

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

إعادة تصميم بيئة العمل الإدارية بما يدعم التوازن بين الحياة المهنية والعائلية للمرأة - دراسة تحليلية تطبيقية على شركة ليلاس السعودية للمقاولات في المملكة العربية السعودية

أسم الطالب

ريما مازن عطوة

مشروع تخرج - ١ -

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٥ | ٧ | ٤ - الفصل الثاني ٢٠٢٥

جدول المحتويات

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

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة العمل الإدارية الحديثة، أصبحت المؤسسات مطالبة بإعادة النظر في أنظمتها وهيكلها التنظيمية لتستوعب احتياجات القوى العاملة المتنوعة، وعلى وجه الخصوص احتياجات المرأة. التحدي الأكبر الذي يواجه العديد من النساء العاملات هو كيفية التوفيق بين متطلبات العمل وواجبات الحياة العائلية، خاصة في البيئات التي تفتقر إلى المرونة المؤسسية أو السياسات الداعمة..

تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أهمية تصميم بيئات عمل داعمة وشاملة، تُمكن المرأة من أداء دورها المهني دون الإخلال بدورها الأسري، كما تهدف إلى اقتراح نماذج إدارية عملية تساعد في تعزيز التوازن بين الجانبين. وتتماشى هذه الدراسة مع أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الهدف الخامس المتعلق بالمساواة بين الجنسين، كما تلامس جوهر الإدارة العامة التي تهدف إلى تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق العدالة التنظيمية.

١,٢. مشكلة الدراسة

على الرغم من تبني بعض المؤسسات الإدارية لمفاهيم المرونة والتمكين، إلا أن التحديات المرتبطة بتوازن المرأة بين الحياة المهنية والعائلية لا تزال قائمة وتؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفة ورضاها واستقرارها الوظيفي.

وتتمثل مشكلة البحث في التساؤل التالي:

كيف يمكن إعادة تصميم بيئة العمل الإدارية بما يدعم التوازن الفعال بين الحياة المهنية والعائلية للمرأة في القطاع الإداري ؟

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

رغم تعدد الدراسات التي تناولت قضايا التوازن بين العمل والحياة، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تتناول هذا التوازن من منظور إعادة تصميم بيئة العمل الإدارية بشكل يراعي احتياجات المرأة في المجتمعات المحافظة أو في السياقات الثقافية الخليجية، وتحديداً في القطاع الخاص. كما أن الكثير من الأدبيات ركزت على مفاهيم عامة دون تقديم نماذج أو أطر نظرية واضحة يمكن تطبيقها في السياقات الإدارية المحلية.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

تواجه معظم المؤسسات الإدارية صعوبات في تحويل السياسات الداعمة للمرأة إلى ممارسات فعلية ومؤسسية، مما يخلق فجوة بين ما هو منصوص عليه في الأنظمة وما يُطبق فعلياً في بيئة العمل. كما أن كثيراً من المبادرات المتعلقة بتوازن المرأة بين العمل والحياة ما تزال محدودة النطاق أو غير مفعلة بالشكل الكافي، مما يستدعي دراسة تطبيقية لتشخيص الواقع واقتراح نماذج عملية قابلة للتنفيذ.

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

تُساهم هذه الدراسة في الإثراء النظري لحقل الإدارة العامة وإدارة الموارد البشرية، من خلال تركيزها على موضوع التوازن بين العمل والحياة للمرأة كعامل مؤثر في الأداء المؤسسي وجودة بيئة العمل. كما توفر إطارًا نظريًا يمكن استخدامه في أبحاث مستقبلية تتعلق بالتنوع والعدالة في بيئات العمل الإدارية.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تتجلى الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في قدرتها على تقديم مؤشرات واقعية تساهم في تحسين بيئة العمل بما يراعي احتياجات المرأة العاملة ، كما تقدم نماذج وآليات عملية قابلة للتطبيق داخل المؤسسات الإدارية، مما يعزز من جودة الأداء الوظيفي ويقلل من معدلات التسرب الوظيفي للنساء، ويدعم جهود التمكين المؤسسي، وتكمل هذه الدراسة تجربة مثالية لأحد الشركات الخاصة في السعودية وهي شركة ليلاس السعودية للمقاولات .

