

العنوان باللغة العربية

أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على
العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك

إعداد الطالب/

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتويات

4.....	قائمة الجداول
6.....	فهرس الأشكال
8.....	المستخلص Abstract
9.....	الفصل الأول
10.....	المقدمة
11.....	مشكلة الدراسة
12.....	أهمية الدراسة
13.....	أهداف الدراسة
14.....	تساؤلات الدراسة
14.....	فروض الدراسة
15.....	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
17.....	الفصل الثاني
17.....	الدراسات السابقة
18.....	مقدمة
20.....	المتغير التابع والمستقل
21.....	الدراسات السابقة
33.....	الإطار النظري
44.....	الفصل الثالث
44.....	منهجية الدراسة
45.....	مقدمة
47.....	المنهجية وطرق البحث
47.....	مجتمع البحث

49.....	محددات حجم العينة.....
50.....	خطوات جمع البيانات.....
51.....	حدود البحث.....
52.....	الفصل الرابع.....
52.....	نتائج الدراسة.....
53.....	مقدمة.....
55.....	تحليل البيانات.....
57.....	النتائج.....
84.....	التوصيات.....
85.....	المراجع.....
86.....	المراجع العربية.....
88.....	المراجع الأجنبية.....
91.....	الملاحق.....
92.....	الاستبانة.....
93.....	الملخص Abstract.....

قائمة الجداول

جدول 1: الوصف الإحصائي للبيانات.....	56
جدول 2: الوصف الإحصائي لأعمار المشاركين في التجربة.....	57
جدول 3: الوصف الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة.....	58
جدول 4: الوصف الإحصائي لشهادته العلمية لدى المشاركين في التجربة.....	59
جدول 5: الوصف الإحصائي لتطبيق نظام العمل المرن يؤثر إيجابيا علي الرضا الوظيفي.....	60
جدول 6: الوصف الإحصائي لمساهمة نظام العمل المرن في تحسين توازن العمل والحياة الشخصية.....	60
جدول 7: الوصف الإحصائي لتوفر نظام العمل المرن مستوى من المرونة الذي يعزز من الرضا الوظيفي.....	61
جدول 8: الوصف الإحصائي لمساعدة نظام العمل المرن في زيادة الإنتاجية في العمل.....	62
جدول 9: الوصف الإحصائي لنظام العمل المرن إلى تقليل مستويات الضغط والتوتر في العمل.....	63
جدول 10: الوصف الإحصائي لتأثير العمل المرن علي الشعور بالتحفيز و الالتزام تجاه العمل.....	64
جدول 11: الوصف الإحصائي لتوفر نظام العمل المرن بيئة عمل أكثر مرونة وراحة.....	65
جدول 12: الوصف الإحصائي لمساعدة نظام العمل المرن في تحسين إدارة الوقت الشخصي.....	66
جدول 13: الوصف الإحصائي لتطبيق نظام العمل المرن يعزز من الرضا العام عن العمل.....	67
جدول 14: الوصف الإحصائي لمساهمة نظام العمل المرن في زيادة فعالية الأداء الوظيفي.....	68
جدول 15: الوصف الإحصائي لمساهمة نظام العمل المرن في تحسين إدارة الوقت الشخصي.....	69
جدول 16: الوصف الإحصائي لتعزيز نظام العمل المرن من الشعور بالولاء تجاه المؤسسة.....	70
جدول 17: الوصف الإحصائي لمساهمة نظام العمل المرن في تقليل معدلات الغياب والتأخير.....	71
جدول 18: الوصف الإحصائي لتوفر نظام العمل المرن مزيدا من التقدير والاحترام من قبل الإدارة.....	72
جدول 19: الوصف الإحصائي لمساعدة نظام العمل المرن في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية.....	73
جدول 20: الوصف الإحصائي لنظام العمل المرن إلى تعزيز العلاقات الإيجابية مع الزملاء.....	74
جدول 21: الوصف الإحصائي لمساهمة نظام العمل المرن في تحسين تجربة العمل بشكل عام.....	75

جدول 22: اختبار كاي اسكوير لأهمية نظام العمل المرن في توازن الحياة وتأثيره على الرضا الوظيفي على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية.....	78
جدول 23: اختبار كاي اسكوير لأهمية نظام العمل المرن في زيادة الإنتاجية وتأثيره على الرضا الوظيفي على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية.....	79
جدول 24: اختبار كاي اسكوير لأهمية نظام العمل المرن في إدارة الوقت وتأثيره على الرضا الوظيفي على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية.....	81
جدول 25: ملخص انجاز القضية.....	83
جدول 26: إحصائيات الموثوقية.....	83

فهرس الأشكال

- رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة 34
- رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لأعمار المشاركين في التجربة 57
- رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة 58
- رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لشهادة العلمية لدى المشاركين في التجربة 59
- رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لتطبيق نظام العمل المرن يؤثر إيجابيا علي الرضا الوظيفي 60
- رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لمساهمة نظام العمل المرن في تحسين توازن العمل والحياة الشخصية 61
- رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لتوفر نظام العمل المرن مستوى من المرونة الذي يعزز من الرضا الوظيفي 62
- رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لمساعدة نظام العمل المرن في زيادة الإنتاجية في العمل 63
- رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لنظام العمل المرن إلى تقليل مستويات الضغط والتوتر في العمل 64
- رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لتأثير العمل المرن علي الشعور بالتحفيز و الالتزام تجاه العمل 65
- رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لتوفر نظام العمل المرن بيئة عمل أكثر مرونة وراحة 66
- رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لمساعدة نظام العمل المرن في تحسين إدارة الوقت الشخصي 67
- رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لتطبيق نظام العمل المرن يعزز من الرضا العام عن العمل 68
- رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لمساهمة نظام العمل المرن في زيادة فعالية الأداء الوظيفي 69
- رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لمساهمة نظام العمل المرن في تحسين إدارة الوقت الشخصي 70
- رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لتعزيز نظام العمل المرن من الشعور بالولاء تجاه المؤسسة 71
- رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لمساهمة نظام العمل المرن في تقليل معدلات الغياب والتأخير 72
- رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لتوفر نظام العمل المرن مزيدا من التقدير والاحترام من قبل الإدارة 73
- رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لمساعدة نظام العمل المرن في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية 74
- رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لنظام العمل المرن إلى تعزيز العلاقات الإيجابية مع الزملاء 75
- رسم توضيحي 21: التمثيل البياني لمساهمة نظام العمل المرن في تحسين تجربة العمل بشكل عام 76
- رسم توضيحي 22: المتغيرات الدراسية التابعة والمستقلة 77

- رسم توضيحي 23: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لأهمية نظام العمل المرن في توازن الحياة وتأثيره على الرضا الوظيفي على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية79
- رسم توضيحي 24: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لأهمية نظام العمل المرن في زيادة الإنتاجية وتأثيره على الرضا الوظيفي على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية.....80
- رسم توضيحي 25: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لأهمية نظام العمل المرن في إدارة الوقت وتأثيره على الرضا الوظيفي على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية82

المستخلص Abstract

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي، وذلك من خلال دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك. تعتمد الدراسة على عينة مكونة من 151 مشاركًا، تم اختيارهم من بين العاملين في الهيئة. استخدمت الدراسة منهجية الوصف التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على المشاركين، وتم تحليل هذه البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين تطبيق نظام العمل المرن والرضا الوظيفي لدى العاملين. حيث إن العاملين الذين استفادوا من نظام العمل المرن أظهروا مستويات أعلى من الرضا الوظيفي مقارنة بأولئك الذين لم يستفيدوا من هذا النظام. وقد تناولت الدراسة مختلف جوانب نظام العمل المرن، بما في ذلك ساعات العمل المرنة، وإمكانية العمل عن بُعد، والترتيبات الخاصة بالإجازات. أشارت الدراسة إلى أهمية أخذ خصائص العاملين واحتياجاتهم الفردية في الاعتبار عند تصميم وتنفيذ سياسات العمل المرن، وذلك لتحقيق أفضل نتائج ممكنة من حيث الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية. توصي الدراسة بتبني سياسات العمل المرن في المؤسسات، خاصة في ظل التحديات الحديثة التي تواجه سوق العمل، مثل التحولات التكنولوجية واحتياجات التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

الفصل الأول

المقدمة

في ظل التغيرات السريعة والمتلاحقة في بيئة الأعمال، أصبح نظام العمل المرن أحد أهم الاتجاهات الاستراتيجية التي تتبناها المنظمات الناجحة. هذا النظام يمثل تحولاً جذرياً في طريقة عمل الموظفين والمنظمات على حد سواء. إن نظام العمل المرن يتيح للموظفين المرونة في اختيار أماكن وأوقات عملهم، مما ينعكس إيجابياً على إنتاجيتهم وانخراطهم في العمل. بدلاً من التقيد بساعات عمل ثابتة في مكتب تقليدي، يمكن للموظفين اختيار العمل من المنزل أو من أي مكان آخر مناسب لهم، مع المحافظة على نفس مستويات الأداء والإنتاجية. كما يتيح لهم نظام العمل المرن المزيد من التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. (توفيق، 2021).

على صعيد المنظمات، فإن تطبيق نظام العمل المرن يؤدي إلى فوائد عديدة. فهو يساعد في جذب وإشراك أفضل المواهب، خاصة من الأجيال الأصغر سناً الذين ينظرون إلى المرونة كأحد أهم محددات اختيارهم للوظائف. كما أنه يساهم في خفض التكاليف التشغيلية مثل تكاليف المباني والمرافق، ويعزز من قدرة المنظمات على التكيف مع التغيرات السريعة. علاوة على ذلك، فإن نظام العمل المرن يتطلب تطوير ممارسات وآليات إدارية جديدة تركز على قياس الأداء بناءً على النتائج بدلاً من ساعات العمل. كما يتطلب تعزيز ثقافة المساءلة والثقة بين الموظفين والإدارة، وتطوير أدوات وتقنيات فعالة لتعزيز التواصل والتعاون عن بُعد. (أبو الفول، 2019).

إن نظام العمل المرن يوفر مزايا كبيرة لكل من الموظفين والمنظمات، وسيكون أحد أبرز السمات المميزة للبيئة التنظيمية الناجحة في المستقبل القريب. بسم الله الرحمن الرحيم الرضا الوظيفي هو مفهوم حيوي في إدارة الموارد البشرية، حيث أصبح أحد أهم المحركات الرئيسية للإنتاجية والأداء المتميز للموظفين. فهو يمثل مدى شعور الموظف بالرضا والارتياح تجاه عمله وبيئة العمل التي يعمل بها. (الحمايدة، 2021).

إن الرضا الوظيفي له انعكاسات إيجابية متعددة على الموظفين والمنظمات على حد سواء. على صعيد الموظفين، فإن الرضا الوظيفي المرتفع يرتبط بزيادة مستويات الالتزام والانخراط في العمل، وارتفاع معنويات الموظفين وولائهم تجاه المنظمة. كما يساهم في تعزيز الصحة النفسية للموظفين وتقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي. على صعيد المنظمات، فإن امتلاك قوى عاملة راضية وملتزمة ينعكس بشكل مباشر على الأداء التنظيمي والإنتاجية. فالموظفون المرضيون عن وظائفهم يكونون أكثر ابتكاراً وإبداعاً، ويقدمون خدمات ذات جودة عالية للعملاء. كما أن انخفاض معدلات الدوران الوظيفي يخفض التكاليف المرتبطة بعملية التوظيف والتدريب. (أبو الفول، 2019).

هناك العديد من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، أبرزها طبيعة العمل ومدى استمتاع الموظف به، مستوى الأجور والحوافز المادية والمعنوية، فرص التطوير والترقي الوظيفي، جودة بيئة العمل والعلاقات مع الزملاء والمشرفين، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية. لذلك، أصبحت المنظمات تولي اهتماماً كبيراً بقياس ومتابعة مستويات الرضا الوظيفي لدى موظفيها، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيزها باستمرار. فالرضا الوظيفي المرتفع هو مفتاح النجاح التنظيمي في بيئة الأعمال المعاصرة. (توفيق، 2021).

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في اعتماد هيئة الزكاة والضريبة والجمارك على نظم العمل التقليدية، وقد يترتب على ذلك عدم المقدرة في تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي لدى الموظفين، لذا جاءت هذه الدراسة لهدف بيان أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي للموظفين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

أولاً، تتمتع هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بأهمية بالغة لدورها في تحصيل الإيرادات العامة وتنفيذ السياسات الضريبية في المملكة العربية السعودية. ومع ذلك، غالباً ما تواجه هذه الهيئة تحديات في الحفاظ على مستويات عالية من الرضا الوظيفي لدى موظفيها. ثانياً، هناك حاجة إلى فهم دور تطبيق نظام العمل المرن في تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك. حيث يفترض أن هذا النظام قد يساهم في توفير مرونة أكبر للموظفين وتحسين جودة حياتهم الوظيفية. ثالثاً، توجد حاجة إلى دراسة تطبيقية لتقييم مدى تطبيق نظام العمل المرن في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، وقياس أثره على الرضا الوظيفي للموظفين. من خلال دراسة هذه المشكلة البحثية، سيتمكن الباحثون من تقديم توصيات عملية لتعزيز تطبيق نظام العمل المرن في الهيئة، مما قد يساهم في تحسين مستويات الرضا الوظيفي للموظفين وتحقيق أهداف الهيئة بشكل أكثر فعالية.

لذلك تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد كيفية تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في ناحيتين كما يلي:

• الأهمية العلمية:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية المتغيرات المبحوثة، حيث تعتبر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك متغيرات ذات أهمية بالغة، لاسيما في مؤسسات القطاع العام في المملكة العربية السعودية. فتطبيق نظام العمل المرن والحفاظ على رضا الموظفين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك من المواضيع المهمة والحديثة والتي يجب تسليط الضوء عليها، لما لها من دور في مساعدة المؤسسات الحكومية على تحقيق الميزة التنافسية والاستدامة. يعد مفهوم تطبيق نظام العمل المرن بأبعاده المختلفة كساعات العمل المرنة، والعمل عن بعد، وتوازن الحياة المهنية والشخصية من المواضيع الإدارية التي ظهرت حديثاً في مجال إدارة الموارد البشرية، والتي يتوجب على الباحثين الاهتمام بها لدورها في تعزيز فاعلية وكفاءة الموظفين في تحقيق أهداف هيئة الزكاة والضريبة والجمارك وتطوير أدائهم الوظيفي ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

لاحظ الباحث من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة قلة الأبحاث والدراسات التي تربط بين متغيرات الدراسة، فالدراسات في هذا المجال لا تزال قليلة - في حدود علم الباحث - خاصة في البيئة السعودية. ومع ذلك، هناك القليل من الأدلة التجريبية في الأدب الإداري على وجود علاقة بين تطبيق نظام العمل المرن وتحقيق الرضا الوظيفي للموظفين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، ولا تزال هناك بعض الفجوات النظرية في الأدبيات الموجودة.

أولاً: ظهر نظام العمل المرن كمفهوم معاصر في حقل إدارة الموارد البشرية مختلفة عن غيرها من المفاهيم التقليدية لنظم العمل نتيجة لاختلاف الطرق والممارسات المتبعة لتحقيق الرضا الوظيفي للموظفين. وبالتالي، ظهرت مسميات متنوعة لهذا المفهوم منها على سبيل المثال العمل عن بُعد، العمل المرن، وأوقات العمل المرنة وغيرها من المسميات المختلفة. واقتصر تعريفها من خلال الجوانب المالية والإدارية ولم تتطرق للجوانب التنظيمية والسلوكية.

يمكن أن تشمل خصائص المنظمات الذكية في سياق هيئة الزكاة والضريبة والجمارك القدرة على التكيف والمرونة في نظام العمل، والاستفادة من تحليل البيانات الضخمة لتحسين عمليات اتخاذ القرار، وتطوير حلول إبداعية لتحديات الرضا الوظيفي للموظفين. وعلى مستوى الأبعاد، فإن ثقافة المنظمة المرنة والقيادة الفعالة، إلى جانب استخدام التكنولوجيا المتطورة، قد تلعب دوراً مهماً في تعزيز رضا الموظفين عن نظام العمل المرن المطبق في الهيئة.

بالنظر إلى محدودية البحوث السابقة في هذا المجال في السياق السعودي، هناك حاجة ملحة لإجراء المزيد من الدراسات لاستكشاف العلاقة بين خصائص المنظمات الذكية وتأثيرها على رضا الموظفين عن نظام العمل المرن في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك. هذا قد يساعد في تحديد أفضل الممارسات لتبني نظام عمل مرن فعال يعزز رضا الموظفين ويحسن من أداء الهيئة.

• الأهمية العملية:

بناءً على ما تم طرحه، فإن الأهمية العملية لهذه الدراسة تكمن في إمكانية استفادة القيادات الإدارية في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك في المملكة العربية السعودية من النتائج التي سيتم التوصل إليها. وذلك فيما يتعلق بتطبيق مفهوم نظام العمل المرن وأثره على الرضا الوظيفي للموظفين. من المتوقع أن تسهم هذه الدراسة في زيادة الوعي بأهمية تطبيق نظام العمل المرن وتأثيره الإيجابي على مستويات الرضا الوظيفي للموظفين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك. كما ستساعد هذه الدراسة في تعزيز ثقافة المرونة والابتكار في بيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على كفاءة الأداء والإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، ستقدم هذه الدراسة مقترحات وتوصيات عملية من شأنها المساعدة على تفعيل نظام العمل المرن وتطبيقه بفاعلية في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، وهذا بدوره سيُسهم في تحسين مستويات الرضا الوظيفي للموظفين وزيادة الكفاءة التنظيمية.

أهداف الدراسة

- هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق نظام العمل المرن بأبعاده (ممارسات العمل - ممارسات التوظيف - ترتيبات العمل) على الرضا الوظيفي بأبعاده مجمعة دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك. ويتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية:
- التعرف على أثر ممارسات العمل على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.
- التعرف على أثر ممارسات التوظيف على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.
- التعرف على أثر ترتيبات العمل على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما هو أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي بأبعاده مجمعة دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك؟ وتتفرع منه عدة أسئلة فرعية كالتالي:

➤ **السؤال الفرعي الأول:** كيف تؤثر ممارسات العمل على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك؟

➤ **السؤال الفرعي الثاني:** ما هو تأثير ممارسات التوظيف على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك؟

➤ **السؤال الفرعي الثالث:** كيف تؤثر ترتيبات العمل على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك؟

فروض الدراسة

بناء على ما تم عرضه من أهداف الدراسة ومشكلتها وأهميتها يمكننا تحديد فرضيات الدراسة من خلال فرضية رئيسية تتمثل في:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) للعمل المرن على الرضا الوظيفي بأبعاده مجمعة دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

ينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

– **الفرضية الفرعية الأولى :** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) لممارسات العمل على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

– **الفرضية الفرعية الثانية :** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) لممارسات التوظيف على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

– **الفرضية الفرعية الثالثة :** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) لترتيبات العمل على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تعتبر النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث حول "أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك" محورية في تنظيم منهجية الدراسة وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المرجوة منها. يُعتبر هذا البحث جزءاً من علم الإدارة وعلم النفس الصناعي، ويعتمد على مجموعة من النظريات العلمية لتفسير وتحليل العلاقة بين نظام العمل المرن والرضا الوظيفي. في ما يلي، سنستعرض بشكل تفصيلي النظرية العلمية التي توجه هذا البحث.

1. نظرية الدافعية والرضا الوظيفي

تُعَدُّ نظرية الدافعية من أبرز النظريات المستخدمة في هذا البحث. تُقَدِّمُ نظرية "هيرزبرغ" حول العوامل الدافعة والردعية (Theory of Motivation-Hygiene) إطاراً تحليلياً لفهم كيف يمكن أن يؤثر نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي. حسب هذه النظرية، توجد عوامل دافعة تساهم في تحسين الرضا الوظيفي، مثل تحقيق الإنجازات والتقدير والفرص للنمو والتقدم، وعوامل ردعية تتعلق بالشروط الأساسية للعمل، مثل الرواتب وظروف العمل. يهدف البحث إلى دراسة كيف يمكن لنظام العمل المرن أن يؤثر على هذه العوامل ويعزز الرضا الوظيفي لدى العاملين (Özsoy، 2019).

2. نظرية التوازن بين العمل والحياة

تُعَدُّ نظرية التوازن بين العمل والحياة (Work-Life Balance Theory) من النظريات المهمة في هذا البحث. تشير هذه النظرية إلى أن قدرة الأفراد على تحقيق توازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية تؤثر بشكل كبير على مستوى رضاهم الوظيفي. من خلال تطبيق نظام العمل المرن، يمكن أن تتحسن القدرة على إدارة الوقت والتوفيق بين المسؤوليات المهنية والشخصية، مما يعزز الرضا الوظيفي. يهدف البحث إلى تحليل كيف يؤثر التوازن بين العمل والحياة الذي يوفره نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي للعاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك (Gragnano، 2020).

3. نظرية التوقعات والإنجاز

تعتبر نظرية التوقعات (Expectancy Theory) لنظرية فيرمون (Vroom) من النظريات الأساسية في هذا السياق. تقترح هذه النظرية أن الأفراد يتخذون قراراتهم بناءً على توقعاتهم للنتائج والعائدات المحتملة. لذا، إذا كان العاملون يتوقعون أن تطبيق نظام العمل المرن سيؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الرضا

الوظيفي، فإن ذلك قد يزيد من التزامهم ورضاهم. يركز البحث على تحليل مدى توقعات العاملين حول فوائد نظام العمل المرن وكيفية تأثير هذه التوقعات على مستوى الرضا الوظيفي (Li، 2024).

4. نظرية التقدير الذاتي

تُعدُّ نظرية التقدير الذاتي (Self-Esteem Theory) من النظريات الأخرى الهامة في هذا البحث. تعزز هذه النظرية فكرة أن التقدير الذاتي المرتفع يرتبط بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي. من خلال تقديم نظام عمل مرن، يمكن أن يشعر العاملون بزيادة التقدير لذاتهم، حيث يتم منحهم مزيداً من التحكم في تنظيم أوقاتهم وظروف عملهم. يهدف البحث إلى دراسة كيف يمكن لنظام العمل المرن أن يؤثر على تقدير الذات للموظفين وبالتالي على الرضا الوظيفي (Gómez-Jorge، 2022).

5. النظرية الاجتماعية للتبادل

تُعدُّ النظرية الاجتماعية للتبادل (Social Exchange Theory) من النظريات التي تسهم في فهم كيفية تأثير نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي. وفقاً لهذه النظرية، يشمل تبادل العلاقات في بيئة العمل عنصرين أساسيين: الجهود المقدمة من الموظفين والمكافآت التي يحصلون عليها. من خلال تطبيق نظام العمل المرن، يمكن أن يشعر الموظفون بأنهم يحصلون على مزيد من المكافآت العينية والمعنوية، مما يؤدي إلى تحسين مستوى رضاهم الوظيفي (Chernyak-Hai، 2018).

6. نموذج التحفيز والرغبة

يُمكن الاستفادة من نموذج التحفيز والرغبة (Motivation-Desire Model) لفهم كيفية تأثير نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي. يشير هذا النموذج إلى أن التغييرات في بيئة العمل التي تلبي رغبات الموظفين وتعزز تحفيزهم يمكن أن تؤدي إلى تحسين رضاهم. يهدف البحث إلى استكشاف كيف يساهم نظام العمل المرن في تلبية رغبات الموظفين وتعزيز تحفيزهم، وبالتالي تحسين الرضا الوظيفي (Setiyani، 2019).

تُعتبر النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث أساساً قوياً في توجيه وتحليل العلاقة بين تطبيق نظام العمل المرن والرضا الوظيفي. من خلال دمج نظريات الدافعية، التوازن بين العمل والحياة، التوقعات والإنجاز، التقدير الذاتي، التبادل الاجتماعي، ونموذج التحفيز والرغبة، يسعى البحث إلى تقديم تحليل شامل ومتكامل حول تأثيرات نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي للعاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، مع التركيز على تقديم رؤى علمية وقابلة للتطبيق لتحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة

في هذا الفصل الثاني من الدراسة التي تحمل عنوان أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، سيتم تناول مجموعة من العناصر الأساسية التي تشكل أساس البحث. يتناول هذا الفصل بشكل تفصيلي المتغيرات التي سيتم تحليلها، الإطار النظري الذي سيبنى عليه التحليل، ومراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة. يُعد هذا الفصل حجر الزاوية لفهم العلاقة بين نظام العمل المرن والرضا الوظيفي، وهو ما يساهم في تحقيق الأهداف البحثية وتقديم رؤى قيمة تدعم القرارات الإدارية والسياسات المتعلقة بالعمل.

أولاً، سيتناول الفصل تحليل المتغيرات التي تشكل محور الدراسة. المتغيرات هي العناصر التي سيتم دراستها لتحديد كيفية تأثير نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي. يُقسم التحليل إلى متغيرات مستقلة وأخرى تابعة. في هذا السياق، يُمثل نظام العمل المرن المتغير المستقل، بينما يُمثل الرضا الوظيفي المتغير التابع. سيتم توضيح كيفية تأثير تطبيق نظام العمل المرن، والذي يتضمن المرونة في ساعات العمل، إمكانية العمل عن بُعد، وتعديل أوقات العمل، على مستويات الرضا الوظيفي بين العاملين في الهيئة. يتطلب هذا التحليل فهماً دقيقاً لكل من هذه المتغيرات، وكيفية قياسها، والعلاقة المحتملة بينها.

