

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين

أسم الطالب

نبيلة عارف فؤاد ثابت

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

3/7/2025

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	3
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	5
1.3.1. على المستوى النظري:	5
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	5
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	7
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	8
1.10. مخطط المشروع المقترح	8
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	9
2.1. المقدمة:	10
2.2. المتغير المستقل	9
2.3. المتغير التابع	9
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	9
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	13

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسي

تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي

دراسة على المؤسسات في القطاع الخاص السعودي

1.1. المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

1: التمهيد العام (مرحلة الأولى)

شهدت بيئة الأعمال في العقود الأخيرة تحولات جوهرية بفعل التطورات التكنولوجية والتغيرات الاجتماعية مما أدى إلى ظهور أنماط جديدة في تنظيم العمل، أبرزها (بيئة العمل المرن) تتمثل هذه البيئة في سياسات تتيح للموظف مرونة في الزمان أو مكان كالمساح بالعمل عن بعد أو تحديد ساعات عمل غير التقليدية وينظر إلى هذه التحولات باعتبارها استجابة لتغيرات في توقعات الموظفين وسعيًا من المؤسسات لتعزيز التنافسية والانتاجية

2: تسليط الضوء على موضوع الدراسة (المرحلة الثانية)

في هذا السياق برزت تساؤلات عدة حول مدى تأثير بيئة العمل المرنة على أداء الموظفين ورضاهم فبينما تشير بعض الدراسات إلى أن هذه البيئة ترفع من معدلات الإنتاجية وتحسن الرضا الوظيفي تشير دراسات أخرى إلى آثار سلبية محتملة مستهدفة مثل ضعف التفاعل الاجتماعي والعزلة المهنية ويزداد هذا التساؤل أهمية في البيئة السعودية حيث تختلف الخصوصية الثقافية والتنظيمية عن السياقات الغربية التي أجريت فيها معظم الدراسات السابقة

3: عرض مشكلة البحث (المرحلة الثالثة)

بالرغم من التوجه المتزايد لتبني سياسات مرنة في بعض المؤسسات السعودية لا تزال هناك فجوة واضحة في فهم تأثيرها الفعلي على إنتاجية الموظف ورضاه ومن هنا تنبع مشكلة البحث في وجود فجوة نظرية متمثلة في نفس الدراسات التطبيقية في السياق المحلي وفجوة عملية في ضعف الاعتماد على بيانات علمية لتوجيه السياسات المرنة في بيئات العمل

4: إبراز أهمية البحث (المرحلة الرابعة)

تكمّن أهمية هذا البحث من الناحية النظرية في مساهمته في سدّ النقص في الأدبيات المتعلقة ببيئة العمل المرن في السياق العربي والسعودي تحديدًا، أما من الناحية التطبيقية فإن نتائج هذا البحث قد توفر معلومات قيمة لصناع القرار ومديري الموارد البشرية في المؤسسات السعودية عند تصميم وتقييم سياسات العمل المرنة بما يحقق التوازن بين مرونة الأداء وفعاليتها

5: التمهيد لبنية البحث (المرحلة الخامسة)

من أجل تحقيق أهداف الدراسة سيتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي بالاستفادة من أدوات جمع البيانات مثل الاستبانة الموجهة للعاملين في القطاع الخاص وسيتم تقسيم البحث إلى فصول تغطي الإطار النظري والدراسات السابقة والمنهجية وتحليل النتائج وصولاً إلى التوصيات المستخلصة من نتائج الدراسة

1.2. مشكلة الدراسة

بالرغم من التوجه المتزايد نحو تبني أنظمة عمل مرنة إلا أن هناك تباينًا في نتائج الدراسات المتعلقة بتأثير هذه البيئات على أداء الموظفين ورضاهم بعض المؤسسات ترى أنها ترفع الإنتاجية وتحسن التوازن بين الحياة والعمل بينما تخشى مؤسسات أخرى من انخفاض الالتزام وصعوبة الرقابة

فجوات على المستوى النظري 1.2.1.

