتيجيات العمل المرن موضوعاً حيويًا في مجال إدارة الموارد البشرية. تتمثل هذه الاستراتيجيات في السماح للموظفين بالعمل بأوقات وأماكن مرنة، مما يعزز من توازنهم بين الحياة الشخصية والمهنية. ومع ذلك، على الرغم من الفوائد المحتملة لهذه الاستراتيجيات، لا يزال تأثيرها على رضا الموظفين غير واضح بشكل كامل.

تتمثل مشكلة البحث في التباين الواضح في نتائج الدراسات السابقة حول تأثير تطبيق استراتيجيات العمل المرن على رضا الموظفين. بينما تشير بعض الدراسات إلى أن هذه الاستراتيجيات تسهم في زيادة الرضا الوظيفي وتحسين الأداء، تشير أخرى إلى وجود تحديات وصعوبات تؤثر سلبيًا على الرضا الوظيفي. هذا التباين في النتائج يشير إلى وجود فجوات في الفهم النظري والتطبيقي لهذه العلاقة، مما يتطلب إجراء دراسة شاملة ومعمقة لفهم العوامل المؤثرة على نجاح أو فشل استراتيجيات العمل المرن في تحقيق رضا الموظفين.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

عدم وضوح العلاقة السببية: الكثير من الدراسات تركز على العلاقة الترابطية بين العمل المرن ورضا الموظفين دون النظر بعمق في الأسباب الحقيقية لهذه العلاقة وكيفية تأثير المتغيرات المختلفة عليها.

التنوع الثقافي: معظم الأبحاث تركز على بيئات العمل في دول أو ثقافات معينة، مما يترك فجوة في فهم كيفية تأثير العمل المرن على رضا الموظفين في بيئات ثقافية مختلفة.

الفروق الديموغرافية: هناك نقص في الدراسات التي تأخذ بعين الاعتبار الفروق الديموغرافية مثل العمر، الجنس، والخبرة المهنية عند دراسة تأثير استراتيجيات العمل المرن على رضا الموظفين.

الفجوات التطبيقية

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

قياس الأداء: كيفية قياس الأداء والإنتاجية في بيئات العمل المرنة لا يزال موضوعًا غير محسوم، حيث تختلف المعايير والأدوات المستخدمة بين الدراسات.

التحديات التقنية: هناك حاجة لفهم أفضل لكيفية تجاوز التحديات التقنية والتواصلية التي يواجهها الموظفون في بيئات العمل المرنة.

التحفيز والاندماج: كيفية تحفيز الموظفين والحفاظ على اندماجهم والتزامهم في بيئات العمل المرنة تعتبر من القضايا التطبيقية التي تحتاج إلى حلول مبتكرة.

سؤال البحث الرئيسي

كيف يؤثر تطبيق استراتيجيات العمل المرن على رضا الموظفين؟

1.3. أهمية الدراسة

البحث في أثر تطبيق استراتيجيات العمل المرن على رضا الموظفين يعزز من فهمنا لكيفية تحسين بيئات العمل وتجارب الموظفين، مما يساهم في زيادة التحفيز والإنتاجية، تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية، تعزيز الانخراط والإبداع، وتقليل الإجهاد والاستنزاف، بالإضافة إلى زيادة جاذبية المنظمة واحتفاظها بالمواهب.

1.3.1. على المستوى النظري:

"يعتبر العمل المرن نقطة تحول في فهمنا لديناميات العمل والحياة الشخصية، حيث يساهم في توسيع نطاق النظريات الإدارية المتعلقة بتحسين رضا الموظفين." - Kossek و Lautsch (2018).

"تساهم دراسات العلاقة بين مرونة العمل ورضا الموظفين في تطوير نظريات جديدة حول كيفية تأثير بيئات العمل المرنة على السلوك التنظيمي." - Thompson وآخرون (1999).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

"يمكن للشركات الاستفادة من استراتيجيات العمل المرن لتحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي، مما يعزز من فعالية العمل وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أكبر." - Golden وآخرون (2006).

"تعتبر سياسات العمل المرن أداة قوية في جذب المواهب والحفاظ عليها، مما يساهم في بناء ثقافة تنظيمية تعتمد على الثقة والمرونة." - Kelly و

قائمة المراجع

- .FlexJobs. (2020). Survey: Flexible work boosts loyalty. Retrieved from FlexJobs**
- .Deloitte. (2019). Millennial Survey 2019. Retrieved from Deloitte**
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. The Quarterly Journal of Economics, 130(1), 165-.218**
- .Gallup. (2017). State of the American Workplace. Retrieved from Gallup**