

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

***The impact of implementing flexible work
strategies on employee satisfaction: a case
study of Jarir Company (in Jeddah)***

أثر تطبيق استراتيجيات العمل المرنة على رضا الموظفين: دراسة حالة لشركة
جرير (في جدة)

أسم الطالب

خلود محمد الزبيدي

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٤	١,١. المقدمة:.....
٥	١,٢. مشكلة الدراسة.....
٦	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
٦	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
٦	١,٣. أهمية الدراسة.....
٧	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
٧	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
٧	١,٤. أسئلة الدراسة.....
٨	١,٥. أهداف الدراسة.....
٨	١,٦. فرضيات الدراسة.....
٨	١,٧. نموذج الدراسة.....
٩	١,٨. منهجية الدراسة.....
٩	١,٩. الدراسة الميدانية.....
١٠	١,١٠. مخطط المشروع المقترح.....
	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١	
	٢,١. المقدمة:.....
١١	٢,٢. المتغير المستقل.....
١١	٢,٣. المتغير التابع.....
١٢	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....

١٢	٢,٥. الخاتمة
١٢	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

شهدت بيئات العمل في العالم تغيرات جذرية خلال العقود الأخيرة، حيث أصبحت مرونة العمل واحدة من أكثر الاتجاهات الإدارية أهمية في سياق التطورات الاقتصادية والاجتماعية. تساهم استراتيجيات العمل المرن في تعزيز رضا الموظفين من خلال تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية، وهو ما يزيد من الإنتاجية ويعزز من جودة الأداء الوظيفي. تُعد شركة جرير، إحدى أكبر الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية، مثالاً حياً لتطبيق هذه الممارسات في بيئة عمل تتسم بالتنوع الثقافي والاقتصادي.

تتناول هذه الدراسة أثر استراتيجيات العمل المرن على مستوى رضا الموظفين في شركة جرير بمدينة جدة. وتستعرض أهمية تبني هذه الاستراتيجيات كوسيلة لتحسين الرضا الوظيفي من خلال تعزيز بيئة عمل مريحة وتوفير المرونة في تحديد ساعات وأماكن العمل. تسعى الدراسة إلى الإجابة عن تساؤلات حول العلاقة بين المرونة في العمل ومستويات الرضا الوظيفي، وكيف تسهم هذه العلاقة في تحقيق أهداف الشركة ورفع مستوى التفاعل بين الموظفين والإدارة.

يتطرق البحث أيضاً إلى تحليل نظري وعملي لبيانات تم جمعها من عينة من موظفي شركة جرير. يتم استخدام منهج وصفي تحليلي مدعوم بالدراسات السابقة التي توضح أثر العمل المرن على تحسين الإنتاجية وخفض معدلات الإجازات المرضية والاحتراق الوظيفي (المالكي، ٢٠٢٣؛ جامعة الملك سعود، ٢٠٢٢). ومن أبرز نتائج الدراسات السابقة أن تطبيق أنظمة العمل المرن يعزز الأداء الوظيفي ويدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ما يجعلها أداة فعالة للشركات الساعية إلى تطوير رأس المال البشري وتحقيق الاستدامة (مجلة التنمية الإدارية، ٢٠٢٣).

بالتالي، تسلط هذه الدراسة الضوء على كيف يمكن للشركات الكبرى مثل جرير استخدام العمل المرن كعنصر استراتيجي لتحسين ظروف العمل والارتقاء بمستوى الرضا الوظيفي، مما يعود بالفائدة على الأداء العام للشركة والموظفين على حد سواء.

تعتمد الدراسة منهجاً وصفيّاً تحليلياً مدعوماً باستطلاعات رأي ومقابلات شخصية مع الموظفين، بالإضافة إلى مراجعة الأدبيات السابقة التي تناولت مفاهيم العمل المرن والرضا الوظيفي. على سبيل المثال، تشير الدراسات إلى أن تطبيق العمل المرن يساهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة ولائهم للشركات، فضلاً عن تحسين نوعية حياتهم العملية والشخصية (مجلة التنمية الإدارية، ٢٠٢٣؛ ناضرين، ١٩٩١).