ثانياً، سيوفر الفصل إطاراً نظرياً يحدد الأسس النظرية التي يُبنى عليها التحليل. هذا الإطار يشمل النظريات والمفاهيم الأساسية التي تفسر العلاقة بين نظام العمل المرن والرضا الوظيفي. سيتم استعراض النظريات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، مثل نظرية الدافع والاحتياجات الإنسانية لنفسية ماسلو، ونظرية التحفيز العادل، بالإضافة إلى نظريات التوازن بين العمل والحياة. هذا الإطار النظري سيشكل الأساس الذي يُفهم من خلاله كيفية تأثير نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي، وسيقدم نظرة شاملة حول كيفية دمج هذه النظريات في سياق الدراسة.

ثالثاً، ستتم مراجعة الدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع الدراسة. هذا الاستعراض يعد جزءاً مهماً لفهم السياق الأوسع للتأثيرات المحتملة لنظام العمل المرن على الرضا الوظيفي. سيتم تحليل الأبحاث السابقة التي درست تطبيقات نظام العمل المرن في بيئات مختلفة، واستكشاف النتائج التي توصلت إليها حول تأثير هذه الأنظمة على الرضا الوظيفي والإنتاجية. ستساعد مراجعة الدراسات السابقة في تحديد الفجوات الموجودة في الأبحاث السابقة، وتوضيح كيف يمكن أن تسهم الدراسة الحالية في ملء هذه الفجوات. من خلال هذا التحليل، سيتم التعرف على أفضل الممارسات والأدوات المستخدمة في دراسة هذا الموضوع، مما يعزز من دقة وموثوقية النتائج.

تكمُن أهمية هذا الفصل في أنه يوفر قاعدة قوية لفهم وتحليل العلاقة بين نظام العمل المرن والرضا الوظيفي. من خلال تحليل المتغيرات بعمق، وتقديم إطار نظري شامل، ومراجعة الدراسات السابقة،

يساهم الفصل في بناء معرفة راسخة تدعم استنتاجات الدراسة. هذا التحليل لا يساعد فقط في تفسير النتائج المحتملة، بل أيضاً في تقديم رؤى قيمة للإدارة وصناع القرار في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك. كما أنه يضمن أن الدراسة تتمتع بأسس علمية قوية، ويعزز من قدرتها على تقديم توصيات مدروسة ومبنية على الأدلة لتحسين سياسات العمل المرنة وتعزيز الرضا الوظيفي.

المتغير التابع والمستقل

في إطار الدراسة حول أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، سيتم تحليل العلاقة بين المتغيرات الرئيسية التي تشكل محور البحث. من خلال تحديد المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، سيتم تقديم رؤى مفصلة حول كيفية تأثير نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي، مع التركيز على العوامل الأساسية التي يمكن أن تؤثر في هذا التأثير.

• المتغير التابع: نظام العمل المرن

نظام العمل المرن يمثل المتغير التابع في هذه الدراسة. يشير هذا النظام إلى مجموعة من السياسات والإجراءات التي تتيح للموظفين تعديل ساعات العمل ومكان أدائهم لوظائفهم بما يتناسب مع احتياجاتهم الشخصية وأولوياتهم. قد يشمل نظام العمل المرن خيارات مثل العمل عن بُعد، تحديد ساعات العمل اليومية، إمكانية العمل بدوام جزئي، والمرونة في تحديد أيام العمل.

يعتبر نظام العمل المرن متغيراً تابعاً لأنه يعتمد في تأثيره على العوامل المستقلة التي سيتم تحليلها. في هذه الدراسة، الهدف هو فهم كيف يمكن أن يؤثر تطبيق هذا النظام على الرضا الوظيفي لدى العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك. ستكون العلاقة بين نظام العمل المرن والرضا الوظيفي هي المحور الأساسي للبحث، حيث سيتم تحليل كيف يساهم هذا النظام في تحسين أو تقليل مستوى الرضا لدى الموظفين.

• المتغيرات المستقلة

✓ توازن العمل والحياة:

توازن العمل والحياة هو أحد المتغيرات المستقلة الأساسية في هذه الدراسة. يشير هذا المتغير إلى مدى قدرة الموظفين على تحقيق توازن بين متطلبات العمل ومتطلبات حياتهم الشخصية. نظام العمل المرن يساهم في تحسين توازن العمل والحياة من خلال السماح للموظفين بالتحكم في أوقاتهم وتخصيص وقت أكبر لأنشطتهم الشخصية والعائلية. تحسين توازن العمل والحياة يمكن أن يؤدي إلى تقليل مستويات الإجهاد وزيادة الرضا الوظيفي، حيث يشعر الموظفون بأنهم قادرون على إدارة متطلبات العمل والحياة بشكل أكثر فعالية.

✓ زيادة الإنتاجية:

زيادة الإنتاجية تعد متغيراً مستقلاً آخر يتم تحليله في الدراسة. الإنتاجية تشير إلى كمية العمل الذي يقوم به الموظف في فترة زمنية معينة. تطبيق نظام العمل المرن يمكن أن يساهم في زيادة الإنتاجية بعدة

طرق. عندما يكون للموظفين القدرة على العمل في أوقات وأماكن تناسبهم، فإنهم قد يكونون أكثر حافزية وأقل عرضة للإجهاد، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وإنتاجيتهم. علاوة على ذلك، قد يتيح النظام المرن للموظفين التركيز على العمل بشكل أفضل، مما يعزز كفاءتهم وإنتاجيتهم.

✓ إدارة الوقت:

إدارة الوقت هي المتغير المستقل الثالث الذي سيتم تحليله. تشير إدارة الوقت إلى قدرة الموظف على تنظيم وتخطيط وقته بفعالية لتحقيق أهداف العمل. مع نظام العمل المرن، يكون للموظفين حرية أكبر في تحديد كيفية استخدام وقتهم، مما قد يساهم في تحسين تنظيم الوقت وزيادة فعالية الأداء. تحسين إدارة الوقت يعني أن الموظفين يمكنهم تخصيص الوقت بشكل أفضل بين المهام المختلفة، مما يمكن أن يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل وتقليل التأخيرات وزيادة الرضا الوظيفي.

➤ أهمية تحديد المتغيرات

تحديد المتغيرات التابعة والمستقلة هو خطوة أساسية في البحث لأنه يساعد في فهم كيف تؤثر العوامل المختلفة على الموضوع الرئيسي للدراسة. في هذا السياق، تحديد نظام العمل المرن كمتغير تابع والعوامل مثل توازن العمل والحياة، زيادة الإنتاجية، وإدارة الوقت كمتغيرات مستقلة يتيح للبحث استكشاف العلاقات بين هذه العوامل بشكل دقيق. سيساهم هذا التحليل في تقديم رؤى حول كيفية تحسين نظام العمل المرن لزيادة الرضا الوظيفي، وتوفير توصيات عملية للإدارة لتعزيز فعالية النظام وتحقيق الأهداف التنظيمية.

الدراسات السابقة

دراسة النظامي (2021) بعنوان: أثر الابتكار في الإنتاج المرن: الدور الوسيط للتحسين المستمر في الشركات الاستخراجية في الأردن

الهدف: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر الابتكار بأبعاده (الابتكار التكنولوجي، والابتكار الإداري) في الإنتاج المرن بأبعاده (تنظيم مكان العمل، والصيانة الإنتاجية الشاملة، والإنتاج في الوقت المحدد، وخريطة تدفق القيمة، والإنتاج الخليوي) من خلال المتغير الوسيط للتحسين المستمر في الشركات الاستخراجية في الأردن.

المتغير المستقل: الابتكار.

المتغير التابع: الإنتاج المرن.

المتغير الوسيط: التحسين المستمر

المنهج: تكون مجتمع الدراسة من جميع المدراء في جميع المستويات الإدارية في الشركات المبحوثة والبالغ عددهم (370) مديراً، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، إذ تم توزيع (370) استبانة، استرجع منها (320) استبانة. تبين أن عدد الصالح منه للتحليل (290) استبانة وبنسبة (90.6%)، تم التحليل باستخدام العديد من الوسائل والأساليب الإحصائية ومنها المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل المسار بالاستعانة ببرنامج Smart PIS3.

النتائج : توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للابتكار بأبعاده (الابتكار التكنولوجي، الابتكار الإداري) في الإنتاج المرن بأبعاده: (تنظيم موقع العمل، والصيانة الإنتاجية الشاملة، والإنتاج في الوقت المحدد، وخريطة تدفق القيمة، والتصنيع الخليوي)، ويدل ذلك على إن الاهتمام بالابتكار يعزز تحقيق أبعاد الإنتاج المرن في الشركات المبحوثة، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحسين المستمر في الإنتاج المرن.

التوصيات: توصي الدراسة بضرورة الاستمرار بالمحافظة على مستوى تبني الابتكار بأبعاده التكنولوجي والإداري وزيادة الاهتمام بتوظيف التكنولوجيا الحديثة ومتابعة التطورات التكنولوجية التي تساهم في تحسين جودة المنتجات وتطوير الخطوط الإنتاجية باستمرار. وكذلك المحافظة على الاهتمام بتنظيم موقع العمل والصيانة الإنتاجية الشاملة، وزيادة الوعي لدى العاملين بأهمية الابتكار وتشجيع الابتكار لديهم وإشراكهم في مناقشة الأفكار الابتكارية، وتوصي أيضاً بضرورة توفير التدريبات اللازمة للموظفين في مجال الابتكار من خلال المتخصصين في هذا المجال وزيادة المعرفة بأهمية الابتكار والإنتاج المرن.

دراسة أبو الفول (2019) بعنوان: التنظيم القانوني لعقد العمل المرن في القانون الأردني

الهدف: يتناول هذا البحث التنظيم القانوني لعقد العمل المرن والذي يعتبر وسيلة حديثة من أنماط العمل حيث أن العامل فيه لا يكون تحت إشراف وإدارة صاحب العمل أو ملتزماً بالالتحاق بعمله بالشكل النمطي المعتاد والمعروف. حيث قد جاءت فكرة هذا العقد مواكبة للتطورات التقنية الحديثة ومسايرة للمتغيرات في الظرف الاجتماعي والاقتصادي ما انعكس بدوره إيجاباً على مصلحة كل من العامل بالدرجة الأولى وصاحب العمل والمنشأة بمسار يحقق التوازن العقدي في حقوق وواجبات أطراف هذا العقد ويلبي الاحتياجات المعاصرة.

المنهج : انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

النتائج : من أهم النتائج التي توصل لها هذا البحث في كون عقد العمل المرن لا يختلف عن عقد العمل العادي بل ويعد شكل من أشكاله ويخضع لأحكامه.

التوصيات: توصل إلى توصيات كان أبرزها تطبيق نظام العمل المرن على كافة العمال دون الحاجة إلى حصر فئات معينة تحدد العمال الخاضعين لأحكام هذا النظام وقواعده في العمل طالما أن هذا النظام يحقق للعامل حقوق أفضل نظرا لتوائمه مع مصلحة العامل وهي الغاية التي يصبو لها المشرع.

دراسة الحميدة (2021) بعنوان: العمل المرن وأثره على الأداء الوظيفي لموظفي مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة الكرك في ظل جائحة كورونا

الهدف : استهدف هذا البحث التعرف على التعرف على العمل المرن وأثره على الأداء الوظيفي للموظفين بالعلاقة مع بعض المتغيرات في مجلس الخدمات المشتركة في محافظة الكرك جنوب الأردن تبعا لبعض المتغيرات.

المتغيرات: المتغير المستقل: العمل المرن

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

المنهج: تم اختيار عينة الدراسة من العاملين في مجلس الخدمات المشتركة بمحافظة الكرك ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبيان وتم توزيعه على أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم 65 موظف وتم إتباع المنهج الوصفي والتحليلي واستخدام حزمة التحليل الإحصائي SPSS لتحليل البيانات.

النتائج: أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات موظفي مجلس الخدمات المشتركة لمستوى تطبيق العمل المرن يعزى لمتغيرات الدراسة المتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

دراسة دبذب (2021) بعنوان: أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركات الاتصالات الأردنية

الهدف: هدفت الدراسة إلى تحديد أثر تطبيق نظام العمل المرن، ضمن بيئة الوقاية الصحية المشددة، وبأبعده الثلاث (ممارسات العمل، ممارسات التوظيف وترتيبات العمل) على مستوى الرضا الوظيفي ببعديه (اتجاهات الوظيفة وأداء الموظف) لدى العاملين في شركات الاتصالات الأردنية الثلاث.

المتغيرات : المتغير المستقل: الحوسبة السحابية

المتغير التابع: ممارسات الإدارة الاستراتيجية للتكلفة.

المنهج: اعتمدت هذه الدراسة الاستبانة كأداة مناسبة لجمع البيانات المطلوبة لإجراء الاختبارات الإحصائية المناسبة، حيث تم سحب عينه عشوائية بسيطة مكونة من (400) فرد من مجتمع الدراسة المكون من (19090) فردا يعملون بالشركات الثلاث وبنسبة عينه قدرها (2%).

النتائج: توصلت هذه الدراسة لمجموعة من النتائج استنادا للاختبارات الإحصائية هي "وجود أثر إيجابي قوي لنظام العمل المرن على الرضا الوظيفي وبمعامل تحديد (R^2) قدره (0.656) عند مستوى دلالة إحصائية قدره ($\alpha \geq 0.05$).

التوصيات: اعتمادا على النتائج التي تم التوصل إليها قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات، كان أبرزها:

- على شركات الاتصالات الثلاث العمل على توسيع ممارسات العمل المرن من أجل رفع مستوى الرضا الوظيفي وزيادة استقرار الموظفين في عملهم، وتقليل حركة دوران والوصول إلى الولاء الوظيفي. - إعداد برامج تدريبية للموظفين في موضوعات مثل تنظيم الوقت وجدولة الأعمال وتبادل المهام والعمل الفرقي على أن يتم ذلك من خلال ممارستهم نظام العمل المرن. - إدخال أبعاد نظام العمل المرن في معايير الترقية إضافة للخبرات والمؤهلات والكفاءات، واعتماده كأساس لتقديم الحوافز والمكافآت وتحديد أجور العاملين. - تطوير عملية إعداد الخطط الاستراتيجية في الشركات لتأخذ بنظر الاعتبار تحقيق التطبيق الصحيح لنظام العمل المرن.

دراسة أحمد (2019) بعنوان: أثر ترتيبات العمل المرن في قطاع الخدمات المصرفية على الابتكار

التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بالبنوك التجارية بمدينة المنصورة

الهدف: أثر ترتيبات العمل المرن في قطاع الخدمات المصرفية على الابتكار التنظيمي.

المتغيرات: المتغير المستقل: ترتيبات العمل المرن

المتغير التابع: الابتكار التنظيمي

المنهج: اقتضى العرض المنهجي للدراسة تقسيمها إلى ثمانية محاور. تناول الأول مفهوم ترتيبات العمل المرن. وعرض الثاني أبعاد ترتيبات العمل المرن وهي، المرونة في كمية العمل، والمرونة في وقت العمل، والمرونة مكان العمل، والمرونة في استمرارية العمل. وتطرق الثالث إلى مزايا وعيوب التطبيق الفعلي لترتيبات العمل المرن بالنسبة لكل من الموظف، وصاحب العمل، ولمنظمة، وللمجتمع. وقدم الرابع وسائل تحسين إدارة ترتيبات العمل المرن ومن أهمها، تكنولوجيا الاتصالات، وطبيعة العمل، والدعم والتدريب، وثقافة المرونة داخل المنظمة. وأشار الخامس إلى الإيجابية المترتبة على تطبيق ترتيبات العمل المرن وهي، التوازن بين العمل والحياة ورفاهية العاملين، والارتباط الوظيفي، وتصورات المديرين لترتيبات العمل

المرن، وفعالية الفرق والمنظمة الجماعية والتنظيمية، والأداء الفردي، والأداء الجماعي. وعرض السادس إلى مفهوم الابتكار التنظيمي. وتطرق السابع إلى أبعاد الابتكار التنظيمي. وأشار الثامن إلى مراحل الابتكار.

النتائج : أكدت نتائج الدراسة على وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كلا من أبعاد ترتيبات العمل المرن وأبعاد الابتكار التنظيمي، ووجود ارتباط معنوي إيجابي قوي بين المرونة في كمية العمل وكلا من ابتكار العملية والابتكار الإداري، ووجود تأثير معنوي إيجابي بين كلا من المرونة في مكان العمل والمرونة في استمرارية العمل على ابتكار المنتج وابتكار العملية.

التوصيات: أوصت الدراسة بضرورة السماح للموظفين من اختيار مواعيد بدء العمل وانتهاءه لإعطائهم الحرية في اختيار الأوقات المناسبة للعمل والمتوافقة مع طاقاتهم الجسدية والنفسية، والسماح لهم بإعادة جدولة أوقات العمل وفقاً لاحتياجاتهم الشخصية.

دراسة عبد الله (2023) بعنوان: دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة

الهدف: هدف البحث إلي التعرف علي وعى النساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة لأهمية التوازن بين العمل والأسرة، مع تحديد مستوى ممارسة مستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة لترتيبات العمل المرنة، بالإضافة إلي تحليل تأثير ترتيبات العمل المرنة في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة.

المتغيرات: المتغير المستقل: ترتيبات العمل المرنة

المتغير التابع : التوازن بين العمل والأسرة

المنهج : من خلال عينة عشوائية للنساء العاملات علي اختلاف وظائفهم بين طبية، وممرضة، وفني معمل، وإدارية والتي قدرت بـ (٣٩٦) مفردة موزعين علي مستشفيات صيدناوي، والمقطم، والنصر بطولان، وشبرا، وأطفال مصر.

النتائج: توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة معنوية بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة، وكذلك عدم وجود فروق معنوية في اتجاهات مفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين

العمل والأسرة للنساء يرجع إلى العوامل الديموجرافية (العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المسمى الوظيفي).

التوصيات: وفي ضوء تلك النتائج تم اقتراح مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تعظيم الاستفادة من تبني ترتيبات العمل المرنة نحو إحداث التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بالمستشفيات محل البحث.

دراسة توفيق (2021) بعنوان: الأبعاد الاجتماعية للعمل المرن في ظل الأزمات: دراسة ميدانية على عينة من الخبراء والعمال بمصنع نستله 1 مصر

الهدف: هدفت هذه الدراسة الى تحليل أسباب تطبيق نظام العمل المرن وعوامل نجاحه، وتفسير الأبعاد الاجتماعية لنظام العمل المرن (متغير العمر-ضغوط العمل-استخدام التكنولوجيا-علاقات العمل-مدى حرية العامل في اختيار ساعات عمله-متطلبات الأسرة-الظروف الصحية للعامل).

المنهج: تم استخدام المنهج التكاملي حيث الجمع بين المنهج الكمي والكيفي من خلال استخدام منهج المسح الاجتماعي على عينة قوامها (٢٣٠) مفردة من مختلف الأقسام، والمستويات الإدارية والفنية بشركة نستله مصر بالسادس من أكتوبر لإنتاج المواد الجافة، وتطبيق دليل مقابلة متعمقة على عينة من الخبراء.

النتائج: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات العمر فيما يتعلق ب" أسباب العمل المرن-أشكال وصور العمل المرن-إيجابيات العمل المرن-سلبيات العمل المرن-معوقات العمل المرن). توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قدرة العاملين على استخدام التكنولوجيا وتفضيل ثقافة العمل المرن عند مستوى دلالة 0.01 توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تأثير العمل المرن على الأسر وتفضيل العمل المرن عند مستوى دلالة 0.01. الأصالة / القيمة: تقدم الدراسة مساهمة من خلال فحص اتجاه تأثيرات FWAS ترتيبات العمل المرن على علاقات العمل ROL، والأبعاد الاجتماعية له.

دراسة حسين (2023) بعنوان: دور ممارسات سلاسل التوريد الإلكترونية في تحسين ترتيبات العمل المرن: دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات في مصر.

الهدف: تهدف هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين تطبيق ممارسات سلاسل التوريد الإلكترونية وترتيبات العمل المرن، وذلك من خلال دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات في مصر. قام البحث بتحديد الأبعاد الخاصة بممارسات سلاسل التوريد الإلكترونية وهي استخدام الشبكات والإنترنت وقواعد البيانات

والمعلومات وأعمال التنسيق بين الإدارات وكذلك تم تحديد أبعاد ترتيبات العمل المرنة وهي مرونة وقت العمل ومرونة مكان العمل ومرونة إجراءات العمل.

المتغيرات: المتغير المستقل: ممارسات سلاسل التوريد الإلكترونية

المتغير التابع: ترتيبات العمل المرنة

المنهج: وتم الاعتماد في البحث على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام استمارة استبيان كأداة للدراسة في جمع البيانات وتكون مجتمع البحث من كافة العاملين بقطاع الاتصالات في مصر وقد بلغ حجم العينة (٣٨٤) مفردة.

النتائج: توصل البحث إلى وجود تأثير جوهري لتطبيق سلاسل التوريد الإلكترونية على ترتيبات العمل المرنة من خلال وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين ممارسات سلاسل التوريد الإلكترونية وكل من أبعاد ترتيبات العمل المرنة المتمثلة في (مرونة مكان العمل - مرونة وقت العمل - مرونة إجراءات العمل) بقطاع الاتصالات في مصر.

التوصيات: أوصى البحث إلى ضرورة إدراك المسؤولين بأهمية نظم المعلومات الإدارية وقواعد البيانات وتكنولوجيا المعلومات.

دراسة الغويري (2021) بعنوان: التعويضات وأثرها في الاحتفاظ بالمواهب: الدور الوسيط لترتيبات وقت العمل المرنة في الشركات الصناعية في الأردن

الهدف: هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر التعويضات في الاحتفاظ بالمواهب في الشركات الصناعية، وقياس الدور الوسيط لترتيبات وقت العمل المرنة في الشركات الصناعية. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتعويضات بأبعادها (التعويضات المباشرة، التعويضات غير المباشرة) في الاحتفاظ بالمواهب بأبعاده مجتمعة (التطوير، الترقية، خصائص العمل، الاتصالات، الأمن الوظيفي) في الشركات الصناعية التي تطبق العمل المرنة في الأردن.

المتغيرات : المتغير المستقل : التعويضات

المتغير التابع: الاحتفاظ بالمواهب

المتغير الوسيط: العمل المرنة

المنهج: حيث تكون مجتمع الدراسة من أربع شركات صناعية تطبق ترتيبات العمل المرن، وتكونت وحدة التحليل من الإدارة العليا والوسطى في مجموعه شركات صناعية تعمل في صناعة الألبسة الجاهزة وتطبق ترتيبات وقت العمل المرن في الأردن وهي: (شركة حرفة الإبرة لصناعة الألبسة الجاهزة، وشركة قوس قزح لصناعة الألبسة الجاهزة، وشركه أيام ماليان الصناعية، وشركة ريتش باين إنترناشيونال جروب). وشملت وحدة التحليل كل من نواب المدير العام ومدراء الدوائر ومساعدین مدراء الدوائر ورؤساء الأقسام والمشرفين في تلك الشركات حيث تم استخدام المنهج الكمي من خلال تطوير استبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تم إتباع أسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة، وتم توزيع (300) استبانة، وكانت الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (290) استبانة، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، كتحليل الانحدار، وتحليل المسار (Path Analysis) باستخدام برنامج (Amos).

النتائج: بينت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتعويضات في ترتيبات وقت العمل المرن في الشركات الصناعية التي تطبق وقت العمل المرن في الأردن، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لترتيبات وقت العمل المرن في الاحتفاظ بالمواهب بأبعاده مجتمعة (التطوير، الترقية، خصائص العمل، الاتصالات، الأمن الوظيفي) في الشركات الصناعية التي تطبق العمل المرن في الأردن، بينت نتائج التحليل أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتعويضات في الاحتفاظ بالمواهب بأبعاده (التطوير، الترقية، خصائص العمل، الاتصالات، الأمن الوظيفي) من خلال ترتيبات وقت العمل المرن كمتغير وسيط في الشركات الصناعية التي تطبق العمل المرن في الأردن.

توصيات: خرجت الدراسة بمجموعة توصيات أهمها ضرورة قيام إدارة الشركات بدعم العاملين بالحوافز بما ينسجم مع مستوى الجهد الذي يبذل في العمل، وإعادة النظر بسلم الرواتب تماشياً مع ارتفاع معدلات الأسعار، وأن تعمل إدارة الشركات المبحوثة بإشعار العاملين بالاطمئنان تجاه مستقبلهم الوظيفي وعدم تعرضهم للخطر نتيجة أية صعوبات مالية تتعرض لها الشركة، وضرورة قيام إدارة الشركات بتشجيع العمل عن بعد لمن تتطلب طبيعة عملهم ذلك، والعمل على تلقي العاملين فيه الشركة تدريبات لدعم العمل عن بعد.

دراسة خليل (2021) بعنوان: الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي: دراسة ميدانية على المراجعين الداخليين في المملكة العربية.

الهدف: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي في المملكة العربية السعودية حيث تعتبر علاقة المراجع الداخلي بالمنظمة علاقة معقدة حيث من جهة يجب أن يكون لديهم

احساس بالاستقلالية والموضوعية في أداء مسؤولياتهم ومن جهة أخرى يعتمد عملهم على أولئك الذين يقومون بمراجعة أعمالهم وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين.

المتغيرات : الرضا الوظيفي.

المتغير التابع: المراجع الداخلية.

المنهج: واستخدمت الباحثة الاستبانة الإلكترونية كأداة لجمع البيانات ووصلها 330 استبانة وتساهم نتائج هذه الدراسة في فهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي في المملكة العربية السعودية من أجل ايجاد طرق للتحسين والتطوير الوظيفي والاحتفاظ بالكفاءات المهنية.

النتائج: خلصت الدراسة إلى انخفاض الصراع المهني التنظيمي حيث اشار 55.1% إلى تقديم تقرير المراجعة الداخلية إلى لجنة المراجعة واتفق أهداف المراجعة الداخلية مع أهداف المنظمة، كما اتفقت مفردات العينة على أن الرواتب هي المصدر الأساسي للحصول على الدخل وأكد 57.6% أنها لا تتناسب مع حجم الأعمال التي يكلف بها المراجع الداخلي.