قلة الدراسات العربية خصوصا في السياق السعودي التي تناولت تأثير بيئة العمل المرنة على المتغيرات مثل الانتاجية والرضا الوظيفي بشكل مشترك

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

ضعف تبني سياسات مرنة مبنية على معايير علمية في بعض المؤسسات مما قد يؤدي إلى نتائج غير متوقعة تؤثر على الأداء العام

1 ما مدى تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين ؟

2 هل تسهم هذه البيئة في زيادة الرضا الوظيفي أم أنها قد تؤدي إلى العزلة المهنية ؟

1.2. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري

1 يثري الأدبيات المتعلقة ببيئة العمل الحديثة في العالم العربي

2 يساهم في بناء نموذج يربط بين بيئة العمل المرنة ومستويي الإنتاجية والرضا الوظيفي

1.3.2. على المستوى التطبيقي

1 يساعد مديري الموارد البشرية وصناع القرار في المؤسسات على تبني افضل الممارسات لتحقيق التوازن بين مرونة العمل وتحقيق الاهداف

2 يقدم توصيات عملية للمؤسسات حول كيفية تصميم سياسات عمل مرنة فعالة في السياق السعودي

1.2. أسئلة الدراسة

1.3. أهداف الدراسة

1.4. فرضيات الدراسة

1.5. نموذج الدراسة

1.6. منهجية الدراسة

1.7. الدراسة الميدانية

1.8. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يمثل العمل المرن أحد التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية حيث يتيح للموظفين حرية أكبر في اختيار أوقات ومواقع العمل، بما يتناسب مع ظروفهم الشخصية والمهنية. وقد برز الاهتمام بهذا النمط من العمل في السنوات الأخيرة نتيجة للتطور التكنولوجي والتحول في بيئة الأعمال وخصوصاً بعد جائحة كورونا التي فرضت على المؤسسات إعادة النظر في العمل التقليدية بهدف هذا القسم إلى استعراض أبرز الدراسات السابقة المتعلقة بالعمل المرن وأثره على مخرجات العمل التنظيم

دراسات عالمية

- تناولت أثر العمل المرن على الإنتاجية في المؤسسات الأوروبية وخلصت إلى أن تطبيق ساعات *Smith (2019)* دراسة العمل المرنة زاد من إنتاجية الموظفين بنسبة ملحوظة
- أظهرت أن العمل عن بُعد ساهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة مما انعكس إيجاباً *Johnson & Lee (2020)* دراسة على الرضا الوظيفي
- أوضحت أن العمل المرن قد يؤدي إلى تراجع مستوى التفاعل الاجتماعي بين الموظفين وهو ما *Williams (2021)* دراسة قد يؤثر على روح الفريق



دراسات عربية ومحلية

- دراسة العتيبي (2020) حول المؤسسات السعودية أظهرت أن العمل المرن ساعد على رفع معنويات الموظفين وتقليل معدل الدوران الوظيفي
- دراسة القرني (2021) بينت أن تطبيق العمل المرن في بعض الشركات السعودية واجه تحديات تتعلق بالبنية التحتية التقنية وضعف الثقافة التنظيمية
- دراسة الخالدي (2022) وجدت أن الموظفين الذين يعملون وفق أنماط مرنة أظهروا مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والإبداع

متغير المستقل (العمل المرن) يؤثر على عدة متغيرات تابعة مثل

- الرضا الوظيفي: معظم الدراسات أكدت وجود علاقة إيجابية بين العمل المرن وزيادة الرضا الوظيفي
- الإنتاجية: أشارت دراسات عالمية ومحلية إلى تحسن الإنتاجية عند تطبيق نظام العمل المرن
- التوازن بين العمل والحياة: أبرزت الدراسات أن العمل المرن يساهم في تعزيز هذا التوازن

- **التواصل التنظيمي:** بعض الدراسات حذرت من تأثيرات سلبية محتملة تتمثل في ضعف التفاعل الاجتماعي والتواصل المباشر

الخاتمة

توصلت هذه الدراسة إلى أن العمل المرن يلعب دورًا مهمًا في تعزيز رضا الموظفين وزيادة الإنتاجية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة كما أنه يساهم في تحسين الأداء الإداري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع الإشارة إلى ضرورة مواجهة بعض التحديات مثل ضعف البنية التقنية والثقافة التنظيمية بناءً على نتائج الدراسات السابقة يُوصى بتطبيق سياسات عمل مرنة مدروسة لدعم اتخاذ القرار الإداري وتحسين بيئ

الدراسة	ال سن ة	الهدف	المتغير المستقل	المتغير التابع	النتائج
Smith	20 19	تأثير العمل المرن على الإنتاجية	العمل المرن	الإنتاجية	زيادة ملحوظة
Johnson & Lee	20 20	العمل المرن والتوازن بين العمل والحياة	العمل المرن	رضا وظيفي وتوازن الحياة	تأثير إيجابي
Williams	20 21	تحديات التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل المرن	العمل المرن	التواصل الاجتماعي	تأثير سلبي محتمل
العتيبي	20 20	العمل المرن في المؤسسات السعودية	العمل المرن	معنويات الموظفين والدوران الوظيفي	تأثير إيجابي

