

إدارة المشاريع

أثر إتاحة بدائل مرنة لمكان ووقت العمل على الاداء الوظيفي والابتكار لموظفي
التسويق بشركات التغذية بالمملكة

أسم الطالبة

..منال جميل عبد العزيز مالكي

1 - مشروع تخرج

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشرف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

2024 - الفصل الدراسي الأول

المقدمة:

يعد تأثير توفير بدائل مرنة لمكان ووقت العمل على مستويات الابتكار والأداء الوظيفي للموظفين في أقسام التسويق في شركات قطاع الأغذية في المملكة مجالاً بحثياً بالغ الأهمية. تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر ترتيبات العمل المرنة على الأداء الوظيفي والابتكار لدى العاملين في أقسام التسويق في شركات قطاع الأغذية في المملكة. ويشير المتغير التابع في هذه الحالة إلى مستويات الابتكار والأداء الوظيفي للموظفين والتي تتأثر بتنفيذ ترتيبات العمل المرنة.

وقد تناولت الدراسات السابقة موضوعات بحثية ذات صلة، وسلطت الضوء على تأثير الابتكار في مكان العمل على أداء الشركات. فقد أكد (زقوني & عبد السلام، 2016) على أهمية الابتكار في مكان العمل في تفعيل النمو الشامل في الشركات الصغيرة والمتوسطة، وتسهيل الضوء على تأثيره على السلوك الفردي والممارسات التنظيمية والممارسات العملية للابتكار بين الموظفين. وعلاوة على ذلك، فقد اقترح Mahmood et al (2021) أن التحديد التنظيمي والأداء الوظيفي المبتكر للموظفين يتوسطان بشكل تسلسلي في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات على مستوى الشركة والأداء المالي للشركات، بالاعتماد على نظرية الهوية الاجتماعية. كما سلط (حذفاني & زايد، 2018) الضوء على التأثير الإيجابي لسمعة الشركة وهوية الشركة بين الموظفين على الأداء الوظيفي المبتكر، وتحديد دور الابتكار في العناصر الخاصة بالمزيج التسويقي في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة مع التركيز على الحاجة إلى تحديد سوابق الأداء الوظيفي المبتكر.

على الرغم من الأدبيات الموجودة، هناك فجوات في البحث بسبب عدم وجود دراسات سابقة. على سبيل المثال، بينما قام Kim (2020) بدراسة تأثير انعدام الأمن الوظيفي على تصورات ومواقف وسلوكيات الموظفين، لم يتم إيلاء اهتمام كافٍ لتأثير انعدام الأمن الوظيفي على الأداء التنظيمي والآليات الأساسية لهذا الارتباط. بالإضافة إلى ذلك، فقد أشارت الدراسة التي قام بها (حماد، 2022) إلى أن هناك ندرة في الدراسات التي قامت بدراسة تكامل المعرفة الداخلية والخارجية فيما يتعلق بأداء ابتكار المنتج/الخدمة في سياق التسويق. وعلى الرغم من دراسات سابقة، إلا أن هناك فجوات في فهم التأثير المحدد لترتيبات العمل المرنة على مستويات الابتكار والأداء الوظيفي، لا سيما في سياق أقسام التسويق في شركات قطاع الأغذية في المملكة. في حين أن الدراسات قد بحثت تأثير ترتيبات العمل المرنة على الرضا الوظيفي والمشاركة في العمل وسلوك المواطن التنظيمية، إلا أن هناك

نقصاً في الأبحاث التي تركز على العلاقة المباشرة بين ترتيبات العمل المرنة والابتكار والأداء الوظيفي في هذه الصناعة والسياسات المحددين.

تكمن مشكلة البحث في ضرورة معالجة الفجوة في الأدبيات من خلال دراسة الأثر المباشر لتوفير بدائل مرنة لمكان ووقت العمل على مستويات الابتكار والأداء الوظيفي للعاملين في أقسام التسويق بشركات قطاع الأغذية في المملكة. ومن خلال فهم هذه العلاقة، يمكن للمؤسسات اتخاذ قرارات مستنيرة فيما يتعلق بترتيبات العمل المرنة لتحسين أداء الموظفين وتعزيز الابتكار.