توصيات: استنادا للنتائج أوصت الباحثة بضرورة تقديم المنظمات والجمعيات المهنية دعماً أكبر لمهنة المراجعة الداخلية وتفعيل دور المراجع الداخلي بشكل أكبر مما يتمشي مع معايير المراجعة الداخلية الصادرة من المعهد الأمريكي للمراجعين الداخليين وتوفير معايير موضوعية لتقييم أداء المراجع الداخلي وإعادة صياغة هيكل الرواتب بما يتناسب مع الجهد المبذول وتطوير أساليب التحفيز، وكذلك تعزيز وتطوير وتحسين العلاقة مع المراجع الداخلي من خلال التقدير والتعاون المستمر وإشعارهم انهم ينتمون للمنظمة ولا يعملون فيها فقط.

دراسة الشريف (2021) بعنوان: التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من

معلمات رياض الأطفال في محافظة اللاذقية.

الهدف: هدفت الدراسة إلى دراسة علاقة التعاطف بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، والفروق في مهارة التعاطف والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

المتغيرات : التعاطف.

المتغير التابع: الرضا الوظيفي.

المنهج: وتم اختيار عينة مكونة من (60) معلمة من روضات الأطفال الخاصة في مدينة اللاذقية، وتم استخدام مقياس التعاطف من إعداد ستيكال (Steckal, 1994) ترجمة الباحثة، ومقياس الرضا الوظيفي لمعلمة رياض الأطفال من إعداد هيبة (2016)، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي.

النتائج: أشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، ووجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال، ووجود فروق دالة إحصائية في التعاطف والرضا الوظيفي وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة، لصالح ذوي الخبرة الأكبر.

دراسة الركابي (2019) بعنوان: الرضا الوظيفي وأثره في الانغراز الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين العاملين في عدد من المراكز الصحية في محافظة ذي قار.

الهدف: هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الرضا الوظيفي في الانغراز الوظيفي وتوضح أهمية البحث من خلال صياغة المشكلة عبر مجموعة من التساؤلات تتمحور حول إذا ما كان هناك علاقة ارتباط وتأثير بين متغيرات البحث.

المتغيرات : المتغير المستقل: الرضا الوظيفي.

المتغير التابع: الانغراز الوظيفي.

المنهج: تم بناء أنموذج افتراضي للبحث، ومن أجل اختبار صحة الفرضيات تم جمع البيانات من خلال أداء الاستبانة التي أعدت لهذا الغرض واختبرت لذلك عينة تمثلت ب (30) موظفا من الموظفين العاملين في عدد من المراكز الصحية في محافظة ذي قار. تم الاستعانة ببرنامج SPSS الإحصائي لتحليل البيانات واستعمال عدد من الأساليب الإحصائية.

النتائج: وفي ضوء النتائج التي تم تمخض عنها التحليل الإحصائي توصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات من أهمها (توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين الرضا الوظيفي والانغراز الوظيفي). وانتهى بعدد من التوصيات أبرزها (ضرورة زيادة اهتمام الإدارات العليا في المنظمات قيد البحث بتوفير وتهيئة الوظائف التي تتلاءم مع رغبات وطموحات العاملين والذي بدوره يعزز من مستويات الرضا الوظيفي للأفراد العاملين).

The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance: The Case of the Software Companies in Palestine

هدف هذا البحث إلى دراسة أثر الإجهاد الوظيفي والرضا الوظيفي على أداء الموظف، من خلال الذكاء العاطفي كمتغير وسيط. حيث ركزت الدراسة على العوامل التي تؤثر على ضغوط العمل والرضا الوظيفي مثل العلاقات الشخصية، ودعم الإدارة، والعلاقات بين الإدارة والموظفين، ومجموعة العمل، والعمل المرتبط بالموظفين. تم جمع البيانات باستخدام مسح استبائي عبر الإنترنت من المشاركين العاملين في مشاريع شركات البرمجيات في فلسطين حيث شملت العينة على 250 إجابة بنسبة استجابة بلغت 62.5%. تم تحليل البيانات باستخدام طريقة نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الجزئية الصغرى. أكدت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي والتوتر الوظيفي والذكاء العاطفي هي عوامل تمكين رئيسية لأداء الموظف. كما تشير النتائج أن الذكاء العاطفي يتوسط العلاقة بين ضغوط العمل وأداء الموظف. كما أكدت النتائج أيضا أن ضغوط العمل والرضا الوظيفي من العوامل المهمة التي تؤثر على أداء الموظف وإنتاجيته. تسهم هذه الدراسة في إثراء أدبيات إدارة الأداء من خلال تناول دور الذكاء العاطفي في تحسين أداء الموظف وإنتاجيته.

دراسة (Al-Zubaidi, 2020) بعنوان :

The Level of Principal Leadership Styles and Teacher Job Satisfaction

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق القيادة التحويلية والمعاملة في المدارس من وجهة نظر المعلمين. وتحديد درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الابتدائية من وجهة نظرهم. استخدم المنهج البحثي الوصفي والتحليلي الحالي لمعرفة مستوى أنماط القيادة الرئيسية والرضا الوظيفي للمعلم، ويتألف مجتمع البحث الحالي من جميع معلمي المدارس الابتدائية في المدارس الحكومية، وتتألف عينة البحث من (50) من الذكور والإناث المدرسون: استخدم الباحث في البحث الحالي أداتين: (1) استبيان (الرضا الوظيفي للمعلم)، و(2) استبيان (أنماط القيادة). للإجابة على أسئلة البحث، تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والوزن النسبي، والرتب، واستناداً إلى نتائج هذه الدراسة، استنتج أن أسلوب القيادة التحويلية هو أكثر أنماط القيادة ممارسة في المدرسة. وهذا الأسلوب له علاقة إيجابية بالرضا الوظيفي للمعلمين. وخلص أيضا إلى أن أسلوب القيادة المعاملات يعزز الرضا الوظيفي للمعلمين.

دراسة Mohamed, 2021 بعنوان :

**The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction:
Educational Institution as a Pattern**

هدفت هذه الدراسة التعرف على علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية وتماشياً مع طبيعة الموضوع المدروس تم استخدام المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات من الميدان. شملت عينة الدراسة 210 أستاذ وأستاذة من مقاطعة الرباح ولاية الوادي تم اختيارهم بطريقة عشوائية منتظمة وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي.

دراسة (Al-Madadha, 2020) بعنوان :

**Organizational Justice and Employee's Job Satisfaction: An Applied
Study on Manaseer Industrial Complex**

هدف هذا البحث إلى دراسة أثر العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة في التعامل على الرضا الوظيفي في مجمع المناصير الصناعي في الأردن. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الكمي. حيث تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على 247 موظف من مختلف المسميات والدرجات الوظيفية في شركة مجمع المناصير الصناعي. وتم إجراء تحليل خطي متعدد لاختبار الفرضيات. أظهرت نتائج التحليل أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية، العدالة التوزيعية، العدالة في التعامل، والرضا الوظيفي. ولكن لم تظهر نتائج تحليل البيانات علاقة بين العدالة الإجرائية والرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تشير نتائج تحليل البيانات إلى أن الأهمية النسبية للمتغيرات هي العدالة في التعامل، العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية بالترتيب. استنتجت الدراسة تشير إلى أن تحسين الإجراءات والأدوات التي تحفز العدالة التوزيعية والعدالة في التعامل تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي عند الموظفين.

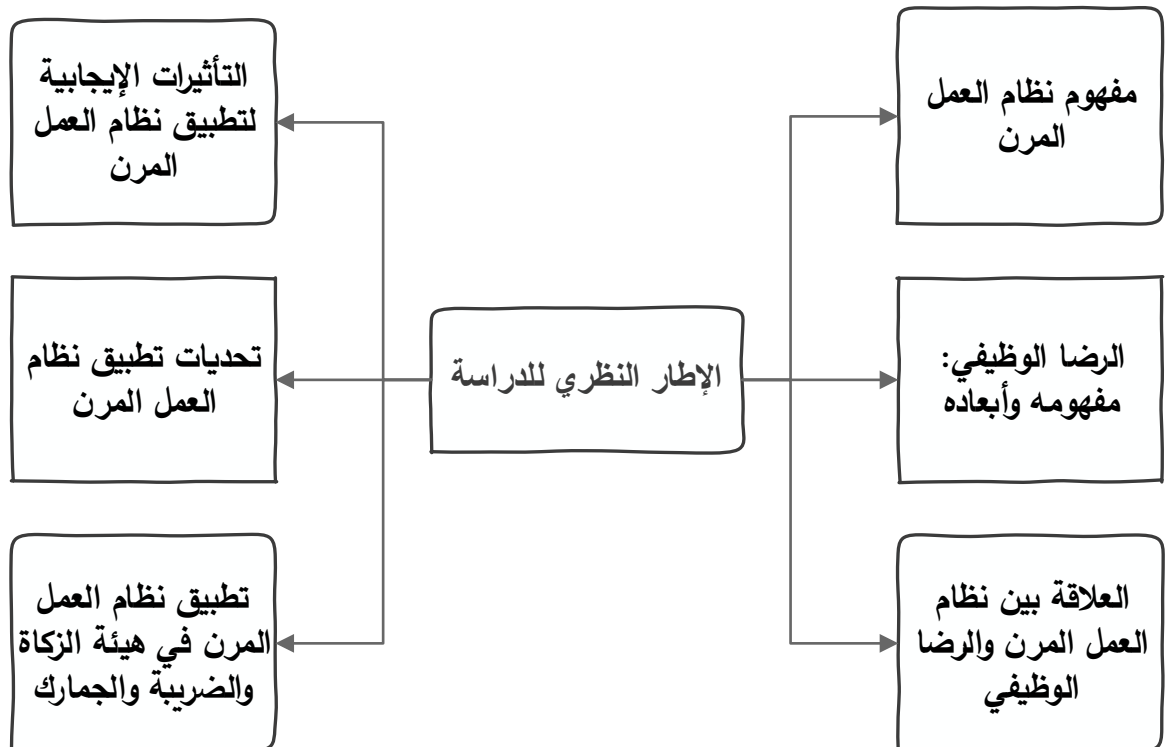
دراسة (Bouchareb, 2021) بعنوان :

**The Relationship between Perceived CSR and Job Satisfaction for Human
Resources: Case Study Skikda Bottling Company (SBC)**

بحثت هذه الدراسة في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية المدركة (CSR) والرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. وقد أجريت على عينة ميسرة تكونت من 93 مفردة من مؤسسة سكيكدة لتعبئة القارورات SBC، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستمارة كأداة رئيسية للدراسة، مع اعتماد مقارنة الأطراف ذات المصلحة في تحديد أبعاد المسؤولية الاجتماعية. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية متوسطة وطردية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية المدركة والرضا الوظيفي للموارد البشرية. وقد أوصت الدراسة بضرورة تكثيف أنشطة المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين مع العمل على إدماجهم في الأنشطة الطوعية التي تقوم بها المؤسسة.

الإطار النظري

في عالم الأعمال الحديث، يشهد مكان العمل تحولات كبيرة تتماشى مع تطورات التكنولوجيا ومتطلبات الحياة العصرية. من بين هذه التحولات، يُعد نظام العمل المرن واحداً من أبرز الاتجاهات التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتلبية احتياجات الموظفين بشكل أفضل. يتسم نظام العمل المرن بتوفير خيارات متعددة للعاملين بشأن أوقات وأماكن عملهم، مما يتيح لهم تحقيق توازن أفضل بين حياتهم الشخصية والمهنية. في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المؤسسات في جذب والاحتفاظ بالموظفين الموهوبين، يصبح من الضروري استكشاف كيفية تأثير هذه الأنظمة على رضا الموظفين وأداء المؤسسات.



1. مفهوم نظام العمل المرن

يعتبر نظام العمل المرن من أبرز تطورات إدارة الموارد البشرية في العصر الحديث، حيث يهدف إلى توفير مستويات عالية من المرونة في تنظيم أوقات العمل، مما يتيح للموظفين القدرة على التوازن بين حياتهم الشخصية والمهنية بطريقة أكثر مرونة مقارنة بالنماذج التقليدية. يتميز هذا النظام بتقديره للظروف الفردية لكل موظف وتوفير بيئة عمل تدعم تحقيق الأهداف المهنية مع الحفاظ على جودة حياة جيدة. يشمل نظام العمل المرن مجموعة متنوعة من الترتيبات التي تسمح للموظفين بترتيب أوقاتهم وأماكن عملهم بطرق تتناسب مع احتياجاتهم الشخصية، مما يؤدي إلى تعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية بشكل عام (Indradewa، 2023).

في جوهره، يسعى نظام العمل المرن إلى إدراك أهمية توازن الحياة والعمل، حيث يتيح للموظفين إمكانية التكيف مع المتغيرات الشخصية مثل المسؤوليات الأسرية أو الظروف الصحية دون التأثير السلبي على أدائهم الوظيفي. هذا النوع من النظام يُشجع على تحقيق مستوى عالٍ من الإنتاجية من خلال تعزيز الشعور بالاستقلالية والتحكم في وقت العمل. بتطبيق النظام، يمكن للموظفين اختيار أوقات بدء وانتهاء العمل بشكل يتناسب مع حياتهم الشخصية، مما يساهم في تقليل التوتر والإجهاد الناتج عن ضغوط العمل التقليدية.

إن مفهوم العمل المرن لا يقتصر فقط على السماح للموظفين بالعمل من المنزل أو تقليل ساعات العمل، بل يتضمن أيضاً تنظيم العمل بطرق تتسم بالكفاءة العالية. على سبيل المثال، يتيح العمل عن بعد للموظفين أداء مهامهم من مواقع متنوعة، مما يمكنهم من تحقيق نتائج عالية الجودة دون الحاجة للتواجد الفعلي في المكتب. التقنية الحديثة تلعب دوراً رئيسياً في دعم هذا النموذج من خلال توفير أدوات الاتصال والتعاون التي تساهم في تحقيق أهداف العمل بفعالية، مما يقلل من الحاجة إلى الاجتماعات التقليدية والزيارات المتكررة للمكتب (Bal، 2023).

تظهر الدراسات أن تطبيق نظام العمل المرن يمكن أن يؤدي إلى تحسين كبير في رضا الموظفين. عندما يُسمح للموظفين بترتيب أوقات عملهم بشكل يتناسب مع احتياجاتهم، فإنهم يشعرون بالقدرة على إدارة أعبائهم الشخصية بمرونة أكبر، مما يقلل من التوتر المرتبط بالعمل. هذه الفوائد لا تقتصر على مستوى الأفراد فقط، بل تمتد إلى تحسينات في الأداء المؤسسي بشكل عام. الموظفون الذين يشعرون بالرضا عن بيئة عملهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر التزاماً وولاءً للمؤسسة، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات التدوير وزيادة استقرار القوى العاملة.

ومع ذلك، فإن تطبيق نظام العمل المرن لا يخلو من التحديات. يتطلب الأمر وضع سياسات وإجراءات واضحة لضمان تحقيق الأهداف المؤسسية وضمان التوازن العادل في توزيع المهام بين الموظفين. يتعين على المؤسسات تطوير آليات فعالة لمراقبة الأداء وتقييمه، لضمان أن مستوى المرونة لا يؤثر سلباً على الإنتاجية أو تحقيق الأهداف المؤسسية. بالإضافة إلى ذلك، يجب على الشركات أن تكون مستعدة للاستثمار في التكنولوجيا اللازمة لدعم العمل عن بعد وضمان تواصل فعال بين فرق العمل المختلفة.

يعد نظام العمل المرن أداة قوية لتعزيز الرضا الوظيفي والإنتاجية، مما يعكس مدى أهمية توفير بيئة عمل مرنة تدعم التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. من خلال فهم طبيعة هذا النظام وتطبيقه بشكل مدروس، يمكن للمؤسسات أن تحقق فوائد كبيرة تتضمن تحسين الأداء المؤسسي وزيادة ولاء الموظفين، مما يساهم في تحقيق النجاح المستدام في بيئة العمل الحديثة (Sekhar، 2021).

2. الرضا الوظيفي: مفهومه وأبعاده

الرضا الوظيفي هو حالة من التقدير الإيجابي التي يشعر بها الفرد تجاه عمله، وهو يعد من العوامل الرئيسية التي تؤثر على جودة حياة الموظف داخل بيئة العمل. يُفهم الرضا الوظيفي على أنه استجابة عاطفية وسلوكية للشخص تجاه وظيفته، ويعكس مدى توافق توقعاته الشخصية مع تجربته الفعلية في العمل. يتضمن هذا المفهوم الشعور بالرضا عن جوانب مختلفة من العمل، مثل طبيعة المهام، العلاقة بالزملاء، وتقدير الجهود من قبل الإدارة. يمكن أن يكون الرضا الوظيفي نتيجة لعدة عوامل تشمل بيئة العمل، سياسات الشركة، والتقدير والاعتراف بالجهود الفردية.

الرضا الوظيفي ليس مفهوماً أحادي البعد بل يتضمن مجموعة من الأبعاد التي تشكل معاً صورة كاملة لتجربة الموظف في العمل. يتميز الرضا الوظيفي بكونه متعدد الأبعاد، حيث يشتمل على جوانب مختلفة تؤثر في شعور الموظف بالرضا والارتياح في عمله. يمكن تقسيم هذه الأبعاد إلى عدة مجالات رئيسية، مثل طبيعة العمل، بيئة العمل، والمكافآت والتقدير (Prihadini، 2021).

تعتبر طبيعة العمل أحد الأبعاد الأساسية للرضا الوظيفي، حيث تلعب المهام التي يقوم بها الموظف دوراً حاسماً في تحديد مدى رضاه عن عمله. إذا كانت المهام التي يتعين على الموظف إنجازها تتناسب مع مهاراته واهتماماته، فإن ذلك يساهم في شعوره بالرضا والإنجاز. العمل الذي يوفر تحديات ملائمة ويتيح للموظف استخدام مهاراته بشكل فعال يمكن أن يكون مصدراً كبيراً للرضا. بالمقابل، يمكن أن يؤدي العمل الذي يفتقر إلى التحديات أو يتضمن مهام مملة إلى شعور بالإحباط وعدم الرضا.

تشير بيئة العمل إلى الظروف المحيطة بالموظف أثناء أداء عمله، بما في ذلك العلاقة مع الزملاء والإدارة، وكذلك جودة المرافق والمعدات المستخدمة. بيئة العمل الإيجابية التي تتسم بالدعم

والتعاون بين الأفراد تساهم بشكل كبير في تعزيز الرضا الوظيفي. العلاقات الجيدة مع الزملاء وفريق العمل، وتوفير بيئة عمل خالية من التوتر والنزاعات، تعزز من شعور الموظف بالراحة والرضا. كما تلعب ظروف العمل المادية، مثل جودة المكاتب والمعدات، دوراً في تحديد مدى رضى الموظف عن بيئة العمل.

المكافآت والتقدير هي أحد الأبعاد الحيوية للرضا الوظيفي، حيث يؤثر الاعتراف بالجهود الفردية وتقديم المكافآت المناسبة على مدى رضا الموظف عن عمله. المكافآت لا تقتصر على الأجر المادي فقط، بل تشمل أيضاً التقدير المعنوي، مثل الشكر والثناء والتقدير العلني. الموظفون الذين يشعرون بأن جهودهم تُقدَّر ويُعترف بها يكونون أكثر ميلاً للشعور بالرضا والالتزام تجاه العمل. في المقابل، يمكن أن يؤدي نقص التقدير والمكافآت إلى شعور بالإحباط والتقليل من قيمة العمل، مما يؤثر سلباً على الرضا الوظيفي.

الرضا الوظيفي يتأثر بعدد من العوامل المختلفة التي يمكن أن تكون داخلية أو خارجية. العوامل الداخلية تشمل الحالة النفسية للموظف، مهارات التكيف، وطموحاته الشخصية. بينما تشمل العوامل الخارجية السياسات التنظيمية، الظروف الاقتصادية، ومتطلبات العمل. التوازن بين العمل والحياة الشخصية يلعب أيضاً دوراً كبيراً في تحديد مستوى الرضا الوظيفي. الموظفون الذين يشعرون بالتوازن بين حياتهم الشخصية والمهنية يكونون أكثر رضا عن عملهم، حيث يمكنهم إدارة أوقاتهم بفعالية وتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية بشكل متوازن (Sci، 2023).

الرضا الوظيفي له تأثيرات متعددة على الأداء المؤسسي والصحة النفسية للموظف. الموظفون الراضون عن وظائفهم يكونون أكثر إنتاجية وابتكاراً، حيث يكون لديهم حافز أكبر للقيام بعملهم بشكل فعال. كما يرتبط الرضا الوظيفي بتقليل معدلات الدوران الوظيفي، حيث يكون الموظفون الراضون أقل ميلاً لترك وظائفهم، مما يوفر للشركة استقراراً أكبر في القوى العاملة. من الناحية النفسية، يعزز الرضا الوظيفي من الصحة النفسية والرفاهية العامة للموظف، حيث يقلل من مستويات التوتر والإجهاد، ويعزز الشعور بالاستقرار والإنجاز.

يمثل الرضا الوظيفي مكوناً أساسياً في تجربة العمل للموظف، ويتأثر بعدد من الأبعاد والعوامل المختلفة التي تشكل بيئة العمل. من خلال فهم وتقييم هذه الأبعاد، يمكن للمؤسسات تطوير استراتيجيات لتحسين الرضا الوظيفي وتعزيز أداء الموظفين. يعد الرضا الوظيفي عاملاً حاسماً في تحقيق النجاح المؤسسي، حيث يؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية، الاستقرار الوظيفي، والصحة النفسية للموظف (Rana، 2024).

3. العلاقة بين نظام العمل المرن والرضا الوظيفي

تُعَدُّ العلاقة بين نظام العمل المرن والرضا الوظيفي من المواضيع الهامة التي يتم دراستها في سياق الإدارة الحديثة للموارد البشرية. يرتبط تطبيق نظام العمل المرن بشكل وثيق بتحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، حيث يعكس هذا النظام قدرته على تحسين نوعية تجربة العمل للموظفين من خلال تقديم درجة أكبر من المرونة في تنظيم أوقات العمل ومواقع أداء المهام. لفهم كيفية تأثير نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي، من المهم أن نناقش كيف يساهم هذا النظام في تلبية احتياجات الموظفين وتعزيز جودة حياتهم المهنية والشخصية على حد سواء.

أحد الأسباب الرئيسية التي تجعل نظام العمل المرن يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي هو قدرته على تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية. حيث يوفر النظام للموظفين المرونة في تحديد أوقات عملهم، مما يسمح لهم بإدارة أوقاتهم بطرق تتناسب مع احتياجاتهم الشخصية والعائلية. على سبيل المثال، الموظف الذي يستطيع ترتيب ساعات عمله بما يتناسب مع التزامات أسرته أو احتياجاته الشخصية، يشعر بقدر أكبر من السيطرة على جوانب حياته المختلفة. هذا الشعور بالتحكم والتوازن يعزز من مستوى الرضا الوظيفي، حيث يقلل من التوتر والإجهاد الذي قد ينجم عن الضغوط المرتبطة بالعمل التقليدي ذي الجداول الزمنية الصارمة (Davidescu، 2020).

يساهم نظام العمل المرن في تحسين بيئة العمل من خلال توفير خيارات العمل التي تناسب الأفراد المختلفين. على سبيل المثال، يمكن للموظفين اختيار العمل عن بعد أو العمل في أوقات مرنة بناءً على احتياجاتهم الشخصية. هذا النوع من الترتيبات يساهم في خلق بيئة عمل أكثر دعمًا وتقهمًا لاحتياجات الموظفين، مما يعزز من شعورهم بالراحة والرضا. في السياقات التي يواجه فيها الموظفون ضغوطات اجتماعية أو شخصية، تكون القدرة على العمل بمرونة أداة فعالة لتخفيف هذه الضغوط وزيادة الرضا عن العمل.

أحد الأبعاد المهمة للعلاقة بين نظام العمل المرن والرضا الوظيفي هو تأثير هذا النظام على الانخراط والتحفيز الوظيفي. عندما يُعطى الموظفون خيار العمل بطرق تتناسب مع حياتهم الخاصة، فإنهم يشعرون بالتقدير والاعتراف من جانب الإدارة، مما يعزز من شعورهم بالولاء والانتماء للمؤسسة. إن التقدير والاعتراف بالجهود الفردية، الذي يأتي نتيجة لتطبيق نظام العمل المرن، يساهم في زيادة مستوى التحفيز، مما ينعكس إيجابًا على الأداء الوظيفي والرضا العام.

بالإضافة إلى ذلك، يساهم نظام العمل المرن في تقليل معدلات الدوران الوظيفي. الموظفون الذين يشعرون بالرضا عن ظروف عملهم وبيئة العمل يكونون أقل ميلًا للبحث عن فرص عمل جديدة. التوازن المحسن بين العمل والحياة الشخصية، وفرص العمل المرن، يزيدان من استقرار القوى العاملة، مما يساعد المؤسسات على الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين والمستثمرين في نجاح المؤسسة.

على الرغم من هذه الفوائد، فإن العلاقة بين نظام العمل المرن والرضا الوظيفي ليست دائماً خطية. قد يواجه بعض الموظفين تحديات تتعلق بالتنظيم الذاتي والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، مما قد يؤثر على تجربتهم مع نظام العمل المرن. من هنا، فإن ضمان وجود سياسات واضحة وإجراءات دعم فعالة لتسهيل التكيف مع نظام العمل المرن يعتبر أمراً حاسماً. المؤسسات التي تستطيع تقديم التدريب والدعم اللازم للموظفين في هذا السياق تكون أكثر قدرة على تحقيق الفوائد المرجوة من تطبيق هذا النظام. تُظهر الدراسات والأبحاث أن هناك علاقة إيجابية بين تطبيق نظام العمل المرن والرضا الوظيفي. من خلال تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية، تعزيز التقدير والتحفيز، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، يساهم نظام العمل المرن في تحسين جودة تجربة العمل للموظفين. ومع ذلك، يتطلب تحقيق هذه الفوائد تطبيق نظام العمل المرن بشكل مدروس وتقديم الدعم اللازم لضمان نجاح هذا النظام في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز رضا الموظفين (Wheatley، 2016).

