

عنوان البحث

أثر نظام العمل المرن على رضا الموظفين وأدائهم في مؤسسات  
المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب: عبد الرحمن سعد العميري

الرقم الجامعي: 2021205624

١٤٤٧ هـ / ٢٠٢٥ م

## المقدمة

شهد العالم خلال السنوات الأخيرة تحولات جذرية في مفاهيم العمل وتنظيمه، مدفوعةً بتغيرات اقتصادية وتقنية واجتماعية متسارعة. وقد أسهمت هذه التحولات في إعادة النظر في أنماط العمل التقليدية، لاسيما مع بروز الحاجة إلى تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتحقيق المرونة التي تواكب تطلعات القوى العاملة الحديثة. وفي هذا السياق، برز مفهوم "العمل المرن" كأحد الأساليب الإدارية المعاصرة التي تلقى اهتمامًا متزايدًا في مختلف القطاعات حول العالم (العتيبي، 2023).

ويشير نظام العمل المرن إلى أي شكل من أشكال الترتيبات التي تتيح للموظفين حرية في تحديد أوقات عملهم، أو أماكن أدائهم للمهام، أو كيفية إنجازهم لها، شريطة الحفاظ على مخرجات العمل المطلوبة. وتشمل هذه الترتيبات أنماطًا مثل العمل عن بُعد، الدوام الجزئي، ساعات العمل المتغيرة، وضغط أيام العمل وتنبع أهمية هذا النظام من قدرته على التكيف مع احتياجات الأفراد المختلفة، خاصة في ظل التغيرات المجتمعية والاقتصادية المتسارعة. كما أنه يوفر بيئة عمل أكثر توازنًا بين الحياة المهنية والشخصية، مما يدعم الصحة النفسية والرفاه الوظيفي للعاملين (عبد المنعم، 2024).

وقد أظهرت العديد من الدراسات أن العمل المرن يمكن أن يسهم في رفع مستويات الرضا الوظيفي، وتحفيز الأداء، وتقليل معدلات الغياب، مما يعزز من إنتاجية المؤسسة واستقرار بيئة العمل كما أن تمكين الموظف من التحكم في جداوله الزمنية يعزز الشعور بالثقة والاستقلالية، وهو ما ينعكس إيجابًا على ولائه للمؤسسة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يساهم العمل المرن في جذب الكفاءات العالية التي تبحث عن بيئات عمل حديثة تتيح قدرًا أكبر من المرونة (ألوطا، 2023).

وفي المملكة العربية السعودية، ومع تسارع خطط التحول الوطني ضمن رؤية السعودية 2030، بدأت العديد من المؤسسات في القطاعين العام والخاص باعتماد أنماط مختلفة من العمل المرن، سواء كاستجابة

لتحديات مثل جائحة كورونا، أو كجزء من التوجه نحو بيئة عمل أكثر مرونة وحداثة. وقد صاحب هذا التحول دعم حكومي واضح لتقنيات الاتصال والعمل الرقمي، مما سهّل من تبني هذه الأنماط. ومع ذلك، ما زال النجاح الحقيقي لهذه السياسات مرهوناً بقدرة المؤسسات على إعادة بناء ثقافة العمل وإعادة هيكلة الأنظمة الإدارية التقليدية (العنزي والهادي، 2024). غير أن تقييم أثر هذه السياسات على الموظفين، سواء من حيث رضاهم أو أدائهم، لا يزال موضوعاً يحتاج إلى دراسة علمية دقيقة تأخذ في الاعتبار خصوصية السياق الثقافي والإداري للمملكة (القاسه والسلمي، 2022).

من هذا المنطلق، تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر نظام العمل المرن على رضا الموظفين وأدائهم في مؤسسات المملكة العربية السعودية. وتسعى إلى قياس العلاقة بين تطبيق هذا النظام ومتغيرين حيويين في بيئة العمل، وهما: رضا الموظف عن وظيفته وظروف عمله، ومستوى الأداء الذي يقدمه. كما تسعى الدراسة إلى استكشاف الفروقات المحتملة بين القطاعات أو الفئات المختلفة من الموظفين، مما يساهم في تقديم صورة شاملة وموضوعية يمكن أن تُبنى عليها قرارات إدارية مستقبلية تتوافق مع تطلعات التنمية والتحديث في سوق العمل السعودي.