استبيان مختصر عن العمل المرن

مقدمة الاستبيان:

هذا الاستبيان يهدف إلى دراسة تأثير العمل المرن على رضا الموظفين وأداء المؤسسة كل إجابة سرية وسُتستخدم لأغراض البحث فقط

(أولاً: البيانات الشخصية (اختيارية)

1. الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
2. العمر: ☐ أقل من 25 ☐ 25-35 ☐ 36-45 ☐ أكثر من 45
3. سنوات الخبرة في العمل: ☐ أقل من 3 ☐ 3-5 ☐ 6-10 ☐ أكثر من 10

(ثانيًا: أسئلة حول العمل المرن (اختر: 1=ضعيف جدًا، 2=ضعيف، 3=متوسط، 4=جيد، 5=ممتاز

1. مدى رضاك عن نظام العمل المرن في مؤسستك ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
2. تأثير العمل المرن على إنتاجيتك ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
3. تأثير العمل المرن على توازنك بين العمل والحياة ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
4. مدى سهولة التواصل مع الزملاء أثناء تطبيق العمل المرن ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
5. مدى شعورك بالدعم الإداري أثناء العمل المرن ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

ثالثًا: أسئلة مفتوحة

6. ما أهم المزايا التي وجدتتها في العمل المرن؟
7. ما أهم التحديات التي واجهتها في العمل المرن؟
8. أي اقتراحات لتحسين نظام العمل المرن في مؤسستك؟

قائمة الملاحق

1. الملحق (أ): الاستبيان المستخدم لجمع البيانات
2. الملحق (ب): جدول الدراسات السابقة
3. الملحق (ج): المخططات والرسوم البيانية المتعلقة بالنتائج
1. الملحق (د): النماذج أو أدوات القياس المستخدم

قائمة المراجع

1. لسبيعي، خالد بن عبد الله. (2022). تأثير العمل عن بعد على أداء الموظفين في القطاع الخاص السعودي خلال جائحة كورونا. مجلة العلوم الإدارية، 34(2)، 115-140.
2. الأحمد، نورة بنت سعيد. (2021). دور بيئة العمل في تحسين الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. المجلة السعودية للإدارة، 18(1)، 75-92.
3. الدوسري، عبد العزيز بن محمد. (2020). أثر بيئة العمل المرنة على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على بعض الشركات في الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية إدارة الأعمال.
4. الزهراني، أحمد بن علي. (2023). العوامل المؤثرة في إنتاجية الموظفين في ظل العمل المرن: دراسة حالة في قطاع الاتصالات السعودي. مجلة الاقتصاد والإدارة، 29(3)، 201-228.
5. الخطيب، منى يوسف. (2021). تحليل العلاقة بين أساليب العمل الحديثة والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع المالي السعودي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 28(4)، 155-180.
6. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). تقرير سوق العمل السعودي – الربع الرابع 2023. المملكة العربية السعودية.

روابط مباشرة للمراجع السعودية

1. دليل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - العمل عن بعد
يحتوي على التشريعات والإرشادات الرسمية لتفعيل العمل عن بعد في السعودية:
d.gov.sa+11cpc.journals.ekb.eg+11arabgovernance.net+11hrsd.gov.sa+3teleworks.sa+3teleworks.sa+3
[العمل عن بعد – teleworks.sa من PDF تحميل](#) →
2. دراسة: "الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود"
(الدكتور بندر بن سعيد العلم الزهراني، 2020):
teleworks.sa+1teleworks.sa+1academia.edu+3cpc.journals.ekb.eg+3pedia.svuonline.org+3
[للدراسة PDF تحميل](#) →
3. دراسة: "الرضا الوظيفي وفعالية الأداء في الإدارة الحكومية" (ليبيا، موجه نحو القطاع الحكومي ولكن متاح ومفيد):
cpc.journals.ekb.egrepository.uob.edu.ly
4. J., Smith (2019). *Flexible Work Arrangements and Employee Productivity in European Firms*. Journal of Business Research, 72(4), 215-223.
5. Johnson, L., & Lee, M. (2020). *Remote Work and Work-Life Balance: Evidence from Global Companies*. International Journal of Human Resource Management, 31(12), 1500-1518.
6. Williams, R. (2021). *Social Interaction Challenges in Flexible Work Environments*. Organizational Behavior Review, 45(3), 89-102