4. التأثيرات الإيجابية لتطبيق نظام العمل المرن

تطبيق نظام العمل المرن هو أحد الابتكارات الحديثة في إدارة الموارد البشرية التي تستهدف تحسين تجربة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي من خلال توفير درجة أكبر من المرونة في تنظيم أوقات العمل ومواقع أداء المهام. هذا النظام، الذي يتيح للموظفين اختيار أوقات العمل المناسبة لهم والعمل من مواقع مختلفة، له تأثيرات إيجابية متعددة تؤثر بشكل كبير على الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسات. لفهم هذه التأثيرات بشكل كامل، من الضروري تناول التأثيرات الإيجابية التي يجلبها نظام العمل المرن لكل من الموظف والمؤسسة على حد سواء.

أحد التأثيرات الإيجابية البارزة لنظام العمل المرن هو تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية. يوفر هذا النظام للموظفين القدرة على تنظيم أوقات عملهم بطريقة تتناسب مع التزاماتهم الشخصية والأسرية، مما يقلل من الضغوط الناتجة عن التزامات العمل التقليدية. عندما يُمنح الموظفون المرونة في تحديد أوقات عملهم، يتمكنون من التوفيق بين واجباتهم المهنية ومسؤولياتهم الأسرية أو الشخصية بشكل أفضل. هذا التوازن المحسن يؤدي إلى تقليل الإجهاد والتوتر، مما يساهم في تحسين الصحة النفسية والبدنية للموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يعزز هذا التوازن من شعور الموظف بالرضا والراحة، مما ينعكس إيجاباً على التزامه وأدائه في العمل (Jiang، 2023).

علاوة على ذلك، يساهم نظام العمل المرن في زيادة الإنتاجية والكفاءة. عندما يتمكن الموظفون من العمل في الأوقات التي يشعرون فيها بأنهم الأكثر نشاطاً وإنتاجية، فإنهم يميلون إلى تقديم أداء أفضل. القدرة على اختيار أوقات العمل المثلى تمكن الموظفين من الاستفادة القصوى من ساعات عملهم، مما يؤدي إلى إنجاز المهام بكفاءة أعلى. هذا النظام يتيح أيضاً للموظفين العمل من مواقع مختلفة، مثل

المنزل أو مكاتب فرعية، مما يمكنهم من تنفيذ مهامهم في بيئة أكثر راحة وملاءمة. كل هذه العوامل تساهم في تحسين مستوى الإنتاجية بشكل عام، حيث ينجز الموظفون مهامهم بفعالية أكبر في ظل الظروف التي تناسبهم.

التأثير الإيجابي الآخر لنظام العمل المرن هو تعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل. عندما يشعر الموظفون بالتحكم والمرونة في تنظيم أوقات عملهم، فإنهم يكونون أكثر استعدادًا لتقديم أفكار جديدة والمساهمة بطرق مبتكرة. الحرية في اختيار مكان وزمان العمل تعزز من قدرة الموظفين على التفكير خارج الإطار التقليدي والتعامل مع التحديات بطرق جديدة. هذه البيئة التي تدعم الابتكار تعزز من قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق وتحقيق ميزة تنافسية من خلال تقديم حلول إبداعية وفعالة.

نظام العمل المرن أيضاً يساهم في تقليل معدلات الدوران الوظيفي. الموظفون الذين يشعرون بالرضا عن بيئة عملهم ويتلقون دعماً في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية يكونون أقل ميلاً للبحث عن فرص عمل جديدة. التقدير الذي يحصل عليه الموظفون من خلال توفير بيئة عمل مرنة يعزز من شعورهم بالانتماء والولاء للمؤسسة. انخفاض معدلات الدوران الوظيفي يعنى استقراراً أكبر في القوى العاملة، مما يوفر للشركة مزيداً من الاستمرارية والكفاءة في تحقيق أهدافها.

علاوة على ذلك، يساهم نظام العمل المرن في تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة. عندما يشعر الموظفون بأنهم يتمتعون بمرونة في تنظيم أوقات عملهم، فإنهم يشعرون بالتقدير من جانب الإدارة التي تدعم احتياجاتهم الشخصية. هذا التقدير يعزز من العلاقة الإيجابية بين الموظفين والإدارة، مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر تعاوناً واحتراماً. تحسين هذه العلاقات يعزز من التواصل الفعال بين الأفراد ويساهم في تحقيق الأهداف المشتركة بطرق أكثر انسجاماً.

إن تطبيق نظام العمل المرن يحقق مجموعة واسعة من التأثيرات الإيجابية التي تعود بالنفع على كل من الموظفين والمؤسسات. من خلال تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية، زيادة الإنتاجية والكفاءة، تعزيز الابتكار، تقليل معدلات الدوران الوظيفي، وتحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة، يساهم هذا النظام في تعزيز رضا الموظفين وتحقيق النجاح المؤسسي. إن الاستثمار في تطبيق نظام العمل المرن يتطلب التخطيط الجيد وتوفير الدعم اللازم لضمان تحقيق أقصى استفادة من هذه الفوائد، مما يساهم في خلق بيئة عمل تدعم النمو والابتكار وتحقيق الاستقرار والنجاح (Lee, 2021).

5. تحديات تطبيق نظام العمل المرن

تطبيق نظام العمل المرن، رغم ما يحمله من فوائد وتحسينات محتملة في بيئة العمل، إلا أنه يواجه مجموعة من التحديات التي قد تؤثر على فعاليته ونجاحه. هذه التحديات تتعلق بمختلف جوانب

التنظيم والإدارة والتكنولوجيا والثقافة المؤسسية، وقد تحتاج إلى التعامل معها بطرق استراتيجية لضمان تحقيق الأهداف المرجوة من هذا النظام. لفهم هذه التحديات بشكل شامل، من المهم استعراض العوائق المحتملة التي قد تواجه المؤسسات عند تطبيق نظام العمل المرن، وكيفية التعامل معها.

أحد التحديات الرئيسية التي تواجه تطبيق نظام العمل المرن هو تحقيق التوازن بين المرونة والرقابة. في حين يوفر النظام للموظفين مرونة كبيرة في تحديد أوقات ومواقع العمل، قد يواجه المديرون صعوبة في مراقبة الأداء وضمان تحقيق الأهداف المحددة. يمكن أن يؤدي هذا إلى قلق من فقدان السيطرة على جودة العمل أو عدم القدرة على تتبع تقدم المهام بشكل فعال. في ظل هذه الظروف، يصبح من الضروري تطوير آليات تقييم ومراقبة جديدة تتناسب مع نظام العمل المرن، مثل استخدام أدوات إدارة المشاريع الرقمية والتقارير الدورية، لضمان تحقيق الأداء المطلوب دون التأثير على حرية الموظفين (Soga، 2022).

التحدي الثاني يتمثل في التكيف الثقافي داخل المؤسسة. تطبيق نظام العمل المرن يتطلب تغييرًا في الثقافة المؤسسية وطريقة التفكير التقليدية حول العمل والحضور. قد يكون لدى بعض الموظفين والمديرين تصورات مسبقة حول أهمية التواجد البدني في المكتب لضمان الإنتاجية والتعاون. يتطلب ذلك تغيير في العقلية، مما قد يواجه مقاومة من بعض الأفراد الذين يفضلون النظام التقليدي. من هنا، يكون من الضروري تقديم تدريب وتوجيه فعالين لشرح فوائد نظام العمل المرن وتوضيح كيفية تحقيق التوازن بين المرونة والإنتاجية. التغيير الثقافي يتطلب وقتًا وجهدًا لبناء ثقافة تدعم الابتكار والتكيف مع الأوضاع الجديدة.

تحدي آخر يواجه تطبيق نظام العمل المرن هو التعامل مع القضايا المتعلقة بالتكنولوجيا والأمان. العمل عن بُعد أو في أماكن متعددة يتطلب الاعتماد على أدوات تكنولوجية متقدمة لضمان التواصل والتعاون بين الفرق، وكذلك لحماية البيانات والمعلومات الحساسة. قد تواجه المؤسسات صعوبات في تأمين هذه الأدوات، وضمان حماية المعلومات من التهديدات السيبرانية. لضمان النجاح في هذا المجال، يجب على المؤسسات الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية المناسبة، وتوفير التدريب الكافي للموظفين حول كيفية استخدام هذه الأدوات بأمان وفعالية.

من التحديات الأخرى التي يجب التعامل معها هي تحقيق التنسيق والتعاون الفعال بين الفرق. نظام العمل المرن يمكن أن يؤدي إلى تفريق الموظفين على مواقع وأوقات مختلفة، مما قد يؤثر على مستوى التعاون والتفاعل بين أعضاء الفريق. قد يصبح من الصعب تنظيم الاجتماعات وتبادل المعلومات بفعالية، مما يمكن أن يؤثر على التنسيق بين الفرق. للتعامل مع هذا التحدي، من المهم أن تستثمر

المؤسسات في أدوات التعاون الرقمية وتحديد أوقات محددة للاجتماعات والتحديثات لضمان بقاء الجميع على اطلاع دائم ومتكامل.

أيضًا، يمكن أن يكون من الصعب على بعض الموظفين إدارة الوقت والتوازن بين العمل والحياة الشخصية بشكل فعال. بينما توفر المرونة فوائد كبيرة، فإنها قد تؤدي أيضًا إلى صعوبة في تحديد حدود واضحة بين أوقات العمل وأوقات الراحة. قد يشعر بعض الموظفين بالضغط للعمل طوال الوقت أو يجدون صعوبة في إدارة مهامهم بشكل منظم. من أجل مواجهة هذا التحدي، يجب على المؤسسات تقديم دعم وتوجيه حول إدارة الوقت، وتحديد سياسات واضحة لضمان عدم تداخل أوقات العمل مع الحياة الشخصية.

هناك تحدٍ يتعلق بقياس الأداء وتقديم المكافآت بشكل عادل في ظل نظام العمل المرن. قد يكون من الصعب تقييم مساهمة كل موظف بشكل موضوعي عندما يكون العمل موزعًا على أوقات ومواقع مختلفة. يتطلب هذا من المؤسسات تطوير معايير وأدوات تقييم جديدة تأخذ في اعتبارها طبيعة العمل المرن. يجب أن تكون المكافآت والتقدير مبنية على معايير واضحة وشفافة تتعلق بالأداء الفعلي والنتائج، لضمان أن يشعر جميع الموظفين بأنهم يُعترف بجهودهم وتقديرها بشكل عادل.

يعد تطبيق نظام العمل المرن خطوة مهمة نحو تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي، ولكنه يأتي مع مجموعة من التحديات التي يجب التعامل معها بفعالية. من خلال معالجة هذه التحديات بشكل استراتيجي، يمكن للمؤسسات تحقيق الاستفادة القصوى من نظام العمل المرن وتعزيز الأداء والإنتاجية بشكل يتماشى مع أهدافها وأهداف موظفيها (Osborne, 2017).

6. تطبيق نظام العمل المرن في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك

تعتبر هيئة الزكاة والضريبة والجمارك في المملكة العربية السعودية من المؤسسات الرئيسية التي تلعب دورًا حيويًا في إدارة الموارد المالية وتعزيز الالتزام الضريبي والجمركي. في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية السريعة، تزايد الاهتمام بتطبيق أنظمة عمل مرنة يمكن أن تسهم في تحسين رضا الموظفين ورفع مستويات الإنتاجية. يأتي تطبيق نظام العمل المرن في هذه الهيئة كجزء من الجهود الرامية إلى تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتحقيق بيئة عمل أكثر دعمًا ومرونة. لفهم كيفية تطبيق نظام العمل المرن في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، من المهم استعراض عدة جوانب تتعلق بالتحديات والفرص والآثار المحتملة لهذا النظام على الأداء الوظيفي والرضا العام (wcoomd, 2023).

أحد العوامل الأساسية التي تسهم في نجاح تطبيق نظام العمل المرن في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك هو تهيئة البنية التحتية الداعمة. يشمل ذلك تطوير الأنظمة التكنولوجية اللازمة لدعم العمل عن بُعد، وضمان وجود أدوات فعالة للتواصل والتعاون بين الفرق. نظرًا لطبيعة العمل في الهيئة، والتي تتطلب تنسيقًا دقيقًا بين الأقسام المختلفة والتعامل مع معلومات حساسة، فإن توفير حلول تكنولوجية

متقدمة يمكن أن يسهم في تحقيق التكامل بين الموظفين وضمان سير العمل بسلاسة. يتطلب هذا استثمارًا في أدوات إدارة المشاريع والتواصل الرقمي، وكذلك تدريب الموظفين على استخدام هذه الأدوات بفعالية.

من الجوانب الأخرى التي يجب أخذها في الاعتبار هو التأثير على الديناميات التنظيمية والثقافة المؤسسية داخل الهيئة. تطبيق نظام العمل المرن قد يتطلب تغييرًا في كيفية تعامل الموظفين مع مسؤولياتهم اليومية، بالإضافة إلى تعديل في ثقافة العمل السائدة. يتعين على الهيئة مواجهة التحديات المرتبطة بتغيير العقلية التقليدية التي تركز على الحضور الفعلي في المكتب، وتعزيز ثقافة تدعم المرونة وتقدير الأداء بناءً على النتائج والإنجازات. يمكن أن يشمل ذلك توجيه الموظفين والمديرين حول كيفية التكيف مع نظام العمل المرن وتوضيح الفوائد المحتملة التي يمكن أن تعود على الهيئة ككل.

تطبيق نظام العمل المرن أيضًا يحتاج إلى سياسات وإجراءات واضحة لضمان تنظيم العمل بشكل فعال. يجب أن تحدد الهيئة بوضوح كيفية تطبيق نظام العمل المرن، بما في ذلك تحديد ساعات العمل المرنة، شروط العمل عن بُعد، وآليات التواصل والتنسيق بين الموظفين. من المهم وضع قواعد واضحة للتعامل مع الحالات الطارئة والاحتياجات الخاصة التي قد تنشأ، وضمان أن تكون هذه السياسات مرنة بما يكفي لتلبية احتياجات الموظفين مع الحفاظ على استمرارية العمل وكفاءته.

يعتبر قياس فعالية نظام العمل المرن من الأمور الأساسية التي يجب على الهيئة مراعاتها. يتطلب هذا جمع البيانات حول تأثيرات النظام على الأداء الوظيفي والرضا العام للموظفين، وتحليل هذه البيانات لتحديد مدى نجاح النظام في تحقيق الأهداف المحددة. يمكن استخدام أدوات مثل الاستطلاعات والمقابلات لجمع آراء الموظفين حول تجربتهم مع نظام العمل المرن، وتحديد المناطق التي تحتاج إلى تحسين أو تعديل. من خلال هذا التحليل، يمكن للهيئة إجراء التعديلات اللازمة على النظام لتحقيق أقصى استفادة من المرونة وتحسين بيئة العمل.

أحد الجوانب المهمة في تطبيق نظام العمل المرن هو توفير دعم كافٍ للموظفين خلال فترة التكيف. يتطلب هذا تقديم التدريب والمشورة للموظفين حول كيفية إدارة وقتهم بفعالية والعمل ضمن نظام مرن. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي على الهيئة توفير آلية لدعم الموظفين الذين قد يواجهون تحديات في التكيف مع النظام الجديد، وضمان أن تكون هناك قنوات مفتوحة للتواصل وتقديم الملاحظات (Ismail, 2023).

يمكن القول أن تطبيق نظام العمل المرن في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك يمثل خطوة استراتيجية نحو تحسين رضا الموظفين وتعزيز الأداء الوظيفي. من خلال توفير البنية التحتية التكنولوجية اللازمة، تعديل الثقافة التنظيمية، وضع سياسات واضحة، وقياس فعالية النظام، يمكن للهيئة تحقيق النجاح في تنفيذ هذا النظام وتقديم بيئة عمل مرنة تدعم النمو والتطور. النجاح في تطبيق نظام العمل

المرن يعتمد على القدرة على التكيف مع التحديات وتوفير الدعم اللازم للموظفين لضمان تحقيق أقصى استفادة من هذا النظام.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة

في الفصل الثالث من الدراسة بعنوان أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، سيتم استعراض مجموعة من العناصر الأساسية التي تشكل منهجية البحث وأدواته. هذا الفصل سيعتمد بشكل أساسي على تقديم شرح تفصيلي للمنهجية وطرق البحث المستخدمة في الدراسة، تحديد مجتمع البحث، توضيح كيفية تحديد حجم العينة، وصف خطوات جمع البيانات، وتوضيح حدود البحث من الناحية البشرية والزمانية والمكانية. كل من هذه العناصر يلعب دوراً حيوياً في تحقيق أهداف الدراسة وضمان مصداقيتها وموثوقيتها.

سيتناول الفصل شرح المنهجية وطرق البحث التي سيتم اتباعها لتحقيق أهداف الدراسة. ستحدد هذه المناهج كيفية جمع وتحليل البيانات المتعلقة بتأثير تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي. سيتم توضيح الأسباب التي دفعت لاختيار هذه المنهجية بالذات وكيف تتماشى مع طبيعة المشكلة البحثية، بالإضافة إلى تحديد أدوات البحث المناسبة مثل الاستبيانات أو المقابلات أو الملاحظات. ستساهم هذه المنهجية في بناء أساس قوي للدراسة، وضمان التوصل إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

سيتم في هذا الفصل تحديد مجتمع البحث الذي يشمل جميع الأفراد المستهدفين بالدراسة. في هذا السياق، سيتم توضيح من هم العاملون في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك الذين يشملهم البحث، مع تقديم تفاصيل حول خصائصهم والسمات التي تجعلهم عينة ملائمة للدراسة. سيتم شرح كيف تم اختيار هذا المجتمع وأسباب اختياره، وكيفية انعكاس نتائج الدراسة على هذا المجتمع تحديداً. هذا سيضمن فهم كيف تتأثر فئات مختلفة من العاملين بنظام العمل المرن وكيف يمكن تعميم النتائج على نطاق أوسع.

سيتم شرح كيفية تحديد حجم العينة اللازمة للدراسة، وهي العملية التي تتضمن اختيار عدد محدد من الأفراد من مجتمع البحث ليكونوا جزءاً من الدراسة. سيتناول هذا الجزء معايير اختيار العينة وأسباب تحديد الحجم بناءً على الاحتياجات البحثية والموارد المتاحة. سيساعد هذا التحديد في ضمان أن العينة تمثل المجتمع بشكل جيد، مما يعزز من دقة النتائج والقدرة على تعميمها.

ستتم تغطية خطوات جمع البيانات بشكل مفصل، بدءاً من تصميم أدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات، إلى تنفيذ عملية جمع البيانات من العينة المختارة. سيتم توضيح الإجراءات التي تم اتخاذها لضمان جودة وموثوقية البيانات، بما في ذلك كيفية إدارتها وتخزينها وتحليلها. من خلال هذه الخطوات، سيتم ضمان أن البيانات التي يتم جمعها دقيقة وقابلة للاستخدام في تحليل تأثير نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي.

سيوضح الفصل أيضاً حدود البحث من النواحي البشرية والزمانية والمكانية. سيتم تناول القيود التي قد تؤثر على الدراسة مثل العدد المحدود من المشاركين، الإطار الزمني المخصص لإجراء البحث، والموارد المتاحة. سيتناول أيضاً كيف يمكن أن تؤثر هذه الحدود على النتائج وكيفية التعامل معها لتقليل تأثيرها على مصداقية الدراسة. سيساعد هذا التوضيح في فهم مدى إمكانية تعميم النتائج على السياقات الأخرى.

تتجلى أهمية هذا الفصل في كونه يحدد الأسس التي سيتم بناء عليها جميع جوانب الدراسة الأخرى. من خلال توضيح المنهجية وطرق البحث، وتحديد مجتمع البحث، وضبط حجم العينة، وتنظيم خطوات جمع البيانات، وتوضيح حدود البحث، يتم وضع إطار علمي منظم يمكن من خلاله جمع وتحليل البيانات بشكل موثوق. هذا يساهم في تحقيق أهداف الدراسة بدقة ويساعد في تقديم توصيات مبنية على بيانات دقيقة. كما يضمن هذا الفصل أن البحث يتسم بالشفافية والمصداقية، مما يعزز من قوة النتائج ويتيح للمؤسسات المعنية اتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على هذه النتائج.

المنهجية وطرق البحث

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة محل الدراسة، حيث يسهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة .

مجتمع البحث

في إطار دراسة "أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك"، يشكل مجتمع البحث جوهر التحليل والتقييم الذي يقوم به البحث. لتحديد الآثار الحقيقية لتطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي، من الضروري فهم طبيعة مجتمع البحث الذي يشمل كافة الموظفين العاملين في الهيئة وكيفية تأثير النظام الجديد على كل منهم.

تعتبر هيئة الزكاة والضريبة والجمارك من المؤسسات الحكومية الرائدة في المملكة العربية السعودية، حيث تلعب دوراً حيوياً في إدارة وتحقيق الالتزامات المالية والضريبية والجمركية في البلاد. الهيئة مسؤولة عن جمع الزكاة وتحصيل الضرائب وتنظيم الجمارك، وهي تتطلب وجود فرق عمل متعددة التخصصات تتفاعل بشكل مستمر مع القوانين والسياسات المالية. نظراً للطبيعة الحساسة والدقيقة لمهام الهيئة، فإن الموظفين فيها يتعاملون مع بيانات ومعلومات سرية ومعقدة، مما يضيف طبقة إضافية من التعقيد إلى كيفية تطبيق نظام العمل المرن في هذه البيئة.

تتكون الهيئة من مجموعة متنوعة من الإدارات والأقسام التي تعمل معاً لتحقيق الأهداف التنظيمية. يشمل هذا المجتمع مجموعة واسعة من الأدوار والوظائف، بدءاً من إدارة الشؤون المالية والتدقيق والمراجعة، إلى تنظيم وتحليل البيانات الجمركية والضريبية. يتوزع الموظفون في الهيئة بين مواقع عمل مختلفة قد تشمل المكاتب المركزية، الفروع الإقليمية، والفرق التي تعمل عن بُعد. هذه التوزيع

الجغرافي والوظيفي يتطلب مراعاة خاصة عند تطبيق نظام العمل المرن، حيث يتعين تصميم النظام بحيث يتناسب مع احتياجات جميع الأقسام ويعزز التعاون بين الموظفين دون التأثير السلبي على سير العمل.

يعتبر الموظفون في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك من الفئات المهنية التي تتطلب مستويات عالية من الدقة والانضباط. طبيعة العمل التي يتطلبها هذا القطاع تعني أن النظام المرن يجب أن يوازن بين المرونة وضرورة الالتزام بالمعايير والسياسات الصارمة. لذا، فإن فهم كيف يتفاعل هذا المجتمع مع نظام العمل المرن يعد أمراً أساسياً لتقييم مدى نجاح النظام في تحسين الرضا الوظيفي وتحقيق الفوائد المرجوة.

عند دراسة تأثير نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي في الهيئة، يتعين أخذ الفروقات الفردية بين الموظفين في الاعتبار. يتفاوت تأثير النظام من شخص لآخر بناءً على عوامل مثل نوع العمل، أوقات العمل المفضلة، والالتزامات الشخصية. لذا، فإن تحليل ردود أفعال الموظفين من مختلف الإدارات والمستويات الإدارية يمكن أن يوفر رؤى قيمة حول فعالية النظام وكيفية تحسينه.

يتعين أيضاً أن يشمل مجتمع البحث الموظفين في جميع المستويات التنظيمية في الهيئة. يتضمن ذلك الموظفين التنفيذيين، المشرفين، والموظفين الميدانيين، حيث أن كل مجموعة قد تواجه تحديات وفرص مختلفة نتيجة لتطبيق نظام العمل المرن. تقديم فهم شامل لتجارب هذه الفئات المختلفة يمكن أن يساعد في تحديد النقاط القوية والضعف في النظام وتطوير استراتيجيات للتغلب على أي عوائق محتملة.

من المهم تحليل كيفية تأثير نظام العمل المرن على الديناميات الداخلية في الهيئة، بما في ذلك التعاون والتنسيق بين الفرق. التفاعل بين الموظفين قد يتغير نتيجة لتطبيق النظام، وقد يواجه الموظفون تحديات في إدارة فرقهم وتنسيق العمل في ظل الأوقات والأماكن المختلفة. دراسة كيفية تأثير هذا التغيير على العلاقات بين الموظفين ومدى تحقيق أهداف الهيئة تعزز من قدرة الدراسة على تقديم توصيات عملية لتحسين النظام.

بناءً على تحليل مجتمع البحث، يتم التركيز على كيفية تفاعل الموظفين مع نظام العمل المرن، والتحديات التي يواجهونها، وأثر هذه التحديات على رضاهم الوظيفي. إن إدراك تفاصيل هذا المجتمع يمكن أن يساهم في تقديم توصيات محددة ومبنية على بيانات واقعية لتحسين تطبيق النظام وتعزيز بيئة العمل في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

إن مجتمع البحث في هذه الدراسة يتضمن كافة الموظفين العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، ويهدف إلى تحليل كيفية تأثير تطبيق نظام العمل المرن على رضاهم الوظيفي. من خلال فهم التوزيع الوظيفي والتحديات الثقافية والتقنية، يمكن للبحث تقديم رؤى قيمة تساعد في تحقيق النجاح في تنفيذ هذا النظام وتعزيز الرضا الوظيفي بشكل فعال.