٤- أسئلة البحث:

١. ما مدى توافر سياسات داعمة للتوازن بين الحياة المهنية والعائلية للمرأة في المؤسسات الإدارية؟
٢. ما أبرز التحديات التي تواجه المرأة في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية؟
٣. كيف تؤثر مرونة بيئة العمل على إنتاجية المرأة العاملة ورضاها الوظيفي؟
٤. ما النماذج أو الآليات الإدارية المقترحة التي يمكن تبنيها لتحسين التوازن لدى الموظفات؟
٥. ما دور القيادة الإدارية في دعم التوازن الوظيفي للعاملات في القطاع الإداري؟

٥- أهداف البحث:

١. التعرف على واقع بيئة العمل الحالية بالنسبة للمرأة في المؤسسات الإدارية
٢. تحليل التحديات التي تعيق تحقيق التوازن بين العمل والحياة لدى المرأة
٣. اقتراح نماذج وآليات إدارية مبتكرة تعزز من دعم هذا التوازن
٤. تقييم تأثير توافر المرونة في بيئة العمل على الأداء الوظيفي للنساء.
٥. تقديم توصيات عملية لصناع القرار لتطوير بيئات العمل من منظور داعم للمرأة

٧- فرضيات البحث:

١. توجد علاقة إيجابية بين مرونة بيئة العمل ورضا الموظفة عن التوازن بين حياتها المهنية والعائلية
٢. غياب السياسات التنظيمية الداعمة يؤثر سلباً على أداء المرأة واستقرارها الوظيفي
٣. دعم الإدارة العليا يُعد عاملاً أساسياً في تحسين بيئة العمل للمرأة
٤. وجود حضانة داخل المؤسسة أو مرونة ساعات الدوام يزيد من إنتاجية المرأة
٥. إدماج النساء في تطوير السياسات الإدارية يؤدي إلى نتائج أكثر عدالة واستدامة

٨- نموذج البحث (الإطار النظري + التطبيق):

- المتغير المستقل : مرونة بيئة العمل
- المتغير التابع : التوازن بين الحياة المهنية والعائلية للمرأة
- المتغيرات الوسيطة : السياسات المؤسسية، دور الإدارة، نوع المؤسسة (حكومية / خاصة)
- أداة الدراسة : استبانة إلكترونية تُوزع على موظفات في مؤسسات إدارية مختارة، منها شركة ليلاس السعودية للمقاولات

٩- نبذة عن المؤسسة المقترحة للتطبيق:

شركة ليلاس السعودية للمقاولات هي شركة وطنية تعمل في مجال المقاولات العامة والمشاريع الإنشائية، وتضم عددًا من الموظفين الإداريات في مختلف الأقسام، مما يجعلها بيئة مناسبة لتطبيق هذه الدراسة.

سيساعد البحث في رصد واقع السياسات الداخلية ومدى مرونتها، وقياس أثرها على التوازن بين حياة الموظفين المهنية والعائلية، مما يُعزز من مصداقية التوصيات التطبيقية المقترحة .

١٠- منهجية البحث:

- نوع البحث :وصفي تحليلي
- النهج : كمي
- أداة الدراسة : استبانة مغلقة تُوزع إلكترونياً
- المجتمع المستهدف : موظفات إداريات في شركة ليلاس السعودية للمقاولات، تتراوح أعمارهن بين ٢٥ - ٤٥ سنة
- أسلوب التحليل : تحليل إحصائي باستخدام الجداول النسبية والارتباط البسيط

١١ - المخطط المقترح للبحث:

١. المقدمة
٢. مشكلة البحث وأهميته وأهدافه
٣. الإطار النظري والمفاهيمي
٤. مراجعة الأدبيات السابقة
٥. المنهجية وأدوات الدراسة
٦. عرض النتائج وتحليلها
٧. المناقشة والتفسير
٨. الاستنتاجات والتوصيات
٩. قائمة المراجع
١٠. الملحق (الاستبيان – الجداول إن وجدت)

قائمة المراجع (أولية):

١. عبد الله، نورة. (٢٠٢١). المرأة والعمل الإداري في الوطن العربي. مجلة الإدارة والتنمية، العدد ٤٥.
٢. خليل، سامر. (٢٠٢٠). بيئة العمل والإنتاجية: دراسة ميدانية. دار الفكر الجامعي.
٣. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢٣). سياسات تمكين المرأة في بيئة العمل.
٤. Alsubaie, A. (2022). Work-Life Balance Policies in the Public Sector: A Saudi Perspective. Journal of Public Administration, 34(2), 78-91.
٥. Burke, R. J., & Richardsen, A. M. (Eds.). (2016). Creating Healthy Workplaces: Stress Reduction, Improved Well-being, and Organizational Effectiveness. Gower Publishing.
٦. OECD. (2021). Gender Equality in the Workplace: Strategies for Work-Life Balance. Paris: OECD Publishing.