## مشكلة البحث

مع تزايد التحديات في بيئة العمل الحديثة، أصبح من الضروري أن تتبنى المؤسسات أنظمة أكثر مرونة في إدارة مواردها البشرية، لضمان الاستمرارية ورفع مستوى الأداء، وتحقيق الرضا الوظيفي للموظفين. ويُعد نظام العمل المرن أحد أبرز هذه النظم، حيث يمنح الموظفين حرية أكبر في اختيار أوقات ومواقع العمل، بما يتلاءم مع ظروفهم الشخصية والمهنية، دون الإخلال بمتطلبات الوظيفة (الأزدي وبدوي، 2024).

وفي المملكة العربية السعودية، تزايدت مؤخرًا التوجهات نحو تطبيق هذا النظام في العديد من المؤسسات ضمن إطار التحول الوطني وتحديث بيئة العمل، وذلك بما يتوافق مع مستهدفات رؤية 2030. إلا أن مدى نجاح هذه التجربة في تحقيق أهدافها يظل محل تساؤل، خاصة فيما يتعلق بتأثيرها الفعلي على رضا الموظفين وأدائهم (العنزي والهادي، 2024).

وتكمن مشكلة الدراسة في أن هناك فجوة معرفية وتطبيقية في فهم العلاقة بين نظام العمل المرن ومستوى رضا الموظفين وأدائهم داخل بيئات العمل السعودية، إذ لم تحظ هذه العلاقة بدراسة كافية على مستوى وطني يشمل مختلف أنواع المؤسسات والقطاعات. كما أن هناك تباينًا واضحًا في آراء أصحاب العمل والموظفين حول مدى فاعلية العمل المرن، مما يطرح الحاجة إلى دراسة علمية تقيس هذه العلاقة بطريقة منهجية وموثوقة.

ومن هنا، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما أثر نظام العمل المرن على رضا الموظفين وأدائهم في مؤسسات المملكة العربية السعودية؟

وينبثق عن هذا السؤال عدد من التساؤلات الفرعية، أبرزها:

1. ما مدى انتشار وتطبيق نظام العمل المرن في مؤسسات المملكة؟
2. ما طبيعة العلاقة بين العمل المرن ورضا الموظفين؟
3. هل يؤثر رضا الموظف عن نظام العمل المرن في مستوى أدائه الوظيفي؟
4. هل تختلف هذه العلاقة باختلاف نوع المؤسسة (حكومية / خاصة)، أو الخصائص الديموغرافية للموظفين؟

## أهمية البحث

تنبع أهمية هذا البحث من التحولات التنظيمية والاقتصادية التي تشهدها المملكة العربية السعودية في ظل مستهدفات رؤية 2030، والتي دفعت المؤسسات نحو تبني نماذج عمل أكثر مرونة، تتواءم مع التغيرات السريعة في سوق العمل وتراعي تحسين جودة الحياة الوظيفية. ويُعد نظام العمل المرن من أبرز هذه النماذج، إذ يسعى إلى توفير بيئة عمل داعمة من خلال خيارات مثل العمل عن بُعد، وساعات الدوام المرنة، وتخفيض أيام العمل، الأمر الذي يستدعي دراسة علمية لفهم انعكاساته على رضا الموظفين ومستويات الأداء (عبد المنعم، 2024).

**أولاً: الأهمية النظرية:** تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في مساهمته في سد فجوة معرفية متعلقة بتطبيق نظام العمل المرن في بيئة العمل السعودية، وذلك في ظل ندرة الدراسات المحلية التي بحثت بشكل ممنهج العلاقة بين هذا النظام ورضا الموظفين وأدائهم. ومن خلال هذا التناول، يسهم البحث في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية، ويضيف بُعداً جديداً لفهم ممارسات العمل المعاصرة وآثارها النفسية والسلوكية على الموظفين، مما يفتح المجال أمام دراسات مستقبلية لاستكمال هذا المسار البحثي.

**ثانياً: الأهمية التطبيقية:** أما من الناحية التطبيقية، فتنبع أهمية هذا البحث من قدرته على تقديم بيانات واقعية ومؤشرات ميدانية حول فاعلية تطبيق نظام العمل المرن داخل المؤسسات السعودية بمختلف أنواعها (الحكومية، الخاصة، غير الربحية). ويمكن أن تدعم نتائجه صناع القرار والمديرين التنفيذيين في تصميم سياسات عمل مرنة تحقق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الموظفين، وتساعد على رفع معدلات الرضا والاستقرار الوظيفي، وتحسين الأداء المؤسسي. كما تسهم نتائج البحث في دعم جهود تطوير بيئات العمل الوطنية بما يتماشى مع أفضل الممارسات العالمية ويخدم الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة 2030 في مجالات الكفاءة، والاستدامة، والتميز الوظيفي.

## أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. رصد مدى انتشار وتطبيق نظام العمل المرن في مؤسسات المملكة العربية السعودية، والتعرف على أبرز أنماطه المعتمدة مثل: العمل عن بُعد، المرونة في ساعات الدوام، وتقليص أيام العمل الأسبوعية.
2. تحليل أثر نظام العمل المرن على رضا الموظفين في البيئة السعودية، من خلال دراسة انطباعاتهم تجاه بيئة العمل، والشعور بالراحة والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
3. دراسة العلاقة بين رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي ضمن سياق تطبيق نظام العمل المرن، وقياس مدى تأثير الرضا الوظيفي على الكفاءة والإنتاجية.
4. تقديم توصيات عملية لصناع القرار ومديري الموارد البشرية حول كيفية تطبيق نظام العمل المرن بما يحقق أهداف المؤسسة ويعزز من ولاء الموظفين وجودة الأداء.

## فرضيات الدراسة:

1. الفرضية الأولى (H1): هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق نظام العمل المرن ورضا الموظفين في مؤسسات المملكة العربية السعودية.
2. الفرضية الثانية (H2): هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين رضا الموظفين الناتج عن تطبيق نظام العمل المرن وأدائهم الوظيفي في مؤسسات المملكة العربية السعودية.
3. الفرضية الثالثة (H3): توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات رضا الموظفين عن نظام العمل المرن تعزى إلى نوع المؤسسة (حكومية / خاصة / غير ربحية).
4. الفرضية الرابعة (H4): توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر نظام العمل المرن على رضا الموظفين وأدائهم تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

## الدراسات السابقة

1. دراسة محمد رشاد عبد المنعم (2024) بعنوان: "أثر نظام العمل المرن على رضا الموظفين: دراسة

تطبيقية على الإدارة العامة للشؤون الصحية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق نظام العمل المرن على رضا الموظفين، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (155) موظفًا. أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد العمل المرن (كمرونة الوقت والمكان) ومستوى الرضا الوظيفي، بمتوسط بلغ (4.13) لتوافر النظام و(4.09) للرضا. وأوصت بتطبيق برامج العمل المرن وزيادة التوعية بفوائده. وأشارت النتائج إلى أن مرونة مكان العمل كان لها الأثر الأكبر مقارنة ببقية الأبعاد. كما أوضحت الدراسة أن الإناث أبدين رضا أعلى بنظام العمل المرن مقارنة بالذكور. وأبرزت الدراسة أهمية دعم القيادة الإدارية في إنجاح تطبيق نظام العمل المرن بشكل فعال. كما شددت على ضرورة تقييم أداء الموظفين في ظل المرونة لضمان تحقيق الأهداف التنظيمية دون الإخلال بالإنتاجية.

2. دراسة خالد محمد القصع ونور يوسف السلمي (2022) بعنوان: "أثر ترتيبات العمل المرنة على

أداء الموظفين في قطاع التعليم السعودي"

استهدفت الدراسة قياس تأثير أشكال العمل المرن مثل (العمل الجزئي، والساعات المرنة، والعمل عن بُعد) على أداء العاملين في قطاع التعليم. استخدمت استبيانًا كميًا على عينة بلغت (107) موظفين، وكشفت النتائج أن ساعات العمل المرنة لها أثر إيجابي على الأداء، وأوصت الدراسة بتوسيع تبني العمل المرن ضمن متطلبات التحول الوطني ورؤية السعودية 2030. كما تبين أن الموظفين الذين يستخدمون العمل عن بُعد لديهم قدرة أكبر على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. وذكرت الدراسة أن

أحد التحديات هو نقص البنية التحتية التقنية في بعض المؤسسات التعليمية. وأكدت النتائج أن الأثر الإيجابي للعمل المرن كان أكبر في المدارس الأهلية مقارنة بالحكومية بسبب مرونة السياسات الإدارية. كما دعت الدراسة إلى تعزيز المهارات الرقمية للمعلمين لضمان فعالية الأداء في بيئات العمل غير التقليدية.