محددات حجم العينة

تعتبر عملية تحديد حجم العينة في أي دراسة بحثية من الخطوات الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على جودة وموثوقية النتائج. في دراسة أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، يتطلب تحديد حجم العينة أن يتم بناءً على مجموعة من المحددات الرئيسية التي تضمن أن تكون النتائج دقيقة وقابلة للتعميم. هذا الأمر يتطلب تحليلاً دقيقاً لعدة عوامل تؤثر على اختيار حجم العينة المناسب، والتي سيتم تناولها بالتفصيل أدناه.

أولاً، يتعين أخذ حجم المجتمع الأصلي في الاعتبار. في حالة هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، يتضمن المجتمع الأصلي جميع الموظفين الذين يعملون في الهيئة. يشمل هذا المجتمع فئات متعددة من الموظفين، بدءاً من الإدارة العليا إلى الموظفين الميدانيين في الأقسام المختلفة. حجم المجتمع يؤثر بشكل مباشر على حجم العينة المطلوب؛ فكلما كان حجم المجتمع أكبر، زادت الحاجة إلى حجم عينة أكبر لضمان تمثيل دقيق لجميع الفئات. إذا كانت الهيئة تحتوي على عدد كبير من الموظفين، فإن استخدام أساليب إحصائية لتحديد حجم العينة يصبح ضرورياً. ويتيح حجم العينة الكبير الحصول على نتائج تعكس تنوع المجتمع بأكمله، مما يساعد في تحقيق فهم شامل لتأثيرات نظام العمل المرن.

ثانياً، الدقة المطلوبة في النتائج تعتبر من العوامل الحاسمة في تحديد حجم العينة. إذا كانت الدراسة تهدف إلى الحصول على نتائج دقيقة للغاية، فإن ذلك يتطلب حجم عينة أكبر لتقليل هامش الخطأ وزيادة مستوى الثقة في النتائج. في الأبحاث الاجتماعية، عادة ما يتم تحديد هامش الخطأ المقبول عند 5%، مما يعني أن حجم العينة يجب أن يكون كافياً لتقليل احتمال حدوث خطأ في النتائج. على سبيل المثال، في الدراسات السابقة التي تتناول موضوعات مشابهة، قد يتم استخدام نماذج إحصائية لتحديد حجم العينة بناءً على مستوى الثقة وهامش الخطأ المرغوب فيه. لذلك، من الضروري تحديد مدى دقة النتائج المطلوبة لتحسين استراتيجيات جمع البيانات وتحليلها.

ثالثاً، طريقة أخذ العينة تؤثر أيضاً على حجم العينة. تعتمد الطريقة المستخدمة على كيفية توزيع المجتمع الأصلي وكيفية اختيار الأفراد. يمكن استخدام أساليب متعددة مثل العينة العشوائية البسيطة، العينة الطبقية، أو العينة العنقودية. كل طريقة تتطلب اعتبارات مختلفة من حيث حجم العينة. على سبيل المثال، إذا كانت الدراسة تستخدم العينة الطبقية، حيث يتم تقسيم المجتمع إلى مجموعات أو طبقات (مثل الأقسام أو المستويات الإدارية)، فقد يكون من الضروري تحديد حجم عينة أكبر لضمان تمثيل كافة الطبقات بشكل مناسب. هذه الطرق تساعد في ضمان أن كل جزء من المجتمع الأصلي ممثل في العينة بشكل صحيح، مما يعزز دقة النتائج.

رابعاً، تعدد المتغيرات ونوع التحليل الإحصائي الذي سيتم استخدامه يؤثران على حجم العينة. في الدراسات التي تشمل تحليل متغيرات متعددة، مثل الرضا الوظيفي وتأثيرات نظام العمل المرن، قد يكون من الضروري زيادة حجم العينة لضمان أن تكون البيانات كافية لإجراء تحليلات متعددة وتحقيق نتائج ذات دلالة إحصائية. استخدام تقنيات التحليل المتقدم، مثل تحليل الانحدار أو التحليل العاملي، يتطلب حجم عينة أكبر لضمان صحة النتائج وتوفير المعلومات الكافية لتفسير التباين في البيانات.

خامساً، الوقت والموارد المتاحة تؤثران على حجم العينة. الدراسات التي تتطلب جمع بيانات من عدد كبير من المشاركين تحتاج إلى وقت وموارد إضافية. جمع البيانات وتحليلها من عينة كبيرة قد يتطلب استثماراً كبيراً في الموارد البشرية والتكنولوجية. لذا، من المهم أن يتم تحديد حجم العينة بما يتناسب مع الموارد المتاحة والجدول الزمني للدراسة. من الضروري موازنة حجم العينة مع القدرة على إدارة البيانات بشكل فعال لضمان تنفيذ الدراسة بشكل كفء وفي الوقت المحدد.

سادساً، التوجهات السابقة والبحوث السابقة توفر إرشادات حول حجم العينة. من خلال مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت موضوعات مشابهة، يمكن تحديد حجم عينة ملائم بناءً على التجارب السابقة والممارسات المعتمدة في أبحاث مماثلة. هذه المراجعة تساعد في تحديد معايير حجم العينة التي أثبتت فعاليتها في دراسات سابقة، مما يساهم في تصميم دراسة قائمة على أسس علمية قوية.

الاعتبارات اللوجستية والتطبيقية مثل القدرة على الوصول إلى المشاركين وإدارة البيانات تلعب دوراً في تحديد حجم العينة. يجب أن تكون العينة قابلة للتنفيذ من حيث جمع البيانات وتحليلها. في حالات معينة، قد تكون هناك تحديات تتعلق بالتواصل مع الموظفين أو جمع المعلومات من مواقع متعددة، مما يتطلب استراتيجيات لوجستية فعالة لضمان أن حجم العينة يمكن تنفيذه بشكل عملي.

يعد تحديد حجم العينة في دراسة "أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي" عملية معقدة تتطلب النظر في حجم المجتمع الأصلي، الدقة المطلوبة، طرق أخذ العينات، التحليل الإحصائي، الموارد المتاحة، التوجهات السابقة، والاعتبارات اللوجستية. من خلال مراعاة هذه المحددات، يمكن اختيار حجم عينة يمثل المجتمع الأصلي بشكل دقيق ويضمن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم.

خطوات جمع البيانات

➤ **المصادر الثانوية:** وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.

➤ **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة :

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته ، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تُعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة ، والمتمثلة ب: النوع ، والعمر ، والمؤهل العلمي ، والمستوى الوظيفي.
- **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

حدود البحث

- **حدود موضوعية :** اقتصرت الدراسة على التعرف على أثر تطبيق نظام العمل المرن بأبعاده (ممارسات العمل - ممارسات التوظيف - ترتيبات العمل) على الرضا الوظيفي بأبعاده مجمعة دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.
- **حدود مكانية:** اقتصرت الدراسة على هيئة الزكاة والضريبة والجمارك في المملكة العربية السعودية.
- **حدود زمانية :** تم إعداد الدراسة في عام 2024.
- **حدود بشرية :** اقتصرت الدراسة على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

مقدمة

في الفصل الرابع من الدراسة التي تحمل عنوان أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، سيتم تناول مراحل تحليل البيانات، وتقديم النتائج، وطرح التوصيات بناءً على هذه النتائج. هذا الفصل يعد جزءاً أساسياً في عملية البحث، حيث يُعنى بتحويل البيانات التي تم جمعها إلى استنتاجات عملية وتوصيات يمكن تطبيقها لتحسين الرضا الوظيفي في الهيئة المعنية.

في هذا الفصل، سيُعرض كيفية تحليل البيانات التي تم جمعها خلال الدراسة. سيتضمن هذا الجزء شرحاً مفصلاً للطرق والإجراءات المستخدمة في تحليل البيانات، بما في ذلك الأساليب الإحصائية والتقنيات التحليلية التي تم تبنيها لفحص العلاقة بين تطبيق نظام العمل المرن ومستوى الرضا الوظيفي. سيتم استعراض كيفية معالجة البيانات وتنظيفها، واستخدام أدوات تحليلية مثل البرمجيات الإحصائية لتحليل النتائج. سيساعد هذا التحليل في تحديد الأنماط والاتجاهات الرئيسية التي تعكس تأثير نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي، وتقديم فهم عميق للنتائج المترتبة على التطبيق العملي لهذا النظام.

سيتناول الفصل أيضاً عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل البيانات. سيتم توضيح كيف يعكس تحليل البيانات العلاقة بين نظام العمل المرن والرضا الوظيفي بناءً على المعلومات التي تم جمعها. ستُعرض النتائج بشكل منهجي، مع توفير رسومات بيانية وجداول توضح النقاط الرئيسية التي تم التوصل إليها. سيتم تفسير النتائج في سياق الأهداف البحثية، وتوضيح كيفية دعم هذه النتائج الفرضيات أو التفسيرات النظرية التي تم وضعها في الفصول السابقة. ستسهم هذه النتائج في تقديم رؤية واضحة حول فعالية نظام العمل المرن وتأثيره على رضا العاملين في الهيئة.

في النهاية، سيتم تقديم التوصيات المستندة إلى النتائج التي تم الحصول عليها. سيتناول هذا الجزء تقديم اقتراحات عملية لتحسين نظام العمل المرن وتعزيز الرضا الوظيفي. سيتم صياغة التوصيات بناءً على تحليل البيانات والنتائج المستخلصة، بحيث تكون قابلة للتنفيذ ومبنية على الأدلة. سيتضمن هذا الجزء أيضاً اقتراحات للتعديلات أو التحسينات التي يمكن إجراؤها في سياسات العمل المرن، وكيفية تطبيقها بطريقة تحقق أقصى استفادة للعاملين وتساهم في تعزيز مستوى رضاهم. ستساعد هذه التوصيات في توجيه الإدارة نحو اتخاذ خطوات ملموسة لتحسين بيئة العمل وزيادة الفعالية التنظيمية.

تكمن أهمية هذا الفصل في أنه يمثل المرحلة الحاسمة التي تربط بين جمع البيانات والتحليل من جهة، وتقديم توصيات عملية مبنية على النتائج من جهة أخرى. من خلال تحليل البيانات بشكل دقيق وعرض النتائج بوضوح، يتم بناء قاعدة صلبة تتيح فهم العلاقة بين نظام العمل المرن والرضا الوظيفي. التوصيات التي يتم تقديمها بناءً على هذه النتائج تساهم في تطوير استراتيجيات عملية لتحسين بيئة

العمل، مما يعزز من رضا الموظفين ويساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية. بالإضافة إلى ذلك، يساعد هذا الفصل في ضمان أن النتائج والتوصيات مبنية على تحليل علمي دقيق، مما يزيد من مصداقية البحث ويوفر قيمة عملية للإدارة وصناع القرار في الهيئة.

تحليل البيانات

- جمع البيانات

من خلال الاعتماد على الدراسات السابقة وبعض جهات نظر الخبراء، فقد تم اعداد أسئلة الاستبيان، وتم الحصول على 151 ردا من المستجيبين في التجربة. من خلال الاعتماد على برنامج SPSS سنتجه الى الحصول على تحليل البيانات والتوصل الى نتائج التجربة.

- الوصف الإحصائي للبيانات

يتضمن الوصف الإحصائي للبيانات استخدام الإحصاءات الوصفية لوصف وتصوير خصائص مجموعة البيانات. ويشمل ذلك قياسات الاتجاه المركزي (مثل المتوسط والوسيط والمنوال)، والتباين (مثل النطاق والانحراف المعياري)، والتمثيلات البيانية (مثل المخططات الدائرية). نتيج لنا هذه الأساليب فهم الخصائص الأساسية للبيانات دون إصدار أحكام حول السكان الذين تم جمع العينة منهم.

Statistics						
	N	Std. Deviation	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis
	Valid					
العمر	151	1.134	0.079	0.197	-0.501	0.392
الجنس	151	0.498	0.229	0.197	-1.974	0.392
الدرجة	151	1.495	-0.074	0.197	-1.518	0.392
تطبيق نظام العمل المرن يؤثر إيجابيا على الرضا الوظيفي	151	1.519	0.552	0.197	-1.200	0.392
يساهم نظام العمل المرن في تحسين توازن العمل والحياة الشخصية	151	1.555	0.343	0.197	-1.454	0.392
يوفر نظام العمل المرن مستوى من المرونة الذي يعزز من الرضا الوظيفي	151	1.563	0.347	0.197	-1.350	0.392
يساعد نظام العمل المرن في زيادة الإنتاجية في العمل	151	1.505	0.638	0.197	-0.976	0.392

يؤدي نظام العمل المرن إلى تقليل مستويات الضغط والتوتر في العمل	151	1.482	0.564	0.197	-1.132	0.392
يؤثر نظام العمل المرن على الشعور بالتحفيز والالتزام تجاه العمل.	151	1.513	0.616	0.197	-1.132	0.392
يوفر نظام العمل المرن بيئة عمل أكثر مرونة وراحة.	151	1.570	0.624	0.197	-1.176	0.392
يساعد نظام العمل المرن في تحسين إدارة الوقت الشخصي.	151	1.519	0.274	0.197	-1.435	0.392
تطبيق نظام العمل المرن يعزز من الرضا العام عن العمل	151	1.434	0.549	0.197	-1.018	0.392
يساهم نظام العمل المرن في زيادة فعالية الأداء الوظيفي.	151	1.448	0.560	0.197	-0.968	0.392
يساعد نظام العمل المرن في تحسين جودة الحياة المهنية	151	1.548	0.532	0.197	-1.152	0.392
يعزز نظام العمل المرن من الشعور بالولاء تجاه المؤسسة	151	1.582	0.352	0.197	-1.479	0.392
يساهم نظام العمل المرن في تقليل معدلات الغياب والتأخير.	151	1.473	0.503	0.197	-1.164	0.392
يوفر نظام العمل المرن مزيداً من التقدير والاحترام من قبل الإدارة.	151	1.512	0.472	0.197	-1.234	0.392
يساعد نظام العمل المرن في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية.	151	1.440	0.600	0.197	-0.885	0.392
يؤدي نظام العمل المرن إلى تعزيز العلاقات الإيجابية مع الزملاء.	151	1.432	0.719	0.197	-0.768	0.392
يساهم نظام العمل المرن في تحسين تجربة العمل بشكل عام.	151	1.520	0.463	0.197	-1.146	0.392

جدول 1: الوصف الإحصائي للبيانات.

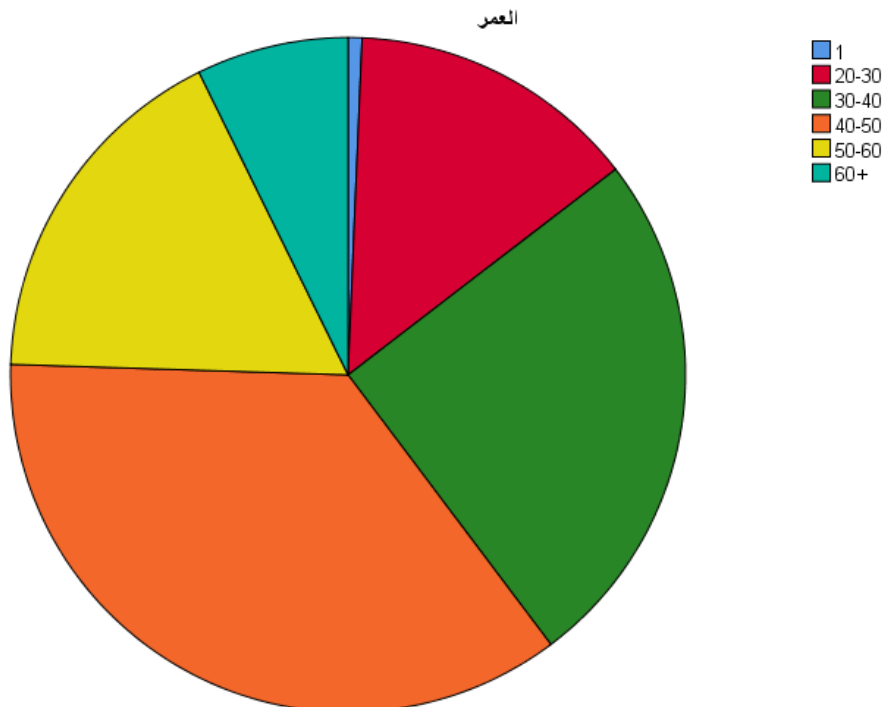
النتائج

- العمر

لقد كان هناك تنوع كبير في أعمار المشاركين في التجربة، مما يدل على عشوائية البيانات التي حصلنا عليها.

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7
	20-30	21	13.9	13.9	14.6
	30-40	38	25.2	25.2	39.7
	40-50	54	35.8	35.8	75.5
	50-60	26	17.2	17.2	92.7
	60+	11	7.3	7.3	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 2: الوصف الإحصائي لأعمار المشاركين في التجربة.



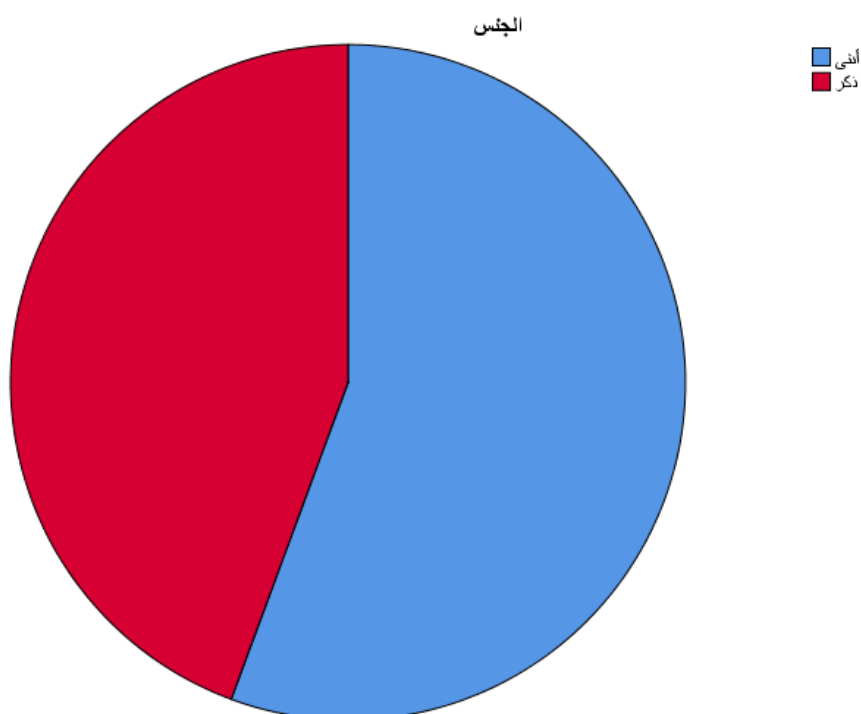
رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لأعمار المشاركين في التجربة

- الجنس

لقد كان هناك تنوع بين الأجناس المشاركة في التجربة، مما يدل على حيادية عينة التجربة.

الجنس		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	84	55.6	55.6	55.6
	ذكر	67	44.4	44.4	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 3: الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة.



رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

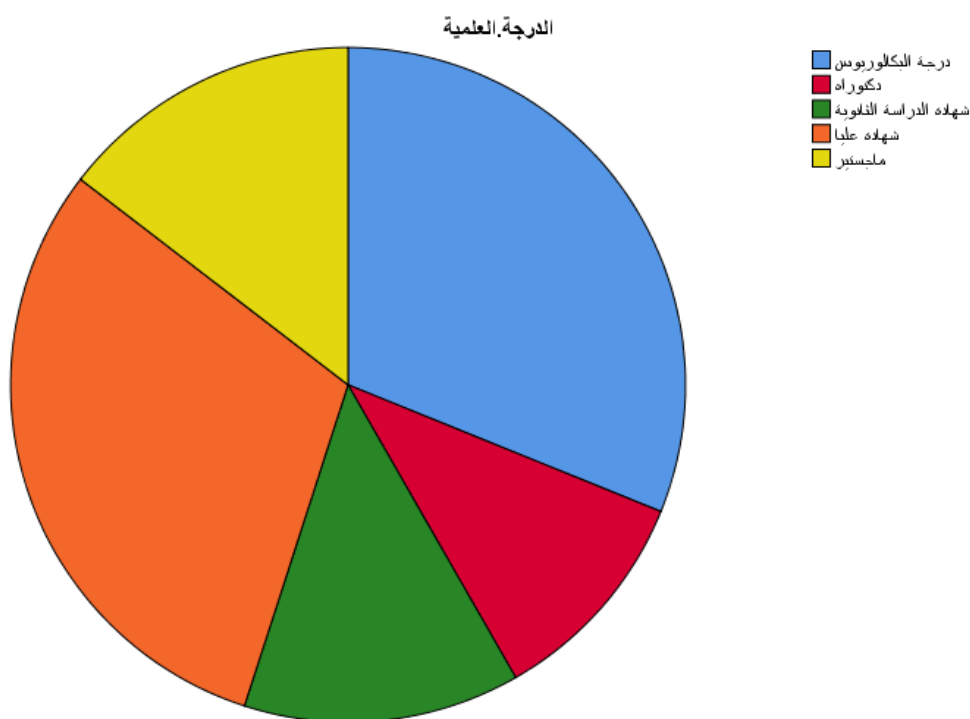
- الدرجة العلمية

ان التنوع الكبير للشهادات العلمية الحاصل عليها المشاركين في التجربة، يمكن ان تدل على تنوع الردود طبقا للمعيار الثقافي الذي وصل اليه المشاركون في التجربة.

الدرجة العلمية		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	47	31.1	31.1	31.1

	دكتوراه	16	10.6	10.6	41.7
	شهادة الدراسة الثانوية	20	13.2	13.2	55.0
	شهادة عليا	46	30.5	30.5	85.4
	ماجستير	22	14.6	14.6	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 4: الوصف الاحصائي لشهادة العلمية لدى المشاركين في التجربة.



رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لشهادة العلمية لدى المشاركين في التجربة

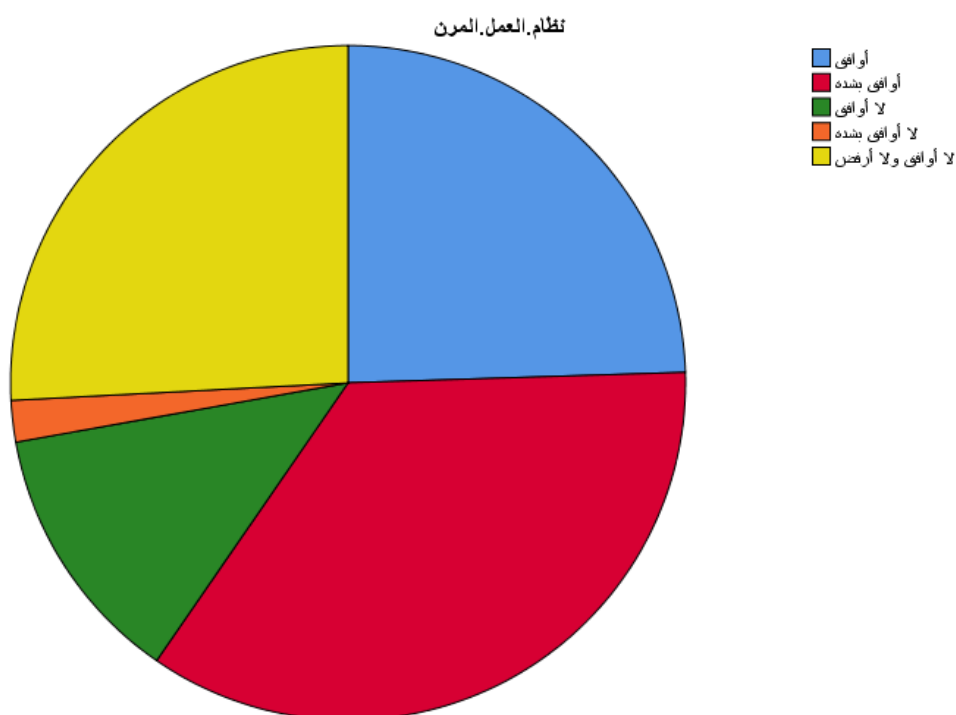
- تطبيق نظام العمل المرن يؤثر إيجابيا على الرضا الوظيفي.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة يمكن ان تدل على أهمية تطبيق نظام العمل المرن ودوره في التأثير إيجابيا على الرضا الوظيفي

تطبيق نظام العمل المرن يؤثر إيجابيا على الرضا الوظيفي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	37	24.5	24.5	24.5
	أوافق بشدة	53	35.1	35.1	59.6
	لا أوافق	19	12.6	12.6	72.2
	لا أوافق بشدة	3	2.0	2.0	74.2

	لا أوافق ولا أرفض	39	25.8	25.8	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 5: الوصف الإحصائي لتطبيق نظام العمل المرن يؤثر إيجابيا على الرضا الوظيفي.



