



*Thesis
Title:*

THE IMPACT OF THE FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS ON
EMPLOYEE SATISFACTION: AN EMPIRICAL STUDY ON THE
SUPREME COUNCIL FOR WOMEN

*Master
Student:*

Muneera AlDoseri

*Academic
Affiliation :*

Aix Marseille University

PLEASE CITE AS APPROPRIATE:

Reference List: AlDoseri, M. . 2019. The Impact Of The Flexible Work Arrangements On Employee Satisfaction: An Empirical Study On The Supreme Council For Women [Master Thesis]. Bahrain: Institute of Public Administration. 106p. Accessed From:

In-text citation: (AlDoseri, 2019)

Disclaimer: We hereby declare that this thesis is the author's own work. All sources used have been indicated as such. All texts either quoted directly or paraphrased have been indicated by in-text citations. Full bibliographic details are given in the reference list.

THE ABSTRACT – ENGLISH VERSION

The purpose: Despite the widespread application and diversity of flexible work arrangements (FWAs) on the international level, these kinds of flexible arrangements still are not widely applied in the Kingdom of Bahrain, especially in the public sector. Therefore, we found that Bahrain's context lacks the studies in this field. Besides, it has been almost three years since the first initial application for flexitime in the Supreme Council for Women (SCW) in Bahrain, and no evaluation studies have been conducted on the effectiveness of the system and its impact on employee satisfaction.

Methodology: A descriptive analytical approach was applied alongside a quantitative cross-sectional method. The population of the study included all the staff who are eligible to use the flexitime system in the SCW. The researcher used a questionnaire to collect the main research data. Besides, the researcher conducted the correlation, regression, and other related statistical analysis using the SPSS application.

Findings: The study found that employees were, in general, highly satisfied with flexitime. Besides, the organizational factors provide a level of support ranging from low to high. From the respondents' point of view, policies and regulations provide the most significant support for flexitime, while their supervisors fail to provide the required backup. Finally, the research found that the majority of employees want to apply other types of flexible arrangements such as compressed hours and telecommuting.

Research limitations: First, this study is limited to the Supreme Council for Women (SCW), which is an organization guided by its internal laws and regulations, while the other governmental institutions followed and governed by the Civil Service Law in Bahrain. Second, the restricted time frame limited the researcher ability to capture all of the elements related to both employee satisfaction and organizational support factors. Third, the study was based on one source for collecting the main research data (which was the research questionnaire).

Practical implications: The results of this research will mainly contribute to help decision makers improve the flexible system in the SCW. Furthermore, other institutions in the Kingdom of Bahrain could benefit from the research findings. Also, this study contributes to enriching the field of scientific research related to FWAs, locally as well as regionally. Finally, the researcher suggests a research model to be tested and confirmed in future studies; which proposed three relationships 1) the use of FWAs raising the level of employees' satisfaction, 2) the level of FWAs usage affected by the organizational support, and 3) the extent of organizational support impacting the satisfaction level.

Recommendations: This study proposes that flexitime can be a system used by the organization to increase the employees' level of satisfaction. Besides, the organization and its staff must be appropriately configured before providing the FWAs. Organizations that seek to offer flexitime should not overlook the need to create an environment with resources and services commensurate to the new arrangements. Finally, this study can be expanded by measuring the impact of FWAs on both employee well-being and health-related issues and by increasing the sample size to get more accurate results. Also, there is an opportunity to compare the impact of FWAs in the public sector to that of FWAs in the private sector.

THE ABSTRACT – FRENCH VERSION

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE

Objectif: Malgré l'utilisation répandue et la diversité des Régimes de Travail Flexibles à l'échelle internationale, ces types des régimes flexibles ne sont pas encore largement adoptés dans le périmètre du Royaume de Bahreïn et particulièrement dans le secteur public. Par conséquence, nous avons jugé que le périmètre de Bahreïn est dépourvu des études menées sur ce terrain. En outre, aucune étude d'évaluation n'a été réalisée sur l'efficacité de ce système et son impact sur le renforcement de la satisfaction des employés depuis trois ans de la première demande de l'application des horaires de travail flexibles au Conseil Suprême pour les Femmes de Bahreïn.

Méthodologie: Une approche descriptive et analytique a été appliquée en parallèle avec une méthode quantitative. La population de l'étude couvre tout le personnel éligible à l'utilisation d'un système des horaires de travail flexibles dans le Conseil Suprême pour les Femmes. Le chercheur a adopté un questionnaire pour la collection des données principales de l'étude. En outre, le chercheur a mis en oeuvre les techniques de corrélation, de la régression et d'autres analyses statistiques connexes en appuyant sur l'application de SPSS.

Résultats: L'étude a révélé que les employés en général sont très satisfaits du système des horaires de travail flexibles. D'ailleurs, les facteurs organisationnelles offrent un niveau d'appui varient de faible au élevé. D'après le point de vue des répondants, les politiques et les régulations supportent fortement les horaires de travail flexibles tandis que leurs superviseurs manquent de fournir le soutien nécessaire. Enfin, l'étude a montré que la plupart des employés plaident en faveur de l'application d'autres types des modalités de travail flexibles notamment les heures comprimées et le télétravail.

Limites de l'étude: Premièrement, cette étude se limite au Conseil Suprême pour les Femmes, une organisation régie par ses lois et ses régulations internes, sans dis que les autres institutions gouvernementales sont suivies et régies par la Loi relative à la Fonction Publique de Bahreïn. Deuxièmement, le délai serré limitait le potentiel du chercheur de relever tous les aspects relatifs

à la satisfaction de l'employé et les facteurs d'appui organisationnels. Troisièmement, l'étude était axée sur une seule source pour la collection des données principales issues de l'étude (dans ce cas le questionnaire de l'étude).

Conséquences pratiques: Les résultats de l'étude apporteront notamment un appui aux responsables en vue d'améliorer le système flexible dans le Conseil Suprême pour les Femmes.

En outre, les autres institutions dans le Royaume de Bahreïn pourraient tirer parti des résultats de l'étude. Par ailleurs, la présente étude apporte un épanouissement au domaine scientifique pertinent aux régimes de travail flexibles à l'échelle local et régional. Finalement, le chercheur propose un modèle d'étude soumis à un test et une confirmation dans les études prochaines. Ce modèle a dégagé trois rapports, 1) l'application des régimes de travail flexibles renforçant le niveau de la satisfaction, 2) le niveau de l'application des Régimes de Travail Flexibles affecté par l'appui organisationnel, et 3) le degré de l'appui organisationnel ayant un impact sur le niveau de la satisfaction.

Recommandations: La présente étude met en valeur le système de la flexibilité des horaires de travail pour consolider le niveau de la satisfaction des employés dans une organisation. En outre, l'organisation et le personnel doivent être formés convenablement avant d'appliquer les Régimes de Travail Flexibles. Les organisations désirant offrir des horaires de travail flexible ne doivent pas sous-estimer l'importance d'élaborer un environnement disposant des ressources et des services compatibles avec les nouvelles mesures. Finalement, la présente étude peut être développée en mesurant l'impact des Régimes de Travail Flexibles sur le bien-être et les problèmes de la santé de l'employé et également en augmentant la taille de l'échantillon pour générer des résultats plus transparents. Par ailleurs, il est possible de mener une comparaison sur l'impact des Régimes de Travail Flexibles dans le secteur publique et le secteur privé.