3. دراسة عادل غنيم وآخرين (2025) بعنوان: "تأثير ترتيبات العمل المرنة على التفاعل الوظيفي: دراسة على قطاع الاتصالات في مصر"

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير المرونة في عبء العمل، وساعات العمل، ومكان العمل على التفاعل الوظيفي للعاملين. اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وشملت عينة من (300) موظف. أظهرت النتائج أن العمل المرن يعزز أبعاد التفاعل الوظيفي الثلاثة: النشاط، التفاني، والاندماج. وأكدت النتائج أن العاملين الذين يتمتعون بساعات عمل مرنة أظهروا مستويات أعلى من الاندماج العاطفي. كما لاحظ الباحثون أن المرونة ساهمت في تقليل معدلات الغياب وزيادة الالتزام المهني. وأضافت الدراسة أن الأثر الإيجابي للمرونة كان أوضح بين الموظفين ذوي المسؤوليات العالية.

كما أن الموظفين الذين أتيحت لهم حرية اختيار أماكن عملهم أظهروا مستويات مرتفعة من الرضا العام. وأوصى الباحثون بضرورة تدريب القيادات الإدارية على أساليب الإدارة في بيئات العمل المرنة لتحقيق الاستفادة القصوى من هذه الترتيبات. كما شددت الدراسة على أهمية إشراك الموظفين في تصميم وتنفيذ سياسات العمل المرن لضمان مواءمتها لاحتياجاتهم الفعلية.

4. دراسة سلطان صلاح العنزي ونور الحق (2024) بعنوان: "العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والحياة وأداء الموظفين: دراسة حالة على شركة سابك"

استكشفت الدراسة الأثر المزدوج لترتيبات العمل المرنة على كل من التوازن بين العمل والحياة، وعلى أداء الموظفين في شركة سابك. وأوضحت النتائج أن ترتيبات العمل المرنة تؤثر إيجاباً على الأداء والتوازن، ولكن العلاقة بين التوازن في حد ذاته والأداء لم تكن ذات دلالة إحصائية قوية. كما أكدت الدراسة أهمية الدعم الإداري في تفعيل ترتيبات العمل المرنة وتحقيق نتائج ملموسة. وأشارت إلى أن المرونة تسهم في تقليل التوتر الوظيفي وتحسين الصحة النفسية للعاملين. وأوصت الدراسة بضرورة تضمين العمل المرن في السياسات المؤسسية الرسمية لضمان الاستدامة والفاعلية. كما بينت النتائج أن الإناث استفدن بشكل أكبر من الترتيبات المرنة نظراً لطبيعة الأدوار المزدوجة التي يقمن بها. وأكدت الدراسة أن اعتماد سياسات مرنة يعزز من جاذبية الشركة في سوق العمل واستقطاب الكفاءات. ونبه الباحثان إلى أن غياب الوضوح في المعايير المرتبطة بالأداء قد يضعف من أثر المرونة على النتائج الفعلية للعمل.

5. دراسة تركية سعد العتيبي (2023) بعنوان: "العمل عن بعد والمرونة وتأثيرهما على رضا الموظفين السعوديين بعد جائحة كوفيد-19"

أجريت هذه الدراسة على عينة كبيرة بلغت (1113) موظفًا من مختلف القطاعات السعودية. هدفت إلى تقييم تأثير العمل عن بعد والمرونة بعد الجائحة على الرضا الوظيفي، وكشفت النتائج أن العمل المرن ساهم في رفع مستويات الرضا بشكل ملحوظ، مع فروق واضحة حسب القطاع. وأظهرت الدراسة أن قطاعي التعليم والتقنية سجلا أعلى معدلات رضا في ظل العمل المرن. كما بينت النتائج أن النساء كنّ

أكثر استفادة من المرونة مقارنة بالرجال في ما يخص التوازن الأسري. وأوصت الدراسة بتبني نماذج هجينة تجمع بين الحضور الفعلي والعمل عن بُعد لتحقيق أفضل النتائج.

6. دراسة دانيال ويتلي (2017) بعنوان: "أثر ترتيبات العمل المرنة على الرضا الوظيفي في المملكة المتحدة خلال 2001-2011"

حللت الدراسة بيانات ممتدة لعشر سنوات لقياس أثر ترتيبات العمل المرنة (مثل العمل من المنزل وساعات العمل المرنة) على رضا الموظفين في بريطانيا. توصلت الدراسة إلى أن العمل المرن يحسن الرضا خاصة لدى الرجال، بينما أظهرت أن النساء قد يواجهن آثارًا سلبية إذا لم يكن لهن حرية اختيار طريقة العمل. وأشارت النتائج إلى أن المرونة عندما تُفرض بشكل غير طوعي قد تتحول إلى عبء بدل أن تكون ميزة. كما نبهت الدراسة إلى ضرورة تصميم سياسات مرنة تأخذ في الاعتبار الفروق الفردية بين الموظفين. وأوصت بوضع برامج تدريبية لتعزيز مهارات إدارة الوقت لدى العاملين بنظام العمل المرن. كما لفتت الدراسة إلى أن العاملين الأكبر سنًا أبدوا استفادة أكبر من خيارات العمل المرن مقارنة بالموظفين الأصغر سنًا. وأكدت على ضرورة مرافقة سياسات العمل المرن بإجراءات تقييم دورية لضمان فعاليتها وملاءمتها للمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

7. دراسة أدريانا آنا ماري دافيدسكو وسيمونا أندريا أبوسطو وأندريا باول ويونوت كاسونيانو (2020) بعنوان: "أثر ترتيبات العمل المرنة على الأداء والرضا الوظيفي في رومانيا في ظل جائحة كوفيد-19"

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مدى تأثير ترتيبات العمل المرنة على الأداء الوظيفي ورضا الموظفين في بيئة العمل الرومانية، خصوصًا خلال فترة جائحة كوفيد-19. وقد بينت النتائج أن ترتيبات العمل المرنة

تُعد من العوامل المحفزة التي تسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء وزيادة مستوى الرضا الوظيفي، خاصة في أوقات الأزمات والطوارئ. كما خلصت الدراسة إلى أهمية دمج مفاهيم الاستدامة والمرونة ضمن سياسات الموارد البشرية لضمان التكيف مع المتغيرات المستقبلية. وأشارت الدراسة إلى أن الدعم التكنولوجي الفعال كان عاملاً حاسماً في إنجاح تجارب العمل المرن أثناء الأزمة. كما أكدت أن الثقافة المؤسسية القائمة على الثقة والشفافية تُعد ركيزة أساسية لنجاح نماذج العمل المرن في المدى الطويل.

8. دراسة لمياء الزرهوني (2022) بعنوان: "تأثير العمل المرن على رفاه الموظف: دراسة حالة من المغرب"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير تطبيق نظام العمل المرن على أداء الموظفين في وزارة التنمية الاجتماعية والعمل بالكويت، من خلال تحليل أبعاده المختلفة مثل ساعات العمل المرنة والعمل عن بعد. توصلت النتائج إلى أن تطبيق نظام العمل المرن يسهم في تحسين جودة أداء الموظفين ويزيد من رضاهم الوظيفي، مع ملاحظة وجود تأثير إيجابي أقوى لدى الموظفين مقارنة بالموظفين. كما أوصت الدراسة بضرورة وضع لوائح تنظيمية واضحة لتطبيق العمل المرن بما يضمن الاستفادة منه دون التأثير السلبي على كفاءة العمل أو انضباطه. وتبرز أهمية هذه الدراسة في كونها ركزت على القطاع الحكومي، مما يفتح المجال لتطوير بيئات العمل الرسمية بطريقة أكثر مرونة وفعالية. كما أكدت الدراسة على أهمية تهيئة البنية التحتية الرقمية لتسهيل العمل عن بُعد في القطاع العام. وأشارت إلى أن المرونة الإدارية تلعب دوراً محورياً في تعزيز رفاه الموظفين وتحقيق توازن أفضل بين حياتهم المهنية والشخصية.

## المنهجية :

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه الأنسب لدراسة العلاقة بين متغيرات قابلة للقياس، كأثر نظام العمل المرن على رضا الموظفين وأدائهم. ويسعى هذا المنهج إلى وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها من خلال جمع البيانات من عينة ممثلة لمجتمع الدراسة، ثم تحليلها إحصائيًا للوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة.

1. **مجتمع الدراسة:** يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في مؤسسات القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية، ممن يتعاملون بشكل مباشر أو غير مباشر مع نظام العمل المرن، وتشمل الدراسة مختلف المناطق والمستويات الوظيفية.
2. **عينة الدراسة:** سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية تمثل فئات مختلفة من الموظفين، من حيث الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة، وطبيعة الوظيفة. ويبلغ حجم العينة 150 موظفًا لضمان تمثيل كافٍ لمجتمع الدراسة وتنوعه.
3. **أداة الدراسة:** ستُستخدم استبانة مغلقة (بنمط Likert) كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتتكون من ثلاثة محاور رئيسية:
  - محور يقيس درجة تطبيق نظام العمل المرن في المؤسسة.
  - محور يقيس مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل في ظل النظام المرن.
  - محور يقيس أداء الموظفين من وجهة نظرهم أو من خلال التقييم الإداري المباشر.
4. **الأساليب الإحصائية:** سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، من خلال الأساليب التالية:
  - التكرارات والنسب المئوية لعرض الخصائص الديموغرافية للعينة.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل اتجاهات الإجابات.

اختبار بيرسون (Pearson Correlation) لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.

اختباري T-test و ANOVA لاختبار الفروق الإحصائية بين المجموعات المختلفة بحسب المتغيرات الديموغرافية.

### حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: تمتد هذه الدراسة خلال العام 2025، حيث سيتم جمع البيانات وتحليلها خلال هذه الفترة.

الحدود المكانية: تركز الدراسة على مؤسسات القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية.

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة أثر نظام العمل المرن على رضا الموظفين وأدائهم، ولا تتطرق إلى أنظمة العمل الأخرى أو الأبعاد التنظيمية المختلفة.

### هيكل البحث

● الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

● الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

● الفصل الثالث: منهجية الدراسة

● الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج

● الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

## المراجع الأولية

- عبد المنعم، محمد رشاد. (2024). أثر نظام العمل المرن على رضا الموظفين. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 15(4)، 1417-1466.
- القاسه، خالد محمد أحمد، والسلمي، نور يوسف. (2022). أثر ترتيبات العمل المرنة على أداء الموظفين في قطاع التعليم السعودي. المجلة الدولية للإدارة والكمية، 28(1)، 174-192.
- العتيبي، تركية سعد. (2023). المرونة وإدراك الموظفين السعوديين للرضا الوظيفي: دراسة متعددة القطاعات. مجلة الأعمال بين الشرق والغرب، 29(3)، 199-225.
- جوديب، فيجاي كومار. (2019). دراسة تطبيقية للعلاقة بين أنظمة العمل المرنة، الالتزام التنظيمي، توازن الحياة والعمل، والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في دولة الإمارات العربية المتحدة. المجلة الدولية للإدارة، 10(5).
- هو، كايهوا. (2024). أثر أنظمة العمل المرنة على الرضا الوظيفي وإنتاجية الموظف. مجلة العلوم الإنسانية والفنون والعلوم الاجتماعية، 8(7).
- زرهوني، لمياء. (2022). تأثير ترتيبات العمل المرنة على رفاهية الموظفين، الرضا الوظيفي، وأداء العمل في المغرب: دراسة حالة. مجلة MAS للعلوم التطبيقية، 7(2)، 380-388.
- دافيدسكو، أدريانا آنا ماري، وأبوستو، سيمونا أندريا، وباول، أندريا، وكاسونيانو، يونوت. (2020). أثر ترتيبات العمل المرنة على الأداء والرضا الوظيفي في رومانيا في ظل جائحة كوفيد-19. مجلة الاستدامة، 12(15)، 6086.
- ويتلي، دانييل. (2017). رضا الموظف واستخدام ترتيبات العمل المرنة. مجلة العمل والتوظيف والمجتمع، 31(4)، 567-585.

- أوستين-إيقول، إفينوا ستيل، وإهيريوهانا، إيكوما بي. جي، ونوكوري، تشينيدو. (2020). ترتيبات العمل المرنة والأداء التنظيمي: نظرة عامة. مجلة IOSR للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 25(5)، 50-59.
- العنزي، سلطان صلاح، والهادي، نور أول. (2024). استكشاف توازن الحياة والعمل في العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة وأداء الموظفين في شركة سابق. فرص ومخاطر الذكاء الاصطناعي في تطوير الأعمال، 1، 683-697.
- غنيم، عادل، وعوض، عبد الرحيم، وشميس، محمد، وشمى، طلعت، وعزيز، عادل. (2025). أثر ترتيبات العمل المرنة على تفاعل الموظف في قطاع الاتصالات: حالة مصر. مجلة المشكلات والمنظورات في الإدارة، 23(2)، 198.
- الأزيدي، هند، وبدوي، ندى. (2024). العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة وتفاعل الموظفين في الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للدراسات التنظيمية والإدارية.
- ألوفا، تركية سعد. (2023). المرونة وإدراك الموظفين السعوديين للرضا الوظيفي: دراسة متعددة القطاعات. مجلة الأعمال بين الشرق والغرب، 29(3)، 199-225.