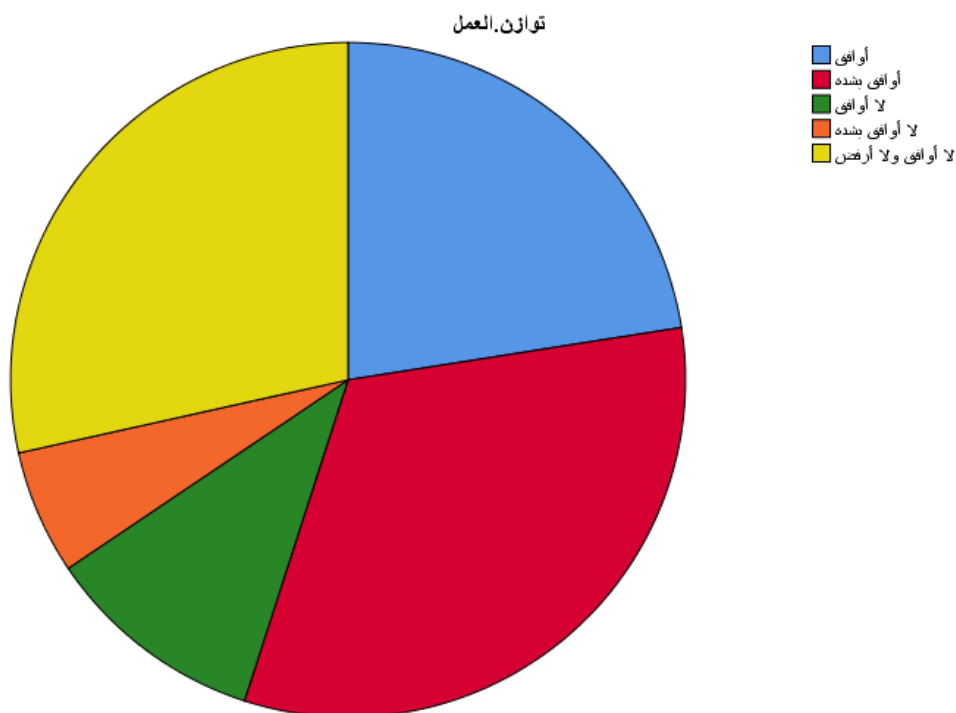
رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لتطبيق نظام العمل المرن يؤثر إيجابيا على الرضا الوظيفي

- يساهم نظام العمل المرن في تحسين توازن العمل والحياة الشخصية.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة التي تعدت 55%، يمكن ان تدل على أهمية تطبيق نظام العمل المرن والذي يساعد في تحسين توازن العمل والحياة الشخصية

يساهم نظام العمل المرن في تحسين توازن العمل والحياة الشخصية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	34	22.5	22.5	22.5
	أوافق بشدة	49	32.5	32.5	55.0
	لا أوافق	16	10.6	10.6	65.6
	لا أوافق بشدة	9	6.0	6.0	71.5
	لا أوافق ولا أرفض	43	28.5	28.5	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 6: الوصف الإحصائي لمساهمة نظام العمل المرن في تحسين توازن العمل والحياة الشخصية.



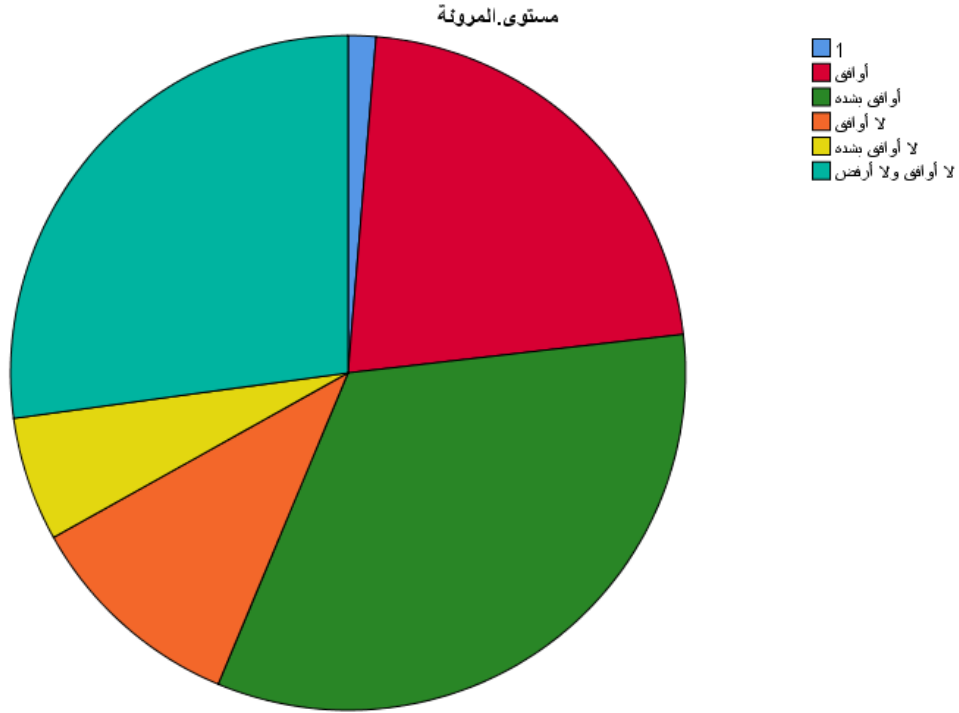
رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لمساهمة نظام العمل المرن في تحسين توازن العمل والحياة الشخصية

- يوفر نظام العمل المرن مستوى من المرونة الذي يعزز من الرضا الوظيفي.

لقد كان هناك تباين وانحرافات في الردود على هذا السؤال مما يدل على وجود شك حول تحقيق الرضا الوظيفي من حيث مرونة العمل.

يوفر نظام العمل المرن مستوى من المرونة الذي يعزز من الرضا الوظيفي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.3	1.3	1.3
	أوافق	33	21.9	21.9	23.2
	أوافق بشدة	50	33.1	33.1	56.3
	لا أوافق	16	10.6	10.6	66.9
	لا أوافق بشدة	9	6.0	6.0	72.8
	لا أوافق ولا أرفض	41	27.2	27.2	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 7: الوصف الإحصائي لتوفر نظام العمل المرن مستوى من المرونة الذي يعزز من الرضا الوظيفي.



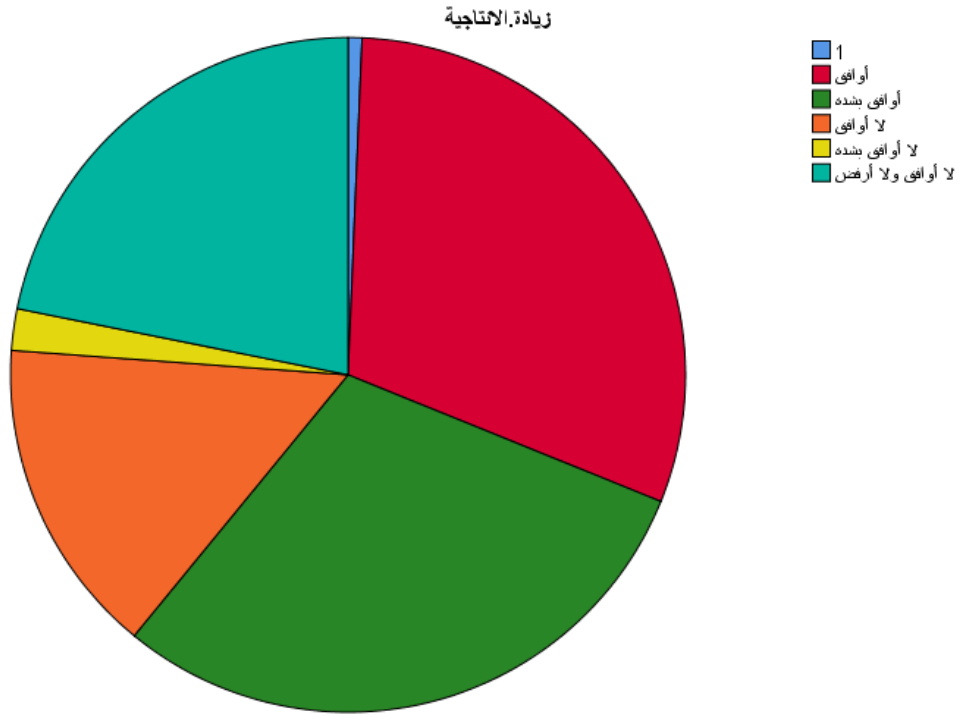
رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لتوفر نظام العمل المرن مستوى من المرونة الذي يعزز من الرضا الوظيفي

- يساعد نظام العمل المرن في زيادة الإنتاجية في العمل.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي وصلت الى أكثر من 60% يمكن ان تدل على أهمية نظام العمل المرن والذي يساعد في زيادة الإنتاجية في العمل.

يساعد نظام العمل المرن في زيادة الإنتاجية في العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7
	أوافق	46	30.5	30.5	31.1
	أوافق بشدة	45	29.8	29.8	60.9
	لا أوافق	23	15.2	15.2	76.2
	لا أوافق بشدة	3	2.0	2.0	78.1
	لا أوافق ولا أرفض	33	21.9	21.9	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 8: الوصف الإحصائي لمساعدة نظام العمل المرن في زيادة الإنتاجية في العمل.



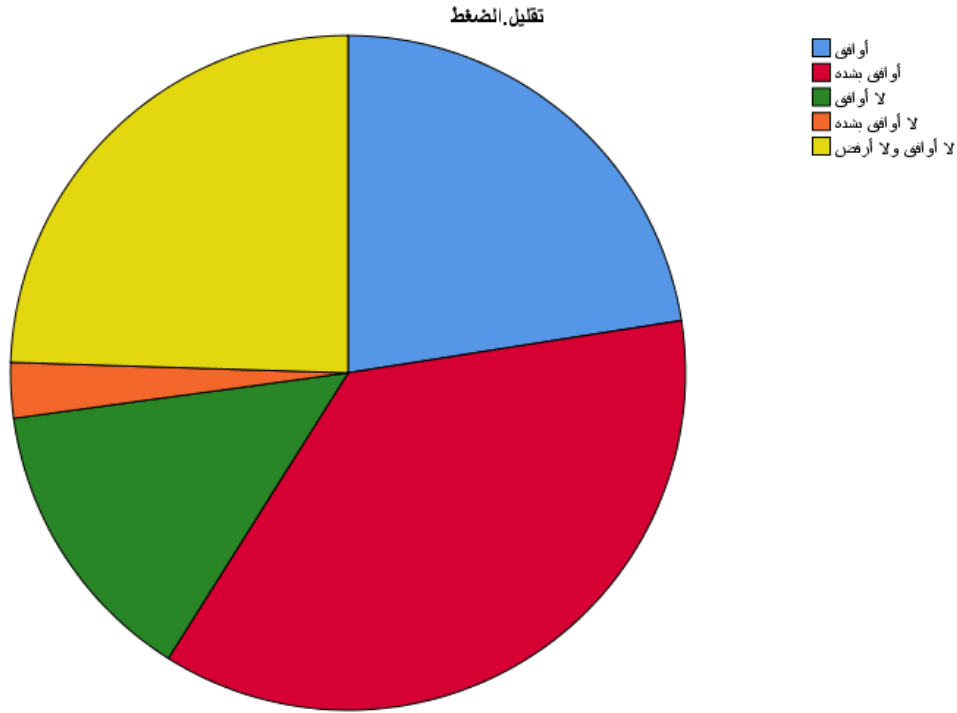
رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لمساعدة نظام العمل المرن في زيادة الإنتاجية في العمل

- يؤدي نظام العمل المرن إلى تقليل مستويات الضغط والتوتر في العمل.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة يمكن ان تدل على أهمية نظام العمل المرن والذي يساعد في تقليل مستويات الضغط والتوتر في العمل.

يؤدي نظام العمل المرن إلى تقليل مستويات الضغط والتوتر في العمل.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	34	22.5	22.5	22.5
	أوافق بشدة	55	36.4	36.4	58.9
	لا أوافق	21	13.9	13.9	72.8
	لا أوافق بشدة	4	2.6	2.6	75.5
	لا أوافق ولا أرفض	37	24.5	24.5	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 9: الوصف الإحصائي لنظام العمل المرن إلى تقليل مستويات الضغط والتوتر في العمل.



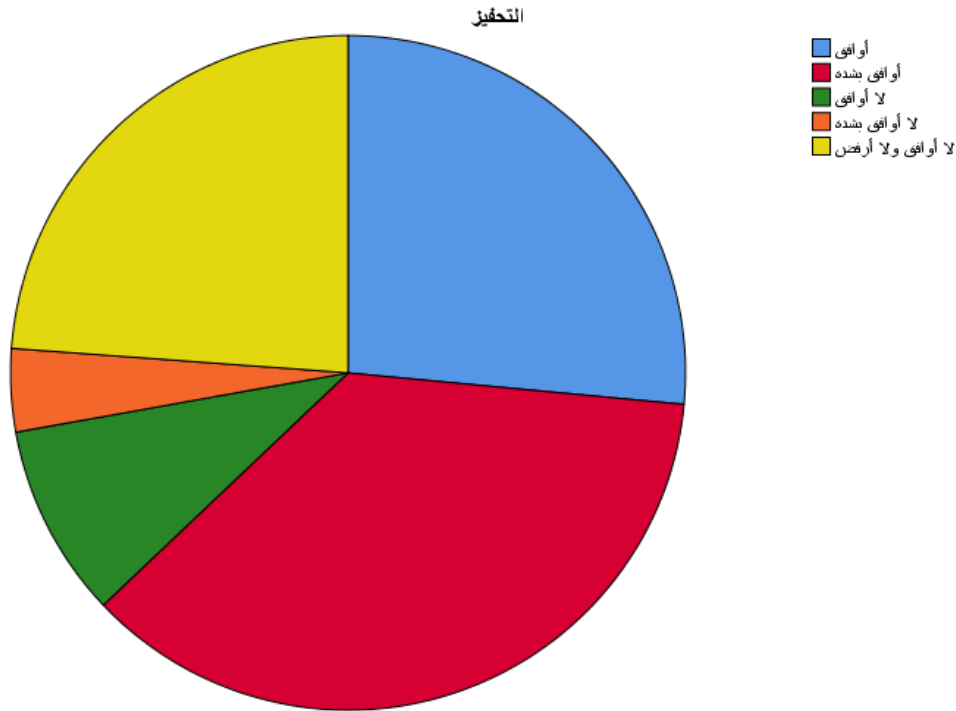
رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لنظام العمل المرن إلى تقليل مستويات الضغط والتوتر في العمل.

- يؤثر نظام العمل المرن على الشعور بالتحفيز والالتزام تجاه العمل.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تخطت 60%، يمكن ان تدل على أهمية نظام العمل المرن والذي يساعد على الشعور بالتحفيز والالتزام تجاه العمل

يؤثر نظام العمل المرن على الشعور بالتحفيز والالتزام تجاه العمل.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	40	26.5	26.5	26.5
	أوافق بشدة	55	36.4	36.4	62.9
	لا أوافق	14	9.3	9.3	72.2
	لا أوافق بشدة	6	4.0	4.0	76.2
	لا أوافق ولا أرفض	36	23.8	23.8	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 10: الوصف الإحصائي لتأثير العمل المرن على الشعور بالتحفيز و الالتزام تجاه العمل.



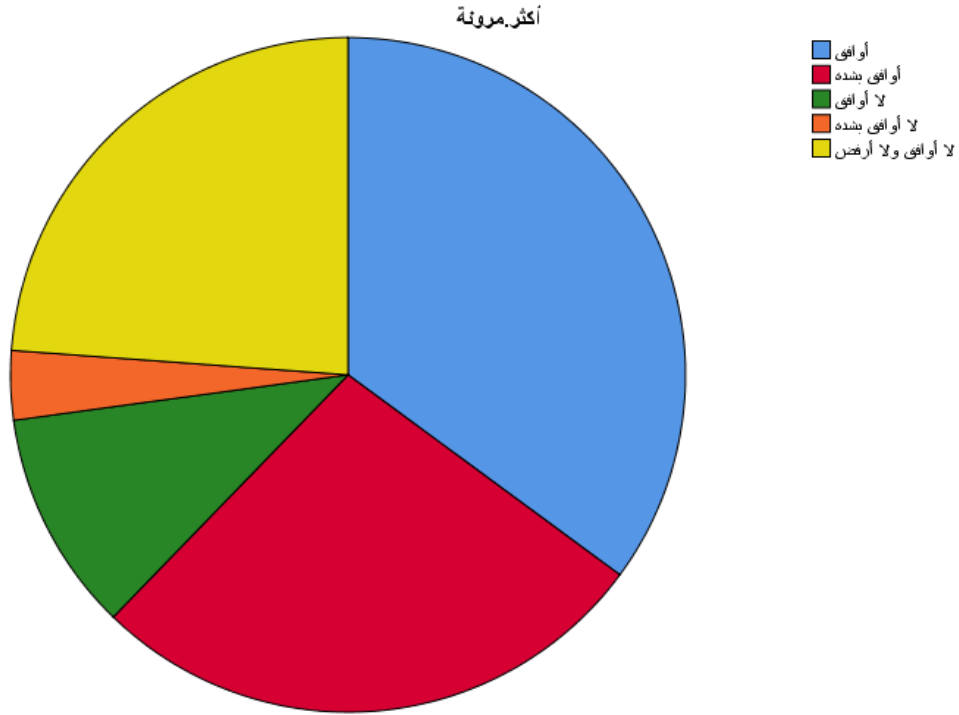
رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لتأثير العمل المرن على الشعور بالتحفيز و الالتزام تجاه العمل

- يوفر نظام العمل المرن بيئة عمل أكثر مرونة وراحة.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تخطت 60%، يمكن ان تدل على أهمية نظام العمل المرن والذي يمكن ان يوفر بيئة عمل أكثر مرونة وراحة للعاملين في هيئات الذكاة والضريبة.

يوفر نظام العمل المرن بيئة عمل أكثر مرونة وراحة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	53	35.1	35.1	35.1
	أوافق بشدة	41	27.2	27.2	62.3
	لا أوافق	16	10.6	10.6	72.8
	لا أوافق بشدة	5	3.3	3.3	76.2
	لا أوافق ولا أرفض	36	23.8	23.8	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 11: الوصف الإحصائي لتوفر نظام العمل المرن بيئة عمل أكثر مرونة وراحة.



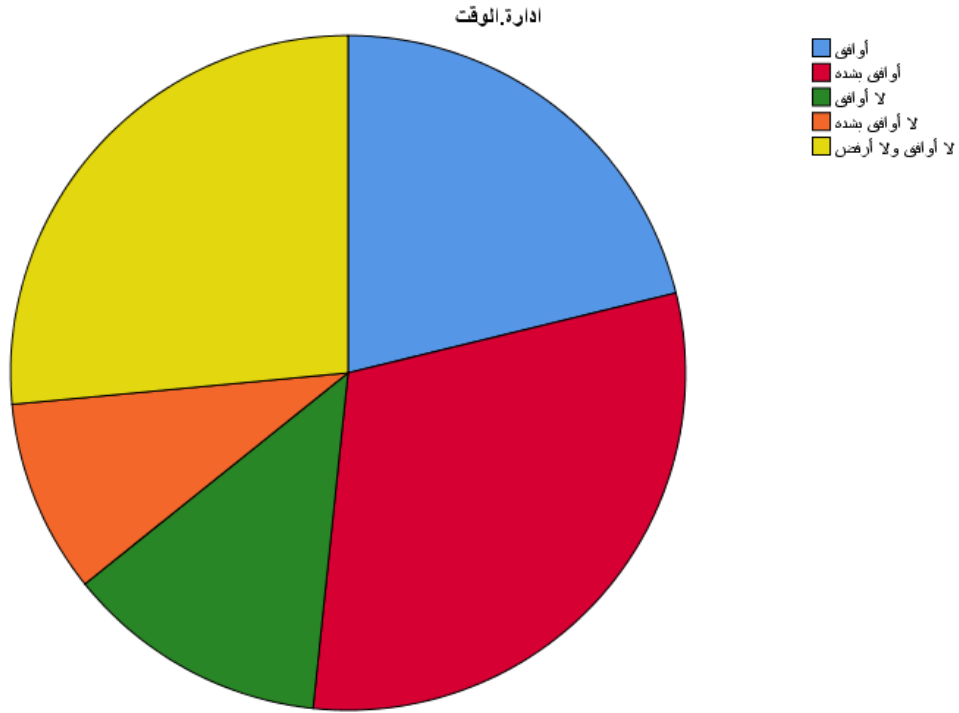
رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لتوفر نظام العمل المرن بيئة عمل أكثر مرونة وراحة.

- يساعد نظام العمل المرن في تحسين إدارة الوقت الشخصي.

لقد كان هناك تنوع ومحايدة حول أهمية نظام العمل المرن في تحسين إدارة الوقت الشخصي

يساعد نظام العمل المرن في تحسين إدارة الوقت الشخصي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	32	21.2	21.2	21.2
	أوافق بشدة	46	30.5	30.5	51.7
	لا أوافق	19	12.6	12.6	64.2
	لا أوافق بشدة	14	9.3	9.3	73.5
	لا أوافق ولا أرفض	40	26.5	26.5	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 12: الوصف الإحصائي لمساعدة نظام العمل المرن في تحسين إدارة الوقت الشخصي.



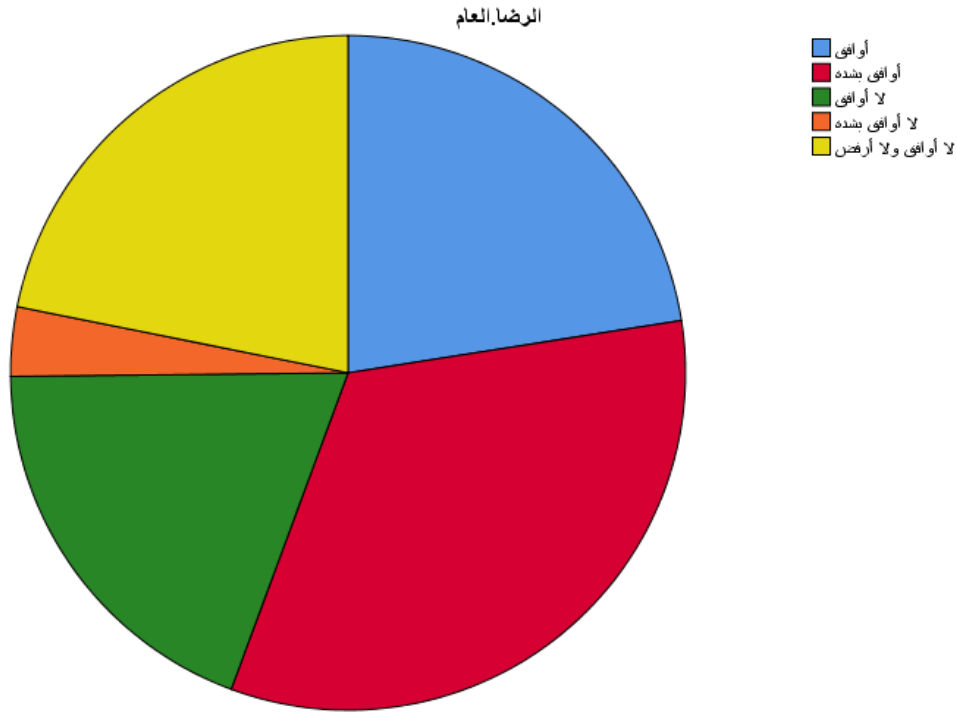
رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لمساعدة نظام العمل المرن في تحسين إدارة الوقت الشخصي.

- تطبيق نظام العمل المرن يعزز من الرضا العام عن العمل.

لقد كانت نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي يمكن ان تشير الى نظام العمل المرن والذي يعزز من الرضا العام عن العمل

تطبيق نظام العمل المرن يعزز من الرضا العام عن العمل.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	34	22.5	22.5	22.5
	أوافق بشدة	50	33.1	33.1	55.6
	لا أوافق	29	19.2	19.2	74.8
	لا أوافق بشدة	5	3.3	3.3	78.1
	لا أوافق ولا أرفض	33	21.9	21.9	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 13: الوصف الإحصائي لتطبيق نظام العمل المرن يعزز من الرضا العام عن العمل.



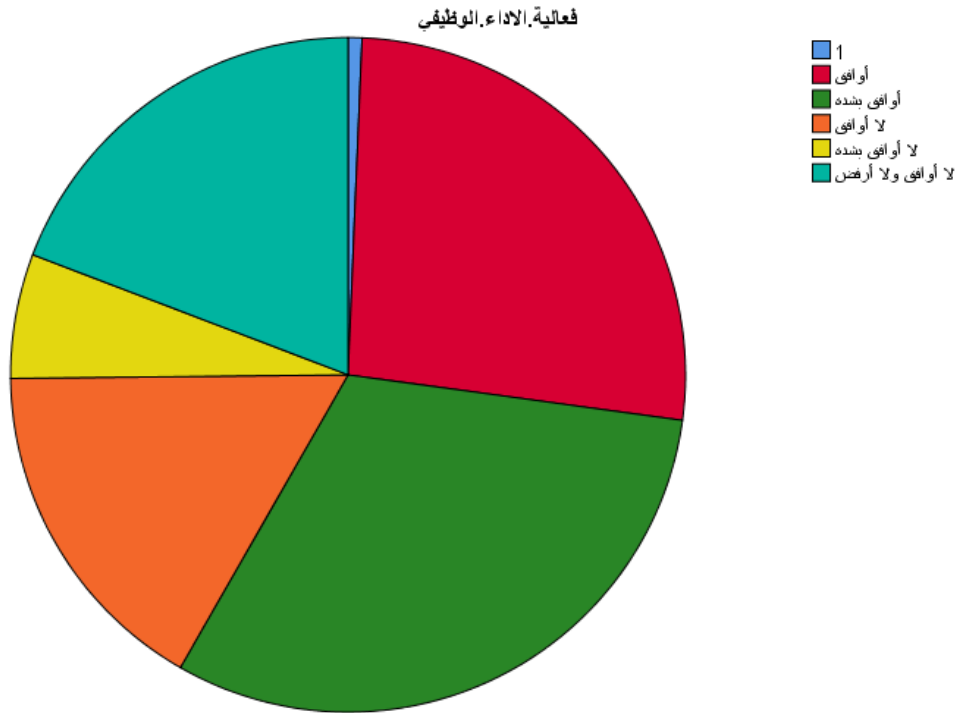
رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لتطبيق نظام العمل المرن يعزز من الرضا العام عن العمل

- يساهم نظام العمل المرن في زيادة فعالية الأداء الوظيفي.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة يمكن ان تدل على أهمية نظام العمل المرن والذي يساعد في زيادة فعالية الأداء الوظيفي

يساهم نظام العمل المرن في زيادة فعالية الأداء الوظيفي.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7
	أوافق	40	26.5	26.5	27.2
	أوافق بشدة	47	31.1	31.1	58.3
	لا أوافق	25	16.6	16.6	74.8
	لا أوافق بشدة	9	6.0	6.0	80.8
	لا أوافق ولا أرفض	29	19.2	19.2	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 14: الوصف الإحصائي لمساهمة نظام العمل المرن في زيادة فعالية الأداء الوظيفي.