ويعد هذا البحث مهماً لأنه يعالج فجوة محددة في الأدبيات ويقدم رؤى قيمة لشركات قطاع الأغذية في المملكة. من خلال دراسة تأثير ترتيبات العمل المرنة على الابتكار والأداء الوظيفي، تساهم الدراسة في مجموعة المعرفة الحالية حول ترتيبات العمل المرنة وأثارها على نتائج الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لنتائج هذا البحث أن تفيد السياسات والممارسات التنظيمية، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين رفاهية الموظفين والأداء التنظيمي.

مشكلة الدراسة:

يعد أثر توفير البدائل المرنة لمكان العمل والوقت على مستويات الابتكار والأداء الوظيفي للعاملين في أقسام التسويق بشركات قطاع الأغذية في المملكة مجالاً هاماً للدراسة. ركزت الأبحاث السابقة في المقام الأول على تأثير التحفيز والمكافأة وانعدام الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للموظفين (القاسم وآخرون، 2016؛ لحول & زعزع، 2016؛ أبو العينين وآخرون، 2024). ومع ذلك، هناك نقص في الأبحاث الشاملة التي تتناول على وجه التحديد تأثير توفير ترتيبات عمل مرنة على الابتكار والأداء الوظيفي في سياق شركات قطاع الأغذية في المملكة.

وتوجد فجوات نظرية في الأدبيات، حيث لم تستكشف الدراسات السابقة بشكل موسع العلاقة المباشرة بين توفير ترتيبات العمل المرنة ومستويات الابتكار والأداء الوظيفي للموظفين في أقسام التسويق في شركات قطاع الأغذية في المملكة. في حين أن بعض الدراسات قد بحثت تأثير انعدام الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك ندرة في الأبحاث التي تبحث على وجه التحديد تأثير ترتيبات العمل المرنة على الابتكار والأداء الوظيفي في هذه الصناعة والمنطقة الجغرافية المحددة (السكران & حسين، 2011؛ أبو العينين وآخرون،

كما لا تزال هناك فجوات تجريبية، مما يستلزم الحاجة إلى دراسة تركز على السياق الفريد لشركات قطاع الأغذية في المملكة. في حين أن الأبحاث الحالية قدمت رؤى قيمة حول تأثير العوامل المختلفة على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك نقصاً في الأدلة التجريبية فيما يتعلق بتأثير ترتيبات عمل مرنة على الابتكار والأداء الوظيفي داخل هذه الصناعة والموقع الجغرافي المحدد (Jiang et al., 2022; -Lin, 2021).

ولذلك فإن السؤال البحثي الرئيسي الذي يطرح نفسه هو: ما أثر توفير البدائل المرنة لمكان ووقت العمل على مستويات الابتكار والأداء الوظيفي للعاملين في أقسام التسويق بشركات قطاع الأغذية في المملكة؟ يهدف هذا السؤال إلى معالجة الفجوة في الأدبيات من خلال دراسة التأثير المحدد لترتيبات العمل المرنة على الابتكار والأداء الوظيفي في سياق شركات قطاع الأغذية في المملكة.

أهمية الدراسة:

يعد تأثير توفير البدائل المرنة لمكان ووقت العمل على مستويات الابتكار والأداء الوظيفي للعاملين في أقسام التسويق بشركات قطاع الأغذية في المملكة مجالاً مهماً للدراسة. ركزت الأبحاث السابقة في المقام الأول على تأثير التحفيز والمكافأة وانعدام الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للموظفين. ومع ذلك، هناك نقص في الأبحاث الشاملة التي تتناول على وجه التحديد تأثير ترتيبات عمل مرنة على الابتكار والأداء الوظيفي في سياق شركات قطاع الأغذية في المملكة.

