

عنوان البحث

أثر أنظمة العمل المختلفة على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية
وإنتاجية الموظفين

(دراسة تطبيقية على بعض موظفين شركة اتصالات مدرجة في سوق الأسهم
السعودي)

إعداد الطالب/

عبدالله منصور المسيند

#243000737

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

بسم الله الرحمن الرحيم

ملخص البحث

يهدف ذلك البحث إلى دراسة أثر أنظمة العمل (التقليدي، عن بعد، المرن، الهجين) على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وإنتاجية الموظفين، عبر تطبيق ميداني على موظفي شركة اتصالات مدرجة في سوق الأسهم السعودي.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة إلكترونية وزّعت على عينة عشوائية مكونة من 243 موظفًا.

وشملت أدوات التحليل الإحصائي المتوسطات والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أنظمة العمل الحديثة وبين كل من التوازن والإنتاجية. كما أظهرت الدراسة تفضيل الموظفين لأنظمة العمل المرن والهجين لما لها من دور في تقليل الضغوط وتعزيز الكفاءة وزيادة إنتاجيتهم في العمل.

واختتمت الدراسة بعدة توصيات، منها التوسع في تطبيق تلك الأنظمة وتضمين التوازن الوظيفي ضمن خطط المؤسسات.

اهداء

إلى الداعم الأول والقذوة العظيمة
أمي الحبيبة
والى
والدي الغالي
والى مثال النجاح والعطاء والمحبة
إخواني وأخواتي
إلى جميع من تلقَّيتُ منهم النصح والدعم
إلى كل من يحبني بصدق وإخلاص
أهديكم خلاصة جهدي العلمي

شكر وتقدير

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الله عز وجل على توفيقه في إتمام ذلك البحث، وعلى نعمه التي لا تحصى.

واتقدم بالشكر والتقدير إلى د. الفیصل عبد الحمید و د. فايز جراد

على إشرافهم القيم، ودعمهم المستمر طوال فترة إعداد ذلك البحث.

شكرًا على توجيهاتهم، ومساعدتهم على التغلب على الصعوبات.

كما أتقدم بالشكر لجميع زملائي على مساهمتهم في إثراء النقاشات العلمية، وتوفير الدعم المتبادل.

كما أشكر أسرتي الكريمة على صبرهم ودعمهم اللامحدود طوال فترة الدراسة.

كما أشكر أصدقائي الأعزاء على مساندتهم وتشجيعهم المستمر وكل من ساهم في إنجاح ذلك

البحث سواءً بالدعم المعنوي أو بالنصيحة والإرشاد وفقنا الله وإياكم لما يحب ويرضى ونفعنا

الله وإياكم بعلمنا وعملنا وزادنا فضلاً ومعرفة .

الفهرس

3.....	ملخص البحث
3.....	اهداء
4.....	شكر وتقدير
9.....	الفصل الأول: (الاطار العام للبحث)
9.....	1- المقدمة:
11.....	2- مشكلة الدراسة:
12.....	3- أهمية الدراسة:
12.....	4- أهداف الدراسة:
12.....	5- تساؤلات الدراسة
13.....	6- مصطلحات الدراسة:
14.....	7- فروض الدراسة:
14.....	8- منهجية البحث:
16.....	9- حدود الدراسة:
17.....	الفصل الثاني: (الاطار النظري)
18.....	مقدمة الفصل:
19.....	المبحث الأول : أنظمة العمل – المفهوم، الأنواع، والتطور التاريخي.
19.....	1. تعريف أنظمة العمل:
19.....	2. أنواع أنظمة العمل:
20.....	3. تطور أنظمة العمل:
20.....	المبحث الثاني: التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية
20.....	1. مفهوم التوازن بين الحياة والعمل:
21.....	2. أهمية التوازن:
21.....	3. العوامل المؤثرة في التوازن:
21.....	4. التوازن في سياق العمل الحديث:
22.....	المبحث الثالث: إنتاجية الموظف – المفهوم والعوامل المؤثرة
22.....	1. تعريف الإنتاجية:
22.....	2. مستويات الإنتاجية:
22.....	3. العوامل المؤثرة في الإنتاجية:
23.....	4. الإنتاجية في سياق أنظمة العمل الحديثة:
23.....	المبحث الرابع: العلاقة بين أنظمة العمل والتوازن والإنتاجية
24.....	1. تأثير أنظمة العمل على التوازن:
24.....	2. تأثير أنظمة العمل على الإنتاجية:

24.....	3. العلاقة بين التوازن والإنتاجية:
24.....	4. التفاعل الثلاثي بين المتغيرات:
25.....	المبحث الخامس: الأطر النظرية المفسرة للعلاقة بين متغيرات الدراسة
27.....	الفصل الثالث: (الدراسات السابقة)
27.....	مقدمة الفصل:
27.....	المبحث الأول: دراسات حول أنظمة العمل المختلفة
31.....	المبحث الثاني: دراسات حول التوازن بين الحياة المهنية والشخصية
33.....	المبحث الثالث: دراسات حول إنتاجية الموظفين
35.....	الفصل الرابع: (الإجراءات المنهجية للدراسة)
36.....	تمهيد:
36.....	المبحث الأول: منهجية الدراسة:
39.....	المبحث الثاني: اختبار أداة الدراسة:
39.....	1- اختبار صدق الأداة
40.....	2- اختبار ثبات الأداة:
42.....	3- صدق البناء لأداة الدراسة
45.....	المبحث الثالث: إجراءات تطبيق أداة الدراسة:
45.....	أولاً: طريقة تصحيح استبانة قياس أداة الدراسة:
45.....	ثانياً: أساليب المعالجة الإحصائية
46.....	المبحث الرابع: تحليل البيانات
46.....	1- تحليل البيانات الديموغرافية:
51.....	2- تحليل محاور الاستبانة
60.....	خامساً: تفسير النتائج
61.....	التوصيات
63.....	الخاتمة:
64.....	المراجع:
68.....	الملحقات
93.....	Abstract.....
69.....	الاستبانة:

فهرس الجداول:

الصفحة	اسم الجدول
56	جدول (1) نتائج تحليل معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة
58	جدول (2) حساب معامل الارتباط المصحح لعبارات المحور الاول
59	جدول (3) حساب معامل الارتباط المصحح لعبارات المحور الثاني
60	جدول (4) حساب معامل الارتباط المصحح لعبارات المحور الثالث
64	جدول (5) نسبة توزيع الذكور والاناث في عينة الدراسة
65	جدول (6) النسب المئوية لتوزيع الفئات العمرية بالعينة
66	جدول (7) النسب المئوية للمستويات التعليمية المختلفة لأفراد العينة.
67	جدول (8) سنوات الخبرة لعينة الدراسة
68	جدول (9) نوع نظام العمل المتبع من قبل افراد العينة
69	جدول (10) نسبة الموافقة من قبل اقراد العينة على عبارات المحور الأول من الاستبانة
73	جدول (11) نسبة الموافقة من قبل اقراد العينة على عبارات المحور الثاني من الاستبانة
74	جدول (12) نسبة الموافقة من قبل اقراد العينة على عبارات المحور الأول من الاستبانة

فهرس الأشكال:

الاشكال	الصفحة
توزيع الذكور والاناث في عينة الدراسة	64
توزيع الفئات العