

عنوان البحث

أثر المرونة الزمنية تأخير وقت الحضور على الانضباط الوظيفي والأداء في قطاع البترول

إعداد الطالب/عائش عبد الله عيسى الخيبري

الرقم الأكاديمي 252001734

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

شكر وتقدير

اتقدم بخالص الشكر والامتنان لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث، بدءًا بالدكتور فيصل عبد الحميد والدكتور فايز جواد على إشرافهما القيم وتوجيهاتهما العلمية الدقيقة، والتي كانت مصدر إلهام ودعم طوال مراحل الدراسة. كما يتوجه بعظيم الامتنان إلى والدي الكريمتين، لاسيما والدي الذي آمن بقدراتي وساهم في دعمي للوصول إلى هذه المرحلة العلمية، وإلى والدتي التي لم تكتفِ بالدعاء يوميًا بعد يوم بالتوفيق والنجاح، بل كانت دائمًا مصدر التشجيع والإلهام.

ولا يسعني إلا أن يقدّر جهود زوجتي العزيزة، التي تحملت انشغاله بالبحث والدراسة، وقدمت الدعم والمساعدة في رعاية الأسرة وتربية الأبناء، وأيضًا أبنائي الأعزاء الذين فقدوا بعض ساعات اللعب والمرح المخصصة لهم نتيجة انشغالي في البحث والتعلم، فقد كانوا جزءًا من هذا الطريق الطويل وصبروا معي على متطلبات الدراسة.

والشكر لكل من ساهم بأي شكل في توفير المعلومات، وتيسير الوصول إلى المصادر، أو تقديم المساعدة العملية والنفسية لإنجاز هذا العمل، فبدعمك جميعًا كان له الأثر الكبير في وصول هذا البحث إلى صورته النهائية.

مقدمة:

تعد مسألة الانضباط الوظيفي وإدارة الوقت من الركائز الأساسية التي تقوم عليها كفاءة المؤسسات وفاعلية أداؤها، إذ إن الالتزام بساعات الدوام والحرص على استثمار الوقت بصورة مثلى يمثلان مؤشرين مهمين على مدى جدية المؤسسة في تحقيق أهدافها التنظيمية والإنتاجية. فالوقت، باعتباره مورداً لا يمكن تعويضه، يشكل أحد أهم عناصر النجاح في أي بيئة عمل، ومن خلال حسن إدارته يمكن تحقيق التوازن بين الكفاءة التشغيلية والرضا الوظيفي لدى العاملين.

ومع التطورات الإدارية المتسارعة التي شهدها العالم خلال العقود الأخيرة، أخذت العديد من المفاهيم الحديثة مكانها في بيئات العمل المعاصرة، مثل مفهوم "المرونة الزمنية" و"العمل المرن"، وهي مفاهيم تستهدف إيجاد توازن بين متطلبات بيئة العمل الرسمية واحتياجات الموظف الإنسانية والاجتماعية. وقد اتجهت العديد من المؤسسات إلى إعادة النظر في أنظمتها الداخلية وسياساتها الإدارية بما يتوافق مع هذه المستجدات، سعياً إلى تعزيز الإنتاجية وتحسين جودة الحياة الوظيفية، دون الإخلال بمستوى الانضباط العام أو أداء المهام الحيوية.

ومن هذا المنطلق، تتجلى أهمية دراسة أثر السماح بتأخير وقت الحضور إلى العمل في بيئات وظيفية تتسم بالحساسية العالية والدقة التشغيلية، مثل قطاع البترول. فهذا القطاع، بطبيعته، يعتمد على الانضباط الزمني الصارم والتنسيق الدقيق بين مختلف الإدارات لضمان استمرار العمليات بسلاسة ومن دون تعطل. إلا أن التطور في الفكر الإداري الحديث يدفع نحو التساؤل عن مدى إمكانية تحقيق توازن بين متطلبات الانضباط الزمني وبين إتاحة قدر من المرونة التي قد تسهم في رفع الرضا الوظيفي وتحسين الأداء العام.

ويأتي هذا البحث كمحاولة علمية لاستقصاء أثر تطبيق مبدأ المرونة في مواعيد الحضور ولا سيما السماح بالتأخير ضمن حدود مدروسة على الأداء الوظيفي للعاملين، مع التركيز على بيئات العمل البترولية التي تُعد ميداناً مثاليًا لقياس مثل هذه المتغيرات. كما يسعى البحث إلى تحليل العلاقة بين الانضباط الزمني والتحفيز الذاتي، وبيان مدى انعكاس سياسات المرونة على مستوى الإنتاجية والانتماء المؤسسي.

وبذلك، فإن هذه الدراسة لا تهدف فقط إلى فهم ظاهرة إدارية محددة، بل تسعى أيضاً إلى المساهمة في إثراء النقاش حول أفضل الممارسات الإدارية التي توازن بين متطلبات الكفاءة التشغيلية واحتياجات العنصر البشري، بما يضمن تحقيق التكامل بين الأداء الفردي والأداء المؤسسي

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة البحث في التساؤل حول مدى تأثير السماح للموظفين بتأخير وقت الحضور على الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، لا سيما في بيئات العمل الحساسة مثل قطاع البترول الذي يتطلب مستوى عاليًا من الدقة والانضباط. ويركز البحث على دراسة ما إذا كان هذا السماح قد يسهم في رفع مستوى الرضا والتحفيز الوظيفي لدى الموظفين، أم أنه قد يؤدي إلى انخفاض الانضباط والإنتاجية، وبالتالي التأثير سلبيًا على سير العمليات التشغيلية.

وتنبع أهمية هذا التساؤل من الحاجة إلى إيجاد توازن بين مرونة سياسات الحضور ومتطلبات الكفاءة التشغيلية في بيئة تتسم بالحساسية الزمنية والدقة العالية، وهو ما يمثل تحديًا إداريًا مستمرًا في القطاع البترولي.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يتناول قضية إدارية حديثة تمس جوهر نجاح المؤسسات، إذ يسعى إلى تقديم رؤية علمية متوازنة تساعد صانعي القرار في:

- تبني سياسات مرنة تحقق الانضباط والإنتاجية في آن واحد.
- تحسين بيئة العمل بما يتوافق مع متطلبات العصر الحديث واحتياجات الموظفين.
- تعزيز الأداء الوظيفي دون الإخلال بالمعايير التشغيلية، خصوصًا في قطاع البترول الذي يُعد من أكثر القطاعات تطلبًا للالتزام الزمني والدقة التشغيلية.

أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى:

1. تحليل أثر المرونة الزمنية في مواعيد الحضور على الأداء الوظيفي والانضباط داخل المؤسسات، مع التركيز على قطاع البترول.
 2. تقييم العلاقة بين السماح بتأخير الحضور ومستوى الرضا والتحفيز الوظيفي لدى الموظفين.
- تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسات على تحقيق توازن بين مرونة السياسات وضرورة الالتزام بالانضباط والإنتاجية

تساؤلات الدراسة

ينطلق البحث من مجموعة من التساؤلات الرئيسية، وهي:

1. ما مدى تأثير السماح بتأخير وقت الحضور على الأداء الوظيفي للموظفين في بيئات العمل البترولية؟
2. هل يسهم هذا السماح في رفع مستوى الرضا والتحفيز الوظيفي لدى الموظفين؟
3. هل يؤدي تطبيق المرونة الزمنية إلى انخفاض الانضباط والإنتاجية في بيئة العمل؟
4. ما مدى إمكانية التوازن بين سياسات الحضور المرنة ومتطلبات الكفاءة التشغيلية في القطاع البترولي

فروض الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة البحث وتساؤلاته، تهدف هذه الدراسة إلى اختبار مجموعة من الفرضيات العلمية المتعلقة بأثر السماح للموظفين بتأخير وقت الحضور على الأداء الوظيفي والانضباط في بيئة العمل، وبخاصة في قطاع البترول الذي يتطلب دقة تشغيلية عالية.

الفرضية الرئيسية:

السماح للموظفين بتأخير وقت الحضور يؤثر بشكل معنوي على الأداء الوظيفي والانضباط في بيئة العمل البترولية.

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الأولى: السماح بالمرونة في مواعيد الحضور يزيد من مستوى الرضا والتحفيز الوظيفي لدى الموظفين.

الفرضية الثانية: السماح بتأخير الحضور قد يؤدي إلى انخفاض الانضباط الوظيفي إذا لم تُحدد ضوابط واضحة للمرونة.

الفرضية الثالثة: هناك علاقة ارتباطية بين درجة الالتزام بالوقت وفعالية الأداء في بيئات العمل الحساسة، مثل قطاع البترول.

الفرضية الرابعة: تطبيق سياسات مرنة مدروسة يمكن أن يوازن بين الانضباط والكفاءة التشغيلية دون الإضرار بالإنتاجية

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية

البشري، محمد عبد الله (2020)

تناولت هذه الدراسة موضوع إدارة الموارد البشرية مع التركيز على إدارة الوقت والانضباط الوظيفي في المؤسسات الحديثة. وأكدت النتائج على أن الالتزام بالمواعيد له أثر مباشر على الأداء العام للموظفين، مع الإشارة إلى أن تطبيق المرونة المدروسة في مواعيد الحضور والانصراف قد يسهم في رفع رضا الموظفين وتحفيزهم دون الإضرار بالإنتاجية.

الزهراني، أحمد (2019)

ركزت الدراسة على أثر تطبيق سياسات المرونة الزمنية على الانضباط والرضا الوظيفي في المؤسسات السعودية. وأظهرت النتائج أن المرونة المحددة تقلل من التوتر لدى الموظفين وتزيد من مستوى الرضا، لكنها تحتاج إلى ضوابط واضحة لتجنب انخفاض الانضباط.

الشيباني، سامي (2018)

درست الدراسة العلاقة بين التحفيز الوظيفي وأداء الموظفين، وأكدت أن مستوى الرضا والتحفيز يتأثر بمدى الحرية الممنوحة للموظف في إدارة وقته، بما في ذلك مواعيد الحضور والانصراف، مع ضرورة وضع سياسات واضحة للمرونة.

الدراسات الأجنبية

Ahmad & Schroeder (2020)

تناولت الدراسة تأثير العمل المرن وساعات العمل المرنة على أداء الموظفين في قطاعات مختلفة، بما فيها الصناعة. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين المرونة في الحضور والتحفيز الوظيفي، مع ضرورة وضع حدود واضحة لضمان الحفاظ على الانضباط الوظيفي.

Baltes et al. (2019)

ركزت الدراسة على تحليل تجريبي للجدول الزمني المرن في أماكن العمل، وأوضحت أن السياسات المرنة يمكن أن تزيد رضا الموظفين وتحافظ على الإنتاجية، إذا كانت مصحوبة بأنظمة متابعة وانضباط دقيقة.

Hassan & Ali (2019)

دراسة العلاقة بين المرونة الزمنية في العمل ومستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي. وأكدت الدراسة أن السماح بمرونة محسوبة في الحضور يزيد من رضا الموظفين ويحسن الأداء، لكنه قد يؤدي إلى انخفاض الانضباط إذا لم تكن هناك سياسات واضحة.

الخليفة (2018)

تناولت الدراسة إدارة الوقت وأثرها على الأداء في قطاع النفط والغاز، وأظهرت النتائج أن الانضباط في المواعيد له أثر مباشر على الإنتاجية وسلامة العمل، وأن تطبيق المرونة الزمنية يحتاج إلى تخطيط وإدارة دقيقة لضمان التوازن بين الأداء والرضا الوظيفي.

ملخص واستنتاج:

توضح الدراسات السابقة أن هناك علاقة قوية بين المرونة الزمنية والانضباط والأداء الوظيفي، لكنها تختلف في كيفية تطبيق المرونة وإدارتها. وتشير الفجوة البحثية إلى ضرورة دراسة هذه العلاقة في بيئات العمل البترولية العربية، مع التركيز على موازنة المرونة والالتزام لضمان الإنتاجية والانضباط، وهو ما تهدف إليه هذه الدراسة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من النظريات والمفاهيم الإدارية التي توفر الأساس العلمي لفهم العلاقة بين المرونة الزمنية في مواعيد الحضور والأداء الوظيفي والانضباط في بيئات العمل، لا سيما في القطاع البترولي.

1. نظرية إدارة الوقت

تؤكد هذه النظرية على أن الوقت مورد محدود واستراتيجي يجب استثماره بكفاءة لتحقيق الأهداف المؤسسية والفردية. فالالتزام بالمواعيد والانضباط الزمني يسهمان في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية، بينما قد يؤدي سوء إدارة الوقت أو التساهل في الالتزام إلى انخفاض الكفاءة والتأثير سلباً على سير العمليات التشغيلية.

2. نظرية التحفيز الوظيفي

تشير هذه النظرية إلى أن مستوى الرضا والتحفيز لدى الموظفين يرتبط بقدر من الحرية والمرونة في بيئة العمل. فالمرونة في مواعيد الحضور ضمن حدود معينة يمكن أن تسهم في رفع الدافعية والرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام. وتبرز هذه النظرية أهمية التوازن بين متطلبات الانضباط الوظيفي واحتياجات الموظفين النفسية والاجتماعية.

3. نظرية الانضباط التنظيمي

تركز هذه النظرية على أهمية وضع قواعد وسياسات واضحة لضمان الالتزام بالمعايير التنظيمية، بما في ذلك الالتزام بمواعيد العمل. وتشير إلى أن الانضباط يعد عاملاً أساسياً لضمان سير العمليات بسلاسة، خصوصاً في بيئات العمل الحساسة مثل قطاع البترول، حيث أي تأخير أو تقصير قد يؤثر على الإنتاجية وسلامة العمليات.

4. نظرية التوازن بين الحياة العملية والشخصية

تفترض هذه النظرية أن توفير مرونة معينة في بيئة العمل، مثل السماح بتأخير الحضور أو تعديل الجداول الزمنية، يساعد الموظفين على إدارة التزاماتهم الشخصية والمهنية بفعالية. وتشير الأدبيات إلى أن هذا التوازن يعزز الأداء والالتزام على المدى الطويل، ويقلل من الإجهاد الوظيفي ويحسن رضا الموظفين.

المنهجية وطرق البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى دراسة أثر المرونة الزمنية في الحضور على الأداء الوظيفي والانضباط، وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة. ويتيح هذا المنهج إمكانية فهم الظواهر الإدارية في بيئة العمل البترولية بشكل شامل ودقيق، من خلال استقصاء الواقع الحالي للسياسات المطبقة لدى الموظفين وتأثيرها على الأداء والانضباط الوظيفي.

مجتمع البحث وعينته

•مجتمع البحث: يضم جميع الموظفين العاملين في قطاع البترول، لا سيما في الأقسام التشغيلية والإدارية الحساسة التي تتطلب الالتزام الدقيق بالمواعيد.

•عينة البحث: سيتم اختيار عينة ممثلة من الموظفين بطريقة العينة العشوائية البسيطة أو العينة الطبقية، لضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية والمستويات الإدارية.

أدوات البحث وجمع البيانات

الاستبيانات: تصميم استبيان مغلق ومفتوح لتقييم رأي الموظفين حول المرونة الزمنية في الحضور وتأثيرها على الأداء والانضباط والتحفيز.

المقابلات الشخصية: إجراء مقابلات مع بعض المسؤولين والمديرين لفهم وجهة نظر الإدارة حول تطبيق المرونة الزمنية وآثارها على سير العمل.

الملاحظة المباشرة: رصد سلوكيات الموظفين وقياس الالتزام بالمواعيد وتأثير المرونة على الأداء الفعلي في بيئة العمل. تحليل الوثائق والسجلات الإدارية: مراجعة سجلات الحضور والانصراف وتقارير الأداء لتحديد العلاقة بين الالتزام بالمواعيد ومستوى الإنتاجية.

طرق تحليل البيانات

•سيتم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية مثل النسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري لتلخيص بيانات الاستبيانات.

•كما سيتم تطبيق اختبارات الفرضيات الإحصائية، مثل اختبار الارتباط وتحليل التباين، لفحص صحة الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة.

•وسيتم تقديم النتائج في جداول ورسوم بيانية لتسهيل فهم العلاقة بين المرونة الزمنية والانضباط والأداء الوظيفي.

أدوات الدراسة :

1. الاستبيان :

- أداة رئيسية لجمع البيانات من الموظفين حول آرائهم وتجاربهم المتعلقة بالمرونة الزمنية في الحضور.
- يحتوي على أسئلة مغلقة (اختيارات متعددة) لتقييم الرضا والتحفيز ومستوى الانضباط، وأسئلة مفتوحة لإتاحة التعبير الحر عن وجهات النظر.

2. المقابلات الشخصية :

- إجراء مقابلات مع مجموعة من المديرين والقادة في المؤسسة، لفهم وجهة نظر الإدارة حول تطبيق المرونة الزمنية وأثرها على سير العمل والأداء.
- تساعد المقابلات على توضيح السياسات الرسمية وغير الرسمية، واستقصاء العوامل المؤثرة في الالتزام والانضباط.