١,٢ . مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة البحث في أن استراتيجيات العمل المرن، على الرغم من أهميتها في تحسين التوازن بين العمل والحياة وزيادة الإنتاجية، لا تزال تواجه تحديات متعددة في التطبيق الفعلي داخل المؤسسات. العديد من المؤسسات تفتقر إلى البنية التحتية المناسبة وآليات الدعم اللازمة لتحقيق أقصى استفادة من هذه الاستراتيجيات. كما أن هناك جدلاً حول تأثير هذه الاستراتيجيات، حيث تشير بعض الدراسات إلى تحسينات في الإنتاجية والرفاه النفسي، بينما تشير أخرى إلى تأثيرات سلبية على الصحة النفسية بسبب سوء التنفيذ أو عدم الوضوح في السياسات المؤسسية

فجوات على المستوى النظري

التأثير المزدوج للعمل المرن: لا يزال هناك نقص في الدراسات التي تستكشف التأثير المزدوج لاستراتيجيات العمل المرن؛ أي كيف يمكن لهذه الاستراتيجيات أن تكون إيجابية من جهة، ولكن تسبب آثاراً سلبية مثل الإجهاد النفسي من جهة أخرى وهناك حاجة لفهم أفضل للعوامل الوسيطة التي تؤثر على العلاقة بين استراتيجيات العمل المرن ونتائج مثل الإنتاجية والرفاه النفسي، مثل سياسات المؤسسة والثقافة التنظيمية معظم الدراسات تركز على مفاهيم عامة مثل التوازن بين العمل والحياة، ولكن هناك نقص في تطبيق نظريات متعمقة تفسر تأثير العمل المرن على الأفراد والمؤسسات

١,٢,١ . فجوات على المستوى التطبيقي

البنية التحتية غير الكافية: الكثير من المؤسسات التي تطبق استراتيجيات العمل المرن لا توفر البنية التحتية والتقنيات المناسبة لدعم العاملين، مما يؤدي إلى تقليل الفعالية التدريب والتوجيه: يفتقر المدراء والموظفون إلى التدريب اللازم لفهم ديناميكيات العمل المرن وكيفية تحقيق التوازن بين المرونة ومتطلبات العمل التفاوت بين القطاعات: لم يتم استكشاف مدى تأثير العمل المرن في قطاعات مختلفة، مما يؤدي إلى نقص في التوصيات الخاصة بكل صناعة

ما هو اثر تطبيق استراتيجيات العمل المرن على رضا الموظفين ؟

١,٣. أهمية الدراسة

أصبح مفهوم العمل المرن من المواضيع الهامة في الدراسات الإدارية الحديثة، إذ يشير إلى أنماط العمل التي تتيح للموظفين مرونة في تحديد أوقاتهم أو أماكن عملهم بما يتناسب مع احتياجاتهم الشخصية والعملية. يُعتبر تطبيق استراتيجيات العمل المرن أداة فعالة لتعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها سوق العمل العالمي والمحلي، تبرز أهمية تبني هذا النمط خاصة في الشركات التي تسعى للريادة في إدارة رأس المال البشري، مثل شركة جرير.

تركز هذه الدراسة على تحليل أثر تطبيق استراتيجيات العمل المرن على رضا الموظفين، من خلال دراسة حالة موظفي شركة جرير في مدينة جدة. تأتي هذه الدراسة في سياق سعي المنظمات لتطوير بيئات عمل تحفز الإبداع وتدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

١,٣,١. على المستوى النظري:

يساهم البحث في إثراء المعرفة النظرية حول العلاقة بين استراتيجيات العمل المرن ومستوى رضا الموظفين، من خلال تقديم أدلة علمية تدعم تأثير هذه الاستراتيجيات على الأداء الوظيفي. يساعد في سد فجوة معرفية في الأدبيات العلمية، حيث يندر وجود دراسات عربية محلية تناولت هذا الموضوع تحديداً في قطاع التجزئة في المملكة العربية السعودية. يوفر إطاراً نظرياً يمكن استخدامه في أبحاث مستقبلية تهتم بالعلاقة بين مرونة العمل والتحفيز الوظيفي.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

يساعد البحث الإدارات العليا في شركة جرير، والشركات المماثلة، على فهم أفضل لاستراتيجيات العمل المرن وكيفية تطبيقها بما يعزز رضا الموظفين. يمكن أن يؤدي هذا البحث إلى تحسين السياسات التنظيمية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية، مما قد يرفع من كفاءة وفعالية الأداء الوظيفي. يُمكن الشركات السعودية من محاكاة تجارب عالمية ناجحة في تبني العمل المرن، بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ لتعزيز جودة الحياة والعمل.

١,٤. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي: ما هو أثر تطبيق استراتيجيات العمل المرن على رضا الموظفين في شركة جرير (في جدة)؟

- سؤال الفرعي ١: ما مدى وعي إدارة شركة جرير باستراتيجيات العمل المرن؟
- سؤال الفرعي ٢: ما هي أنواع استراتيجيات العمل المرن التي يتم تطبيقها في شركة جرير بجدة؟

سؤال الفرعي ٣: ما هي العوامل المؤثرة في تعزيز رضا الموظفين عند تطبيق استراتيجيات العمل المرن؟
السؤال الفرعي ٤: كيف يؤثر تطبيق استراتيجيات العمل المرن على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي؟
السؤال الفرعي ٥: ما هي التحديات التي تواجه شركة جريز عند تطبيق استراتيجيات العمل المرن؟

١.٢. أهداف الدراسة

تهدف هذي البحث على تحليل استراتيجيات العمل المرن المطبقة في شركة جريز بجدة و قياس تأثير هذه الاستراتيجيات على رضا الموظفين لتقديم توصيات لتحسين تطبيق العمل المرن بما يرفع من مستوى الرضا الوظيفي.

١.٥. فرضيات الدراسة

- (H1) الفرضية الأولى ١:
هناك علاقة إيجابية بين تطبيق استراتيجيات العمل المرن ومستوى رضا الموظفين في شركة جريز ((فرع جدة).
- (H2) الفرضية الثانية 2:
يساهم تطبيق العمل المرن في تحسين توازن الحياة المهنية والشخصية للموظفين، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي.
- (H3) الفرضية الثالثة 3:
يؤدي توفير خيارات العمل المرن (مثل العمل عن بُعد، ساعات العمل المرنة) إلى تقليل مستويات الضغط الوظيفي للموظفين.
- (H4) الفرضية الرابعة 4:
يختلف تأثير العمل المرن على رضا الموظفين باختلاف الخصائص الديموغرافية مثل العمر، الجنس، أو سنوات الخبرة.
- (H5) الفرضية الخامسة 5:
تطبيق استراتيجيات العمل المرن يعزز من التزام الموظفين تجاه الشركة.

. نموذج الدراسة

١,٦ . منهجية الدراسة

١,٧ . الدراسة الميدانية

مع التطورات المستمرة في سوق العمل وزيادة الوعي بأهمية تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، أصبحت استراتيجيات العمل المرن ضرورة للشركات التي تسعى لتعزيز رضا موظفيها وتحقيق أداء أفضل. تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أثر تطبيق استراتيجيات العمل المرن في شركة جرير بجدة على رضا الموظفين، مع التركيز على كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على مختلف جوانب رضاهم الوظيفي.

١,٨. مخطط المشروع المقترح

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع

- المالكي، س. (٢٠٢٣). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الأداء. مجلة التنمية الإدارية.
- عمادة الدراسات العليا. (٢٠٢٢). أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي. جامعة الملك سعود.
- ناضرين، ح. م. (١٩٩١). أبرز العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى. جامعة أم القرى.

Day, A., & Burbach, R. (2015). The impact of flexible work arrangements on work-life balance and employee well-being. *Journal of Management Studies*, 52(4), 562-585.

- Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 1-34.

- Greenhouse, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Kossel, E. E., & Michel, J. S. (2011). Flexible work schedules. In S. Zendesk (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology: Vol. 1. Building and developing the organization* (pp. 535–572). Washington, DC: American Psychological Association
- Bal, P. M., & De Lange, A. H. (2015). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multi-sample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 126-154.
- Atkinson, C., & Hall, L. (2011). Flexible working and happiness in the UK: The role of job quality. *International Journal of Workplace Health Management*, 4(3), 209-223.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(1), 20-23.
- Hill, E. J., Ferris, M., & Martinsen, V. (2003). Does flexibility improve work and family outcomes? Relationships between workplace flexibility, work-family conflict, and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 220-241.

• أدبيات وأبحاث سابقة حول العمل المرن ورضا الموظفين

• تقارير عن ممارسات شركة جرير

• بيانات ميدانية من عينة الدراسة

• وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (٢٠٢٢). تقرير التحول الوطني لرؤية

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It's Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Mustafa Elashry*