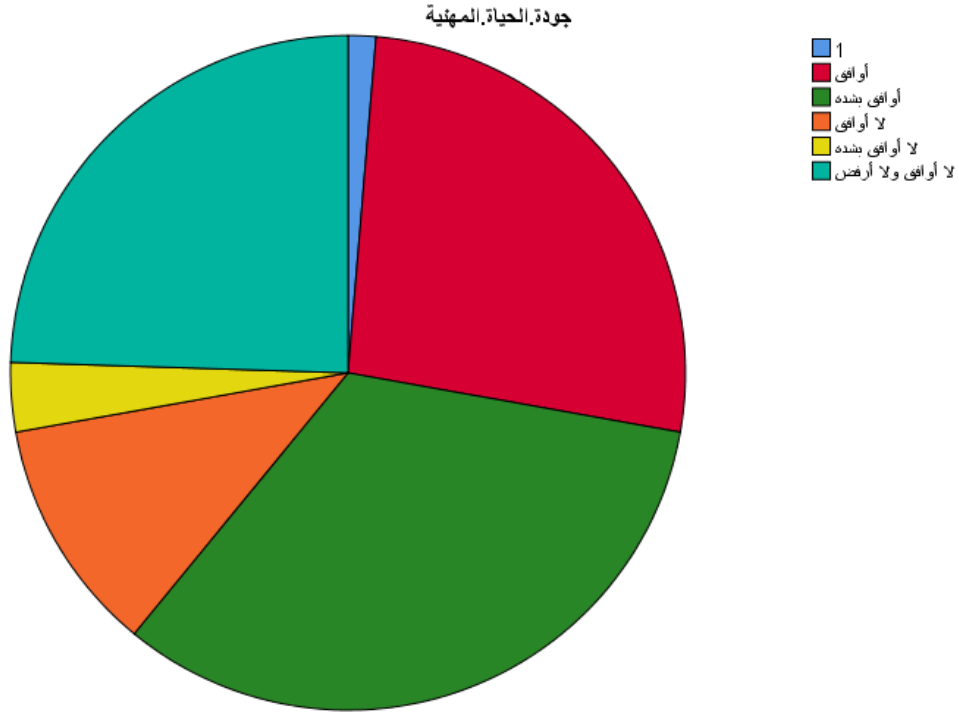
رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لمساهمة نظام العمل المرن في زيادة فعالية الاداء الوظيفي.

- يساعد نظام العمل المرن في تحسين جودة الحياة المهنية.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة يمكن ان تدل على أهمية نظام العمل المرن والذي يمكن ان يساعد في تحسين جودة الحياة المهنية

يساعد نظام العمل المرن في تحسين جودة الحياة المهنية.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.3	1.3	1.3
	أوافق	40	26.5	26.5	27.8
	أوافق بشدة	50	33.1	33.1	60.9
	لا أوافق	17	11.3	11.3	72.2
	لا أوافق بشدة	5	3.3	3.3	75.5
	لا أوافق ولا أرفض	37	24.5	24.5	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 15: الوصف الإحصائي لمساهمة نظام العمل المرن في تحسين إدارة الوقت الشخصي.



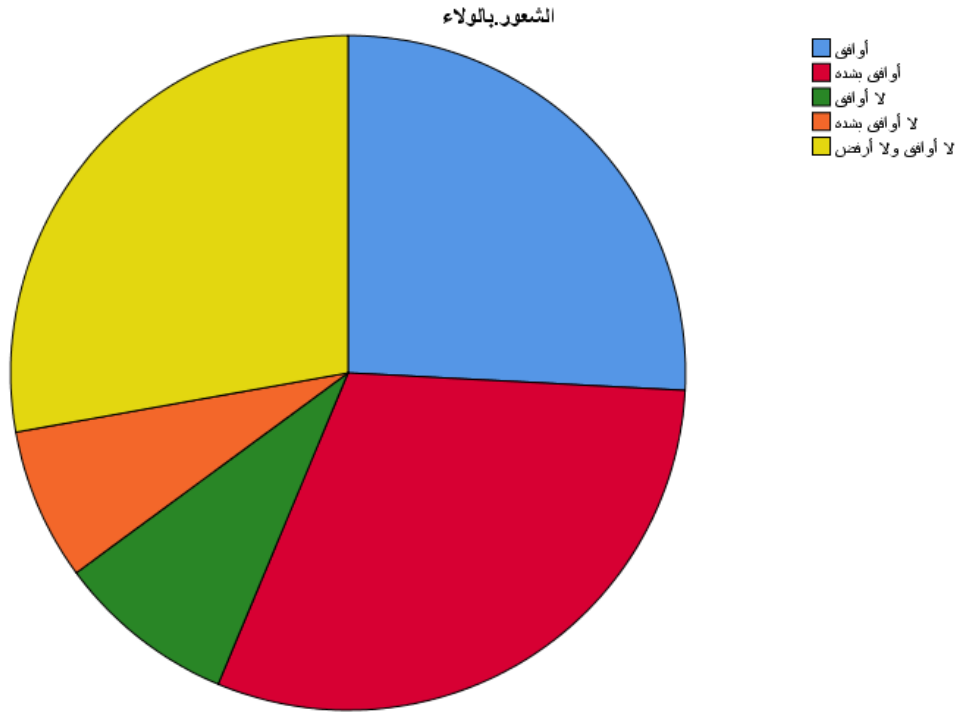
رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لمساهمة نظام العمل المرن في تحسين إدارة الوقت الشخصي

- يعزز نظام العمل المرن من الشعور بالولاء تجاه المؤسسة.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تخطت 55%، يمكن ان تدل على أهمية نظام العمل المرن والذي يساعد بالشعور بالولاء تجاه المؤسسة

يعزز نظام العمل المرن من الشعور بالولاء تجاه المؤسسة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	39	25.8	25.8	25.8
	أوافق بشدة	46	30.5	30.5	56.3
	لا أوافق	13	8.6	8.6	64.9
	لا أوافق بشدة	11	7.3	7.3	72.2
	لا أوافق ولا أرفض	42	27.8	27.8	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 16: الوصف الإحصائي لتعزيز نظام العمل المرن من الشعور بالولاء تجاه المؤسسة.



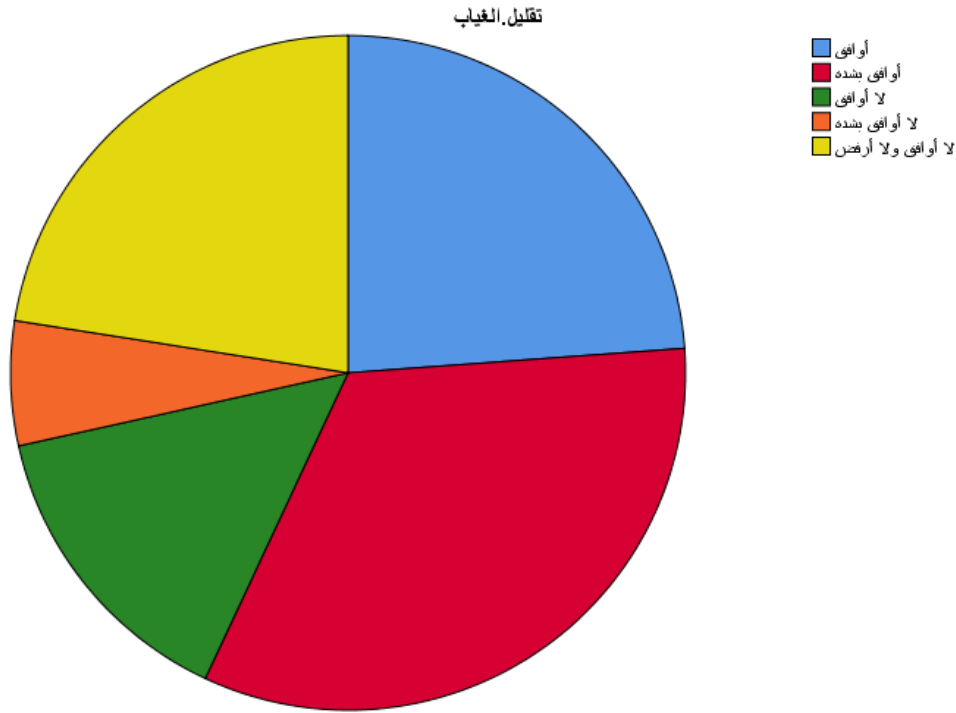
رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لتعزيز نظام العمل المرن من الشعور بالولاء تجاه المؤسسة

- يساهم نظام العمل المرن في تقليل معدلات الغياب والتأخير.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة يمكن ان تدل على أهمية نظام العمل المرن والذي يساعد في تقليل معدلات الغياب والتأخير

يساهم نظام العمل المرن في تقليل معدلات الغياب والتأخير.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	36	23.8	23.8	23.8
	أوافق بشدة	50	33.1	33.1	57.0
	لا أوافق	22	14.6	14.6	71.5
	لا أوافق بشدة	9	6.0	6.0	77.5
	لا أوافق ولا أرفض	34	22.5	22.5	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 17: الوصف الإحصائي لمساهمة نظام العمل المرن في تقليل معدلات الغياب والتأخير.



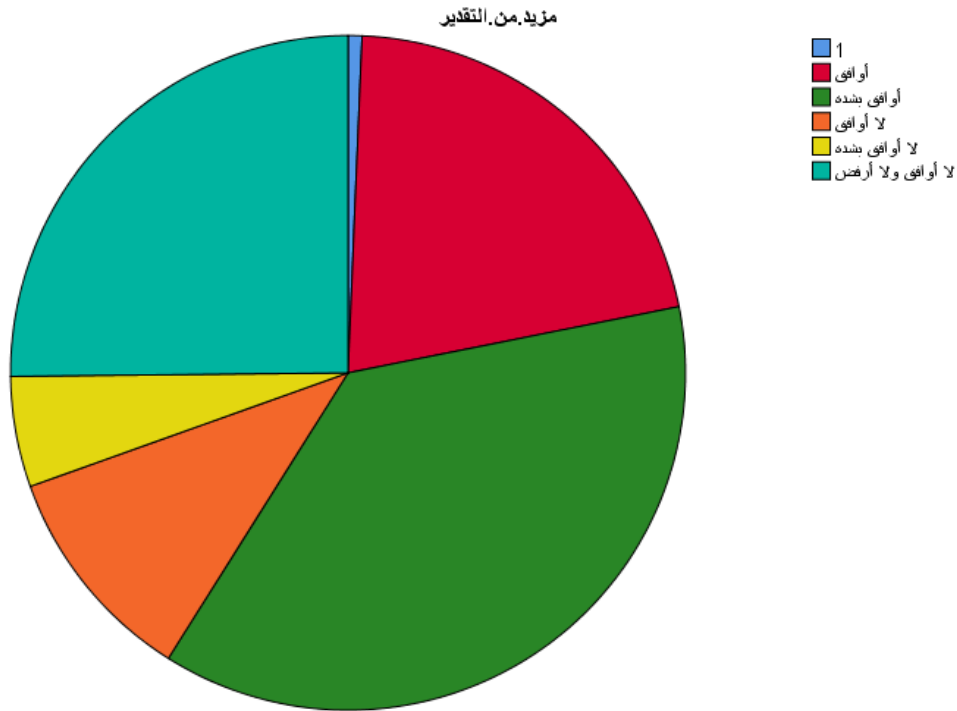
رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لمساهمة نظام العمل المرن في تقليل معدلات الغياب والتأخير

- يوفر نظام العمل المرن مزيداً من التقدير والاحترام من قبل الإدارة.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة يمكن ان تدل على أهمية نظام العمل المرن والذي يمكن ان يوفر مزيداً من التقدير والاحترام من قبل الإدارة

يوفر نظام العمل المرن مزيداً من التقدير والاحترام من قبل الإدارة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7
	أوافق	32	21.2	21.2	21.9
	أوافق بشدة	56	37.1	37.1	58.9
	لا أوافق	16	10.6	10.6	69.5
	لا أوافق بشدة	8	5.3	5.3	74.8
	لا أوافق ولا أرفض	38	25.2	25.2	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 18: الوصف الإحصائي لتوفر نظام العمل المرن مزيداً من التقدير والاحترام من قبل الإدارة.



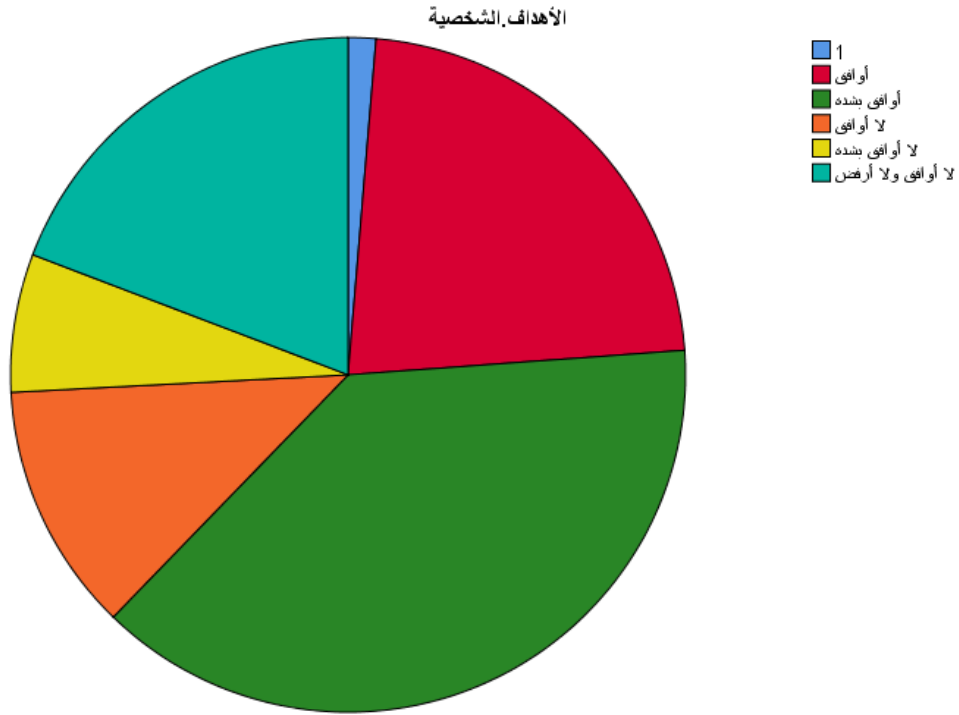
رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لتوفر نظام العمل المرن مزيدا من التقدير والاحترام من قبل الإدارة

- يساعد نظام العمل المرن في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية.

ان الاتجاه نحو الموافقة بالإجماع يمكن ان يدل على أهمية نظام العمل المرن والذي يساعد في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية

يساعد نظام العمل المرن في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.3	1.3	1.3
	أوافق	34	22.5	22.5	23.8
	أوافق بشدة	58	38.4	38.4	62.3
	لا أوافق	18	11.9	11.9	74.2
	لا أوافق بشدة	10	6.6	6.6	80.8
	لا أوافق ولا أرفض	29	19.2	19.2	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 19: الوصف الإحصائي لمساعدة نظام العمل المرن في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية



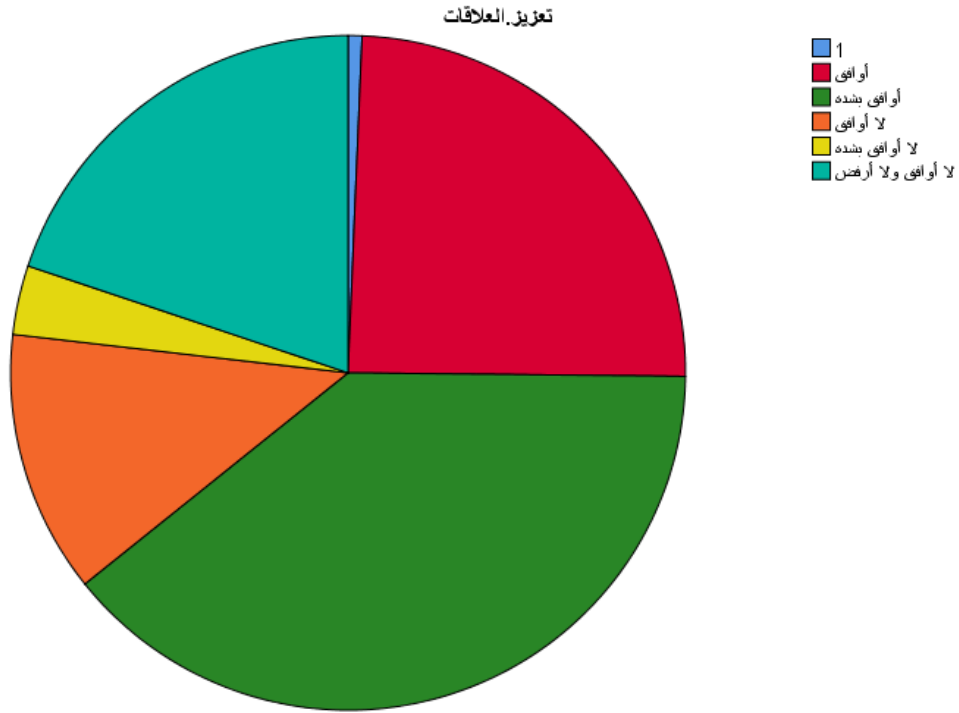
رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لمساعدة نظام العمل المرن في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية

- يؤدي نظام العمل المرن إلى تعزيز العلاقات الإيجابية مع الزملاء.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة يمكن ان تدل على أهمية نظام العمل المرن والذي يساعد في تعزيز العلاقات الإيجابية مع الزملاء

يؤدي نظام العمل المرن إلى تعزيز العلاقات الإيجابية مع الزملاء					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7
	أوافق	37	24.5	24.5	25.2
	أوافق بشدة	59	39.1	39.1	64.2
	لا أوافق	19	12.6	12.6	76.8
	لا أوافق بشدة	5	3.3	3.3	80.1
	لا أوافق ولا أرفض	30	19.9	19.9	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 20: الوصف الإحصائي لنظام العمل المرن إلى تعزيز العلاقات الإيجابية مع الزملاء.



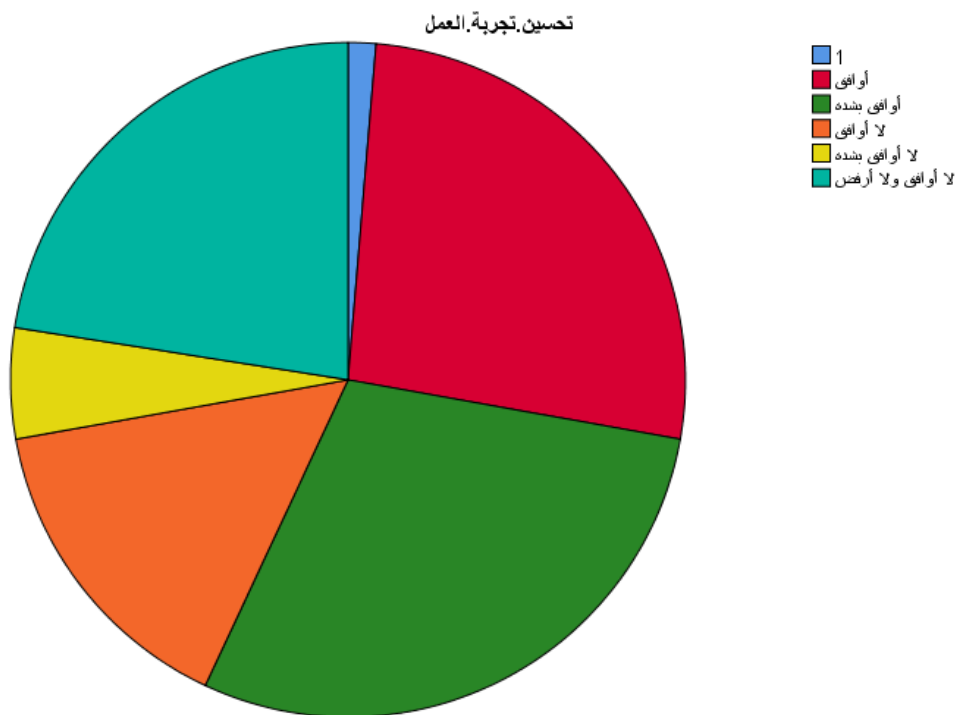
رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لنظام العمل المرن إلى تعزيز العلاقات الإيجابية مع الزملاء

- يساهم نظام العمل المرن في تحسين تجربة العمل بشكل عام.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة يمكن ان تدل على أهمية نظام العمل المرن والذي يساعد في تحسين تجربة العمل بشكل عام.

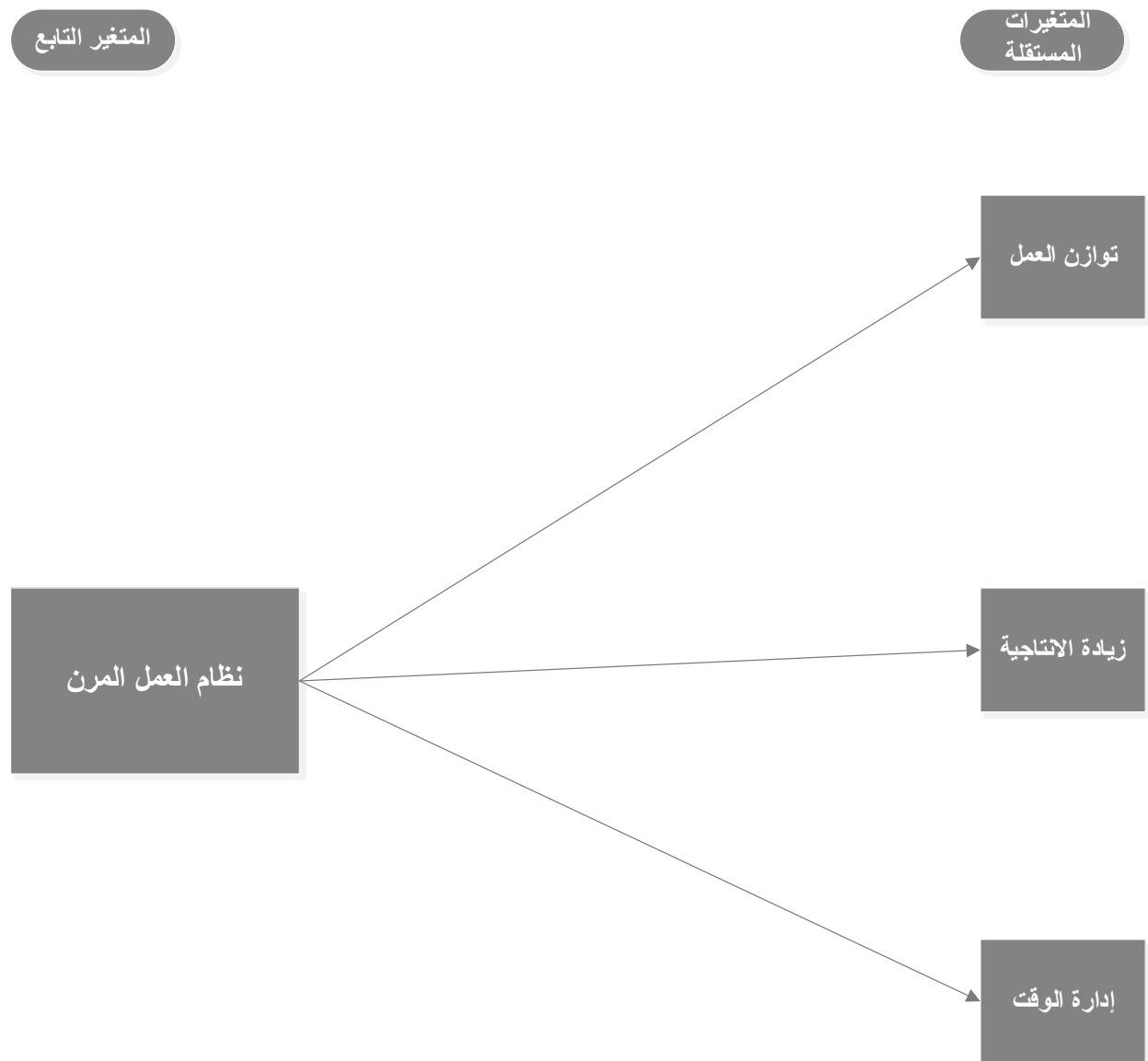
يساهم نظام العمل المرن في تحسين تجربة العمل بشكل عام.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.3	1.3	1.3
	أوافق	40	26.5	26.5	27.8
	أوافق بشدة	44	29.1	29.1	57.0
	لا أوافق	23	15.2	15.2	72.2
	لا أوافق بشدة	8	5.3	5.3	77.5
	لا أوافق ولا أرفض	34	22.5	22.5	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 21: الوصف الإحصائي لمساهمة نظام العمل المرن في تحسين تجربة العمل بشكل عام.



رسم توضيحي 21: التمثيل البياني لمساهمة نظام العمل المرن في تحسين تجربة العمل بشكل عام.

- متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 22: المتغيرات الدراسية التابعة والمستقلة

- أهمية نظام العمل المرن في توازن الحياة وتأثيره على الرضا الوظيفي على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية

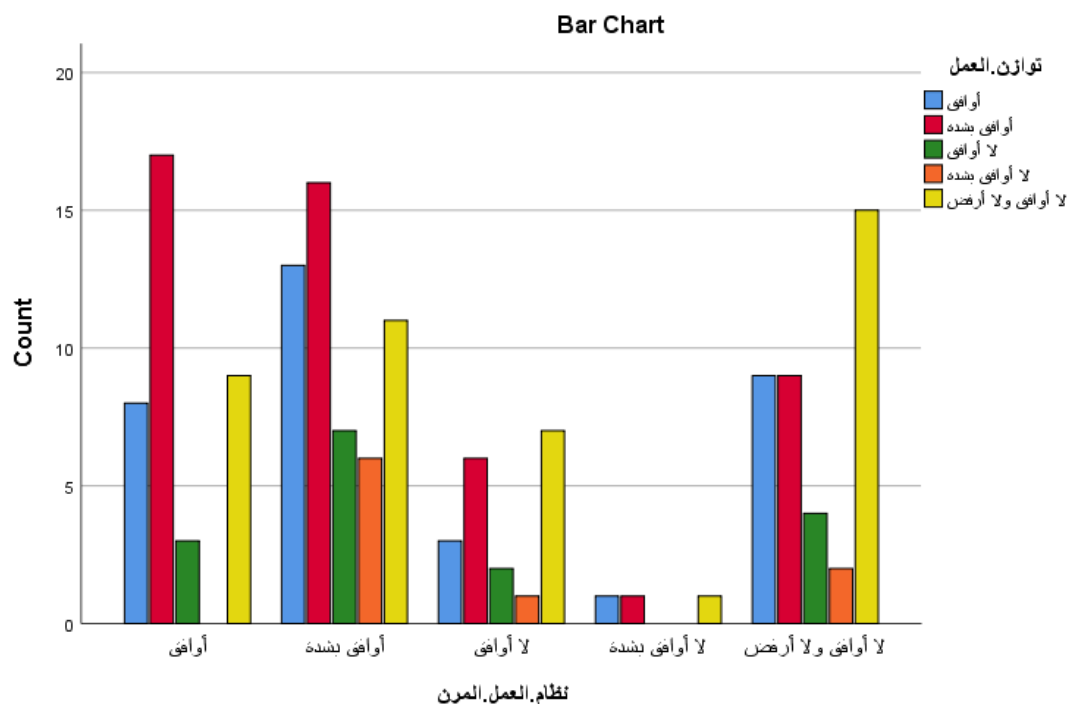
إن الموظفين الذين لديهم ترتيبات عمل مرنة هم أكثر عرضة لأخذ أيام مرضية أقل لأنهم قد يتعاملون مع أمراض بسيطة أو مسؤوليات شخصية دون تعريض أدائهم الوظيفي للخطر.

الموظفون الذين يشعرون بالقبول لتوازنهم بين العمل والحياة هم أكثر تفانيًا في وظائفهم، مما يحسن النجاح التنظيمي العام.

إن تنفيذ هيكل عمل مرن في هيئة الزكاة والضرائب والجمارك يمنح ميزة استراتيجية من خلال تشجيع التوازن بين العمل والحياة وزيادة رضا العمال. والمنظمات التي تؤكد على هذه العوامل من المرجح أن تشهد زيادة في معنويات الموظفين، والاحتفاظ بهم، والإنتاجية، مما يعزز الأداء العام للمنظمة.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.943 ^a	2	.677
Likelihood Ratio	14.958	2	.528
Linear-by-Linear Association	2.562	1	.109
N of Valid Cases	151		

جدول 22: اختبار كاي اسكوير لأهمية نظام العمل المرن في توازن الحياة وتأثيره على الرضا الوظيفي على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية.



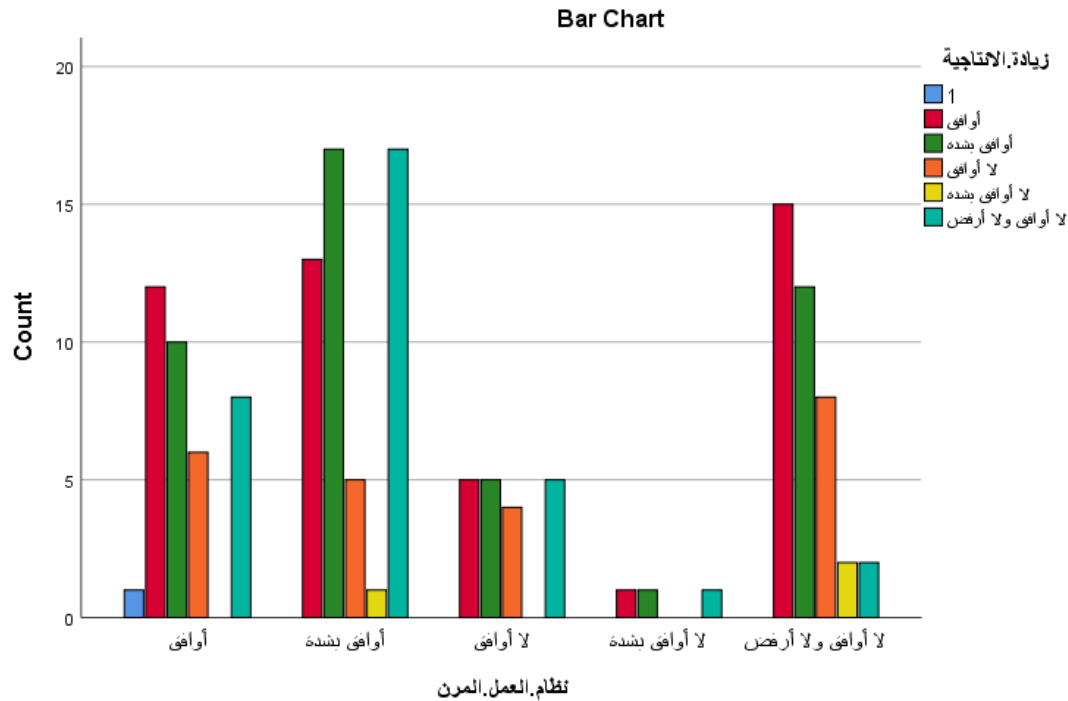
- أهمية نظام العمل المرن في زيادة الإنتاجية وتأثيره على الرضا الوظيفي على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية

أهمية أنظمة العمل المرنة

- قد يصمم الموظفون بيئة عملهم الخاصة (على سبيل المثال، المكتب أو المنزل أو مساحة العمل المشترك) اعتمادًا على مستويات إنتاجهم.
- تقليل وقت التنقل: غالبًا ما تستلزم المرونة خيارات العمل عن بُعد، مما يوفر الوقت ويقلل من الضغوط المرتبطة بالتنقل، مما يمكن العمال من تخصيص هذا الوقت للعمل الإنتاجي أو الاسترخاء.
- تسمح ساعات العمل المخصصة للموظفين بالعمل في فترات أدائهم الأعلى. قد يكون بعض الأشخاص أكثر إنتاجية في الصباح الباكر، ولكن قد يعمل آخرون بشكل أفضل في المساء.
- التوازن بين العمل والحياة: تسمح ترتيبات العمل المرنة للأشخاص بموازنة حياتهم المهنية والشخصية بشكل أفضل، مما يؤدي إلى زيادة رضا الوظيفة وانخفاض الإرهاق.
- الاستقلال والثقة: قد يؤدي السماح للموظفين بالمرونة إلى زيادة الثقة ويؤدي إلى زيادة رضا الوظيفة لأن العمال يشعرون بالتقدير والاحترام.
- التكيف مع الاحتياجات الشخصية: قد تتناسب الترتيبات المرنة المواقف الشخصية مثل الواجبات العائلية أو المخاوف الصحية، مما يسمح للعمال بالبقاء منخرطين ومركزين في العمل.
- المنظمات التي توفر ترتيبات عمل مرنة أكثر جاذبية للمتقدمين المحتملين وقد تحتفظ بالموظفين لفترة أطول، مما يقلل من تكاليف دوران العمالة. قد تكون المرونة بمثابة عامل مميز في أسواق العمل التنافسية، وخاصة في الصناعات مثل الخدمة العامة.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18.745 ^a	4	.538
Likelihood Ratio	21.465	4	.370
Linear-by-Linear Association	2.543	1	.111
N of Valid Cases	151		

جدول 23: اختبار كاي اسكوير لأهمية نظام العمل المرن في زيادة الإنتاجية وتأثيره على الرضا الوظيفي على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية.



رسم توضيحي 24: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة لأهمية نظام العمل المرن في زيادة الإنتاجية وتأثيره على الرضا الوظيفي على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية

- أهمية نظام العمل المرن في إدارة الوقت وتأثيره على الرضا الوظيفي على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية

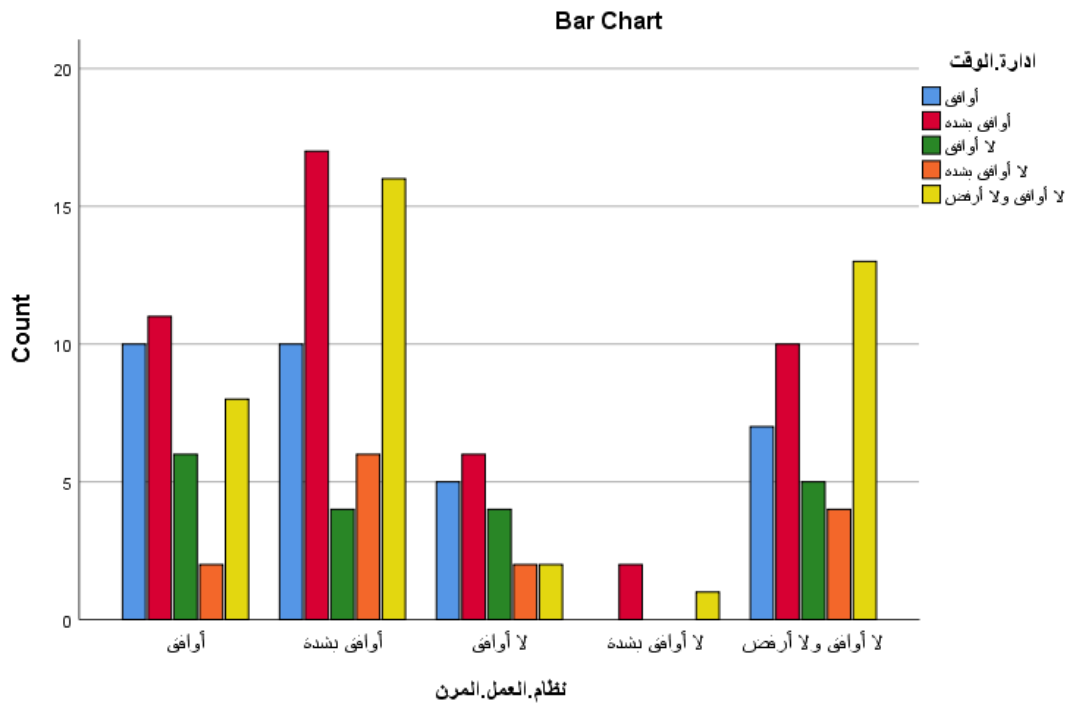
إن قيمة أنظمة العمل المرنة في إدارة الوقت وتأثيرها على سعادة الموظفين تحظى باعتراف متزايد، وخاصة من قبل شركات مثل هيئة الزكاة والضرائب والجمارك في المملكة العربية السعودية. وفيما يلي بعض الجوانب المهمة التي يجب مراعاتها:

- الاستقلال: تمكن أساليب العمل المرنة العمال من التحكم في جداولهم الخاصة، وتحسين محاذاة ساعات العمل مع ذروة الإنتاج الشخصي. وقد تساعد هذه الحرية في إدارة وقتك بشكل أكثر فعالية.
- التوازن بين العمل والحياة: قد يحقق الموظفون توازنًا أفضل بين الواجبات الشخصية (مثل الالتزامات العائلية) والالتزامات الوظيفية، مما يقلل من التوتر ويزيد من الاهتمام أثناء ساعات العمل.
- إعدادات العمل الشخصية: قد يختار الموظفون محيطًا يقلل من عوامل التشيت ويعزز الانتباه، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج.

- تقليل وقت السفر: تعمل بدائل العمل المرنة، مثل العمل عن بعد، على تقليل وقت التنقل، وتمكين العمال من التركيز بشكل أكبر على الواجبات المتعلقة بالعمل.
- إدارة الأزمات: خلال أوقات الأزمات (مثل وباء كوفيد-19)، تسمح عمليات العمل المرنة للشركات بالتكيف بسرعة مع الظروف المتغيرة، مما يضمن استمرارية التشغيل.
- رفاهية الموظفين: تعمل المرونة في ترتيبات العمل على تعزيز رفاهية الموظفين بشكل عام، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي. يشعر الموظفون بالاحترام والثقة عندما يتمكنون من تحديد جداول عملهم.
- قد تساعد المرونة في تقليل أعراض الإرهاق من خلال السماح للعمال بأخذ فترات راحة أو تغيير عبء العمل حسب الحاجة.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.724 ^a	16	.826
Likelihood Ratio	12.204	16	.730
Linear-by-Linear Association	1.292	1	.256
N of Valid Cases	151		

جدول 24: اختبار كاي اسكوير لأهمية نظام العمل المرن في إدارة الوقت وتأثيره على الرضا الوظيفي على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية



رسم توضيحي 25: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة لأهمية نظام العمل المرن في إدارة الوقت وتأثيره على الرضا الوظيفي على العاملين في هيئة الزكاة والضريبة والجمارك بالمملكة العربية السعودية

– مصداقية وموثوقية البيانات

ان معامل الفاكرونباخ والذي يساوى 892. والذي يقترب بشدة من الواحد الصحيح، يمكن ان يدل على موثوقية ومصداقية البيانات.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	151	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	151	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 25: ملخص انجاز القضية.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.892	.865	20

جدول 26: إحصائيات الموثوقية.

التوصيات

- أوصت الدراسة بضرورة تبني سياسات العمل المرن بشكل أوسع داخل المؤسسات. يتضمن ذلك تقديم خيارات متنوعة للموظفين تتعلق بساعات العمل المرنة والعمل عن بُعد. هذا النوع من السياسات يساعد في تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين، مما يزيد من مستوى الرضا الوظيفي.
- يجب على المؤسسات مراجعة سياسات الحوافز والتعويضات لضمان أنها تعكس الجهد المبذول من قبل الموظفين. تحسين سلم الرواتب ليتماشى مع الارتفاع المستمر في معدلات الأسعار يمكن أن يسهم بشكل كبير في رفع مستوى الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، يجب تقديم حوافز إضافية للموظفين الذين يظهرون التزامًا وأداءً عاليًا في ظل نظام العمل المرن.
- أوصت الدراسة بضرورة أن تعمل المؤسسات على تعزيز شعور الأمان الوظيفي لدى الموظفين. يجب أن يشعر الموظفون بأن مستقبلهم الوظيفي ليس مهددًا بسبب الصعوبات المالية التي قد تواجهها المؤسسة. تقديم ضمانات واضحة بشأن استقرار الوظائف يمكن أن يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي.
- للموظفين الذين تتطلب طبيعة عملهم إمكانية العمل عن بُعد، يجب على المؤسسات تشجيع هذا النمط من العمل وتوفير الأدوات والتدريبات اللازمة لدعمه. التدريب المستمر والتوجيه يمكن أن يعزز من كفاءة الموظفين وقدرتهم على الأداء بفعالية في بيئات العمل عن بُعد.
- توصي الدراسة بضرورة توفير برامج تدريبية للموظفين تركز على كيفية الاستفادة القصوى من نظام العمل المرن. التدريب يمكن أن يشمل مهارات إدارة الوقت، والتواصل الفعال، واستخدام التكنولوجيا الحديثة التي تسهل العمل عن بُعد.
- يجب على المؤسسات تعزيز التواصل الفعال مع الموظفين وإشراكهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بسياسات العمل المرن. إشراك الموظفين في مناقشة السياسات وتقديم مقترحات يمكن أن يعزز من شعورهم بالانتماء ويزيد من مستوى الرضا الوظيفي.

المراجع

المراجع العربية

- النظامي، صايل مصباح ضيف الله، و الشورة، عبدالله أحمد سليمان. (2021). أثر الابتكار في الإنتاج المرن: الدور الوسيط للتحسين المستمر في الشركات الاستخراجية في الأردن (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- أبو الفول، قصي اكرم جضعان، و الصرايرة، إبراهيم صالح عبد. (2019). التنظيم القانوني لعقد العمل المرن في القانون الأردني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- الحمایده، منار حامد. (2021). العمل المرن وأثره على الأداء الوظيفي لموظفي مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة الكرك في ظل جائحة كورونا. مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، مج6، ع2 ، 184 - 201.
- دبذب، مصطفى أحمد داود، و الناظر، نهلة نهاد. (2021). أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركات الاتصالات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- عبدالله، مصطفى محمد يوسف، و عبدالرحمن، محمد رمضان محمد. (2023). دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج14، ع2 ، 910 - 975.
- توفيق، دعاء أحمد. (2021). الأبعاد الاجتماعية للعمل المرن في ظل الأزمات: دراسة ميدانية على عينة من الخبراء والعمال بمصنع نستل1 مصر. مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية، مج27، ع3 ، 253 - 313.
- حسين، مروة عبدالمعز، و فكري، جمانة فاروق. (2023). دور ممارسات سلاسل التوريد الإلكترونية في تحسين ترتيبات العمل المرن: دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات في مصر. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج14، ع3 ، 642 - 689.
- الغويري، زيد أحمد محمود، و الكساسبة، محمد مفضي عثمان. (2021). التعويضات وأثرها في الاحتفاظ المواهب: الدور الوسيط لترتيبات وقت العمل المرن في الشركات الصناعية في الأردن (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- خليل، جيهان طه. (2021). الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي: دراسة ميدانية على المراجعين الداخليين في المملكة العربية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج5، ع3 ، 23 - 38.

- الشریف، لیلی، علی، وفیقة سلیمان، وسعید، غیداء غسان. (2021). التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من معلمات رياض الأطفال في محافظة اللاذقية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، مج43، ع3، 345 - 374.
- الركابي، كاشاني، و الحمادي، رنا عبدالستار. (2019). الرضا الوظيفي وأثره في الانغراز الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين العاملين في عدد من المراكز الصحية في محافظة ذي قار. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، مج11، ع1، 310 - 346.

المراجع الأجنبية

- Dwikat, Nidal Youssef. (2023). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance: The Case of the Software Companies in Palestine. *An-Najah University Journal of Research - Human Sciences*, Volume 37, No. 4, 775-803.
- Al-Zubaidi, Muhammad Ibrahim Ali. (2020). The Level of Principal Leadership Styles and Teacher Job Satisfaction. *College of Education Journal*, Volume 20, Issue 2, 1-32.
- Mohamed, A., and Boubidi, L. (2021). The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction: Educational Institution as a Pattern. *Journal of Strategy and Development*, Volume 11, Issue 1, 590-606.
- Al-Madadha, Al-Harith Marwan Abdo, and Al-Maaytah, Nour Abdel Hamid Mahmoud. (2020). Organizational Justice and Employee's Job Satisfaction: An Applied Study on Manaseer Industrial Complex (Unpublished Master's Thesis). Mu'tah University, Mu'tah.
- Bouchareb, W., and Kerrouche, S. E. (2021). The Relationship between Perceived CSR and Job Satisfaction for Human Resources: Case Study Skikda Bottling Company (SBC). *The Economic Researcher Journal*, Volume 9, Issue 1, 145-162.
- Bal, Y. (2023). Remote Work: A Paradigm Shift in the Modern Workplace and Its Impact on the Workforce. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/375111616_Remote_Work_A_Paradigm_Shift_in_the_Modern_Workplace_and_Its_Impact_on_the_Workforce
- Chernyak-Hai, L. (2018). The New Era Workplace Relationships: Is Social Exchange Theory Still Relevant? Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/322499852_The_New_Era_Workplace_Relationships_Is_Social_Exchange_Theory_Still_Relevant
- Davidescu, A. A. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>
- Gómez-Jorge, F. (2022). The relation between Self-Esteem and Productivity: An analysis in higher education institutions. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9875080/>
- Gragnano, A. (2020). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. 17(3). Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7037206/>
- Indradewa, R. (2023). The influence of flexible working arrangements and work-life balance on job satisfaction: A double-layered moderated mediation model. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377067488_The_influence_of_flexible_working_arrangements_and_work-life_balance_on_job_satisfaction_A_double-layered_moderated_mediation_model

- Ismail, S. R. (2023). Systematic Review of Flexible Work Arrangements Impact on Employee Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/375820272_Systematic_Review_of_Flexible_Work_Arrangements_Impact_on_Employee_Performance
- Jiang, L. (2023). More flexible and more innovative: the impact of flexible work arrangements on the innovation behavior of knowledge employees. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10169743/>
- Lee, S. H. (2021). Influence of workplace flexibility on employee engagement among young generation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377982075_Influence_of_workplace_flexibility_on_employee_engagement_among_young_generation
- Li, S. (2024). The Role of Expectancy Theory in the Organizational Management Process in Innovative Entrepreneurial Enterprises. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380350076_The_Role_of_Expectancy_Theory_in_the_Organizational_Management_Process_in_Innovative_Entrepreneurial_Enterprises
- Osborne, S. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/332819891_Effective_Employee_Engagement_in_the_Workplace
- Özsoy, E. (2019). An Empirical Test of Herzberg's Two-Factor Motivation Theory. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/332104156_An_Empirical_Test_of_Herzberg's_Two-Factor_Motivation_Theory
- Prihadini, D. (2021). The Importance of Job Satisfaction to improve Employee Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/350712844_The_Importance_of_Job_Satisfaction_to_improve_Employee_Performance
- Rana, A. (2024). Unlocking Success: The Significance of Job Satisfaction for Employee and Employer Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378775345_Unlocking_Success_The_Significance_of_Job_Satisfaction_for_Employee_and_Employer_Performance
- Sci, B. (2023). Job Satisfaction in Remote Work: The Role of Positive Spillover from Work to Family and Work–Life Balance. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10669200/>
- Sekhar, C. (2021). Flexible working arrangement and job performance: the mediating role of supervisor support. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/356065798_Flexible_working_arrangement_and_job_performance_the_mediating_role_of_supervisor_support
- Setiyani, A. (2019). The Effect of Work Environment on Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/333164761_The_Effect_of_Work_Environment_on_Flexible_Working_Hours_Employee_Engagement_and_Employee_Motivation

- Soga, L. R. (2022). Unmasking the other face of flexible working practices: A systematic literature review. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296322000364>
- wcoomd. (2023). Mission to Enhance the Capabilities of Customs Administration of Saudi Arabia in Implementation of the SAFE Framework of Standards. Retrieved from <https://www.wcoomd.org/en/media/newsroom/2023/may/mission-to-enhance-the-capabilities-of-customs-administration-of-saudi-arabia.aspx>
- Wheatley, D. (2016). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/301640573_Employee_satisfaction_and_use_of_flexible_working_arrangements

الملاحق

الاستبانة

- الاسئلة العامة

- العمر
- الجنس
- الدرجة

- أسئلة الاستبانة

- تطبيق نظام العمل المرن يؤثر إيجابيا على الرضا الوظيفي.
- يساهم نظام العمل المرن في تحسين توازن العمل والحياة الشخصية.
- يوفر نظام العمل المرن مستوى من المرونة الذي يعزز من الرضا الوظيفي.
- يساعد نظام العمل المرن في زيادة الإنتاجية في العمل.
- يؤدي نظام العمل المرن إلى تقليل مستويات الضغط والتوتر في العمل.
- يؤثر نظام العمل المرن على الشعور بالتحفيز والالتزام تجاه العمل.
- يوفر نظام العمل المرن بيئة عمل أكثر مرونة وراحة.
- يساعد نظام العمل المرن في تحسين إدارة الوقت الشخصي.
- تطبيق نظام العمل المرن يعزز من الرضا العام عن العمل.
- يساهم نظام العمل المرن في زيادة فعالية الأداء الوظيفي.
- يساعد نظام العمل المرن في تحسين جودة الحياة المهنية.
- يعزز نظام العمل المرن من الشعور بالولاء تجاه المؤسسة.
- يساهم نظام العمل المرن في تقليل معدلات الغياب والتأخير.
- يوفر نظام العمل المرن مزيدا من التقدير والاحترام من قبل الإدارة.
- يساعد نظام العمل المرن في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية.
- يؤدي نظام العمل المرن إلى تعزيز العلاقات الإيجابية مع الزملاء.
- يساهم نظام العمل المرن في تحسين تجربة العمل بشكل عام.

➤ <https://docs.google.com/forms/d/1gVQArUfLxQAAcFIB6vxGq22cJyFW1UQ4mWEMDSGyUvo/edit>

Abstract الملخص

This study aims to explore the impact of implementing a flexible work system on job satisfaction, through an applied study on employees of the Zakat, Tax and Customs Authority. The study is based on a sample of 151 participants, selected from among the Authority's employees. The study used the descriptive analytical methodology, where data was collected through a questionnaire distributed to the participants, and this data was analyzed using appropriate statistical tools. The results showed that there is a positive relationship between implementing a flexible work system and job satisfaction among employees. Employees who benefited from the flexible work system showed higher levels of job satisfaction than those who did not benefit from this system. The study addressed various aspects of the flexible work system, including flexible working hours, the possibility of working remotely, and vacation arrangements. The study indicated the importance of taking into account the characteristics of employees and their individual needs when designing and implementing flexible work policies, in order to achieve the best possible results in terms of job satisfaction and increased productivity. The study recommends adopting flexible work policies in institutions, especially in light of the modern challenges facing the labor market, such as technological transformations and the needs of work-life balance.

Mid-Ocean University

College of Management

Department of business Administration



Title in English:

The impact of implementing a flexible work system on job satisfaction, an applied study on employees of the Zakat, Tax and Customs Authority

Preparation:

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

2024