3. الملاحظة المباشرة :

- رصد سلوك الموظفين في مواقع العمل، ومتابعة مدى الالتزام بالمواعيد وكيفية تأثير المرونة على الأداء اليومي.

- تستخدم لمقارنة البيانات المجمعة من الاستبيانات والمقابلات مع الواقع الفعلي.

4. تحليل الوثائق والسجلات الإدارية :

- مراجعة سجلات الحضور والانصراف وتقارير الأداء والإنتاجية للموظفين.
- تساعد في تقديم بيانات موضوعية عن العلاقة بين الالتزام بالوقت ومستوى الإنتاجية والانضباط، ودعم نتائج الاستبيانات والمقابلات.

5. البيانات الإحصائية :

- استخدام البيانات الرقمية من السجلات لتطبيق التحليلات الإحصائية التي تساعد في اختبار الفرضيات.
- تشمل المتوسطات، الانحراف المعياري، اختبارات الارتباط، وتحليل التباين .

حدود الدراسة :

1. الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على شركه في المملكة العربية السعودية في المنطقة الشرقية في مدينة الجبيل الصناعية تعمل في قطاع البترول، و تكون الدارسة خاصة الأقسام التشغيلية والإدارية التي تتطلب الالتزام بمواعيد دقيقة، حيث يعتبر الانضباط الزمني عاملاً حيويًا في سير العمل.

2. الحدود الزمنية:

تغطي الدراسة الفترة الزمنية الحالية للعام الدراسي أو الفترة التي تم فيها جمع البيانات، مع التركيز على ممارسات المرونة الزمنية في الحضور خلال الأشهر الأخيرة.

3. الحدود الموضوعية:

- تركز الدراسة على تأثير السماح بتأخير وقت الحضور على الأداء الوظيفي والانضباط لدى الموظفين.
- تشمل الدراسة أيضًا العلاقة بين السماح بالمرونة ومستوى الرضا والتحفيز الوظيفي.
- لا تتناول الدراسة السياسات العامة للقطاع البترولي خارج نطاق مواعيد الحضور أو الجوانب التقنية للإنتاج.

4. الحدود البشرية:

تقتصر الدراسة على العاملين والموظفين في بيئة العمل البترولية، بمن فيهم المديرون والقادة الذين لهم دور في وضع وتنفيذ سياسات الحضور والانضباط.

5. الحدود المنهجية:

تعتمد الدراسة على الاستبيانات، المقابلات، الملاحظة المباشرة، وتحليل السجلات الإدارية كمصادر رئيسية للبيانات، ولن تشمل بيانات خارج نطاق هذه الأدوات.

المراجع:

كتب عربية

- البشري، محمد عبد الله. (2020). إدارة الموارد البشرية: النظرية والتطبيق. الرياض: دار النهضة العربية.
- الزهراني، أحمد. (2019). إدارة الوقت والانضباط الوظيفي في المؤسسات الحديثة. جدة: جامعة الملك عبد العزيز للنشر العلمي.
- الشيبياني، سامي. (2018). التحفيز الوظيفي وأثره على أداء الموظفين. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

كتب أجنبية

- .Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson
- .Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson
- .Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). Work Motivation: Theory and Practice. Routledge
- Time Management Institute. (2018). Effective Time Management in Organizations. New York: McGraw-Hill

مقالات ودوريات علمية

- Ahmad, S., & Schroeder, R. (2020). Flexible Working Hours and Employee Performance: A Sectoral Study. Journal of Management Studies, 57(4), 789–810
- Hassan, R., & Ali, M. (2019). Impact of Time Flexibility on Job Satisfaction and Productivity. International Journal of Business and Social Science, 10(6), 45–56
- Al-Khalifa, H. (2018). Time Management and Performance in the Oil and Gas Industry. Middle East Journal of Business, 13(2), 112–127
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (2019). Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria. Journal of Applied Psychology, 104(4), 453–470

International Labour Organization (ILO). (2021). Flexible Working Arrangements: A Global Perspective. Retrieved from <https://www.ilo.org>

Saudi Aramco. (2023). Human Resources and Operational Efficiency: Annual Report.
.Dhahran: Saudi Aramco