وتوجد فجوات نظرية في الأدبيات، حيث لم تستكشف الدراسات السابقة بشكل موسع العلاقة المباشرة بين توفير ترتيبات العمل المرنة ومستويات الابتكار والأداء الوظيفي للموظفين في أقسام التسويق في شركات قطاع الأغذية في المملكة. في حين أن بعض الدراسات قد بحثت تأثير انعدام الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك ندرة في الأبحاث التي تبحث على وجه التحديد تأثير ترتيبات العمل المرنة على الابتكار والأداء الوظيفي في هذه الصناعة والمنطقة الجغرافية المحددة. ولمعالجة هذه الثغرات يمكن اقتراح مفاهيم وأطر جديدة تساعد في حل المشكلة. على سبيل المثال، يمكن للدراسة استكشاف تطبيق نظرية تقرير المصير لفهم كيف يمكن أن يؤثر منح الموظفين الاستقلالية في موقع عملهم ووقتهم على مستويات الابتكار والأداء الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للدراسة النظر في دور الانفصال النفسي عن العمل في سياق ترتيبات العمل المرنة وتأثيره على الأداء الوظيفي للموظفين والابتكار.

كما لا تزال هناك فجوات تجريبية، مما يستلزم الحاجة إلى دراسة تركز على السياق الفريد لشركات قطاع الأغذية في المملكة. في حين أن الأبحاث الحالية قدمت رؤى قيمة حول تأثير العوامل المختلفة على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك نقص في الأدلة التجريبية فيما يتعلق بتأثير توفير ترتيبات العمل المرنة على الابتكار والأداء الوظيفي داخل هذه الصناعة المحددة والموقع الجغرافي. يمكن تحديد الآثار البحثية للممارسين وصناع القرار، مثل إمكانية تعزيز الأداء الوظيفي للموظفين والابتكار من خلال تنفيذ ترتيبات عمل مرنة مصممة خصيصًا. وهذا يمكن أن يؤدي إلى تحسين رضا الموظفين، وتقليل معدل دوران الموظفين، وفي نهاية المطاف، تعزيز الأداء التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للدراسة تقديم رؤى حول أنواع محددة من ترتيبات العمل المرنة الأكثر فعالية في تعزيز الابتكار والأداء الوظيفي في شركات قطاع الأغذية في المملكة، وبالتالي توجيه السياسات والممارسات التنظيمية.

المراجع:

- أبو العنين، السيد إبراهيم، عبد الهادي، هاني، محمد، محمد حسين، إسماعيل، عزت حشاد، & محمد. "تأثير انعدام الأمن الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في قطاعي الضيافة والسياحة: دور الاغتراب في العمل". مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات، 2024.
- حذفاني، أمير، و زايد، مراد. الابتكار في المزيج التسويقي كمصدر لتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة. مجلة الاقتصاد الصناعي – خزارتك، 2018.
- زقوني، & عبد السلام. "أثر الابتكار على مردودية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة المؤسسة الصحية الضياء بورقلة"، رسالة دكتوراة، 2016.
- السكران، & حسين. "تأثير الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية" Doctoral dissertation, Algiers 2 University Abou El kacem Saad Allah) الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله)، 2011.
- عبدالرحمن، حافظ حماد. "الابتكار في بحوث التسويق وأثرها على تغيير السلوك الشرائي للمستهلك: دراسة حالة على مصنعي بوهيات الشروق والمهندس بولاية الخرطوم". المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 2022.
- القاسم، عامر هاني، البدور، لميس رياض محمد، و الغرابلي، زينب إسماعيل. "تأثير التحفيز في تحسين أداء الموظفين: دراسة عن منتزه العين للحياة البرية". مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 2016.
- Jiang, L., Lawrence, A., & Xu, X. (2022). Does a stick work? a meta-analytic examination of curvilinear relationships between job insecurity and employee workplace behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 43(8), 1410-1445. <https://doi.org/10.1002/job.2652>
- Kim, B. (2020). Unstable jobs harm performance: the importance of psychological safety and organizational commitment in employees. *Sage Open*, 10(2), 215824402092061. <https://doi.org/10.1177/2158244020920617>
- Lin, Y. (2021). A study on the relationship between project management competency, job performance and job motivation in e-commerce industry. *Measuring Business Excellence*, 25(1), 24-57. <https://doi.org/10.1108/mbe-10-2020-0144>
- Mahmood, F., Qadeer, F., Saleem, M., Han, H., & Ariza-Montes, A. (2021). Corporate social responsibility and firms' financial performance: a multi-level serial analysis underpinning social identity theory. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 2447-2468. <https://doi.org/10.1080/1331677x.2020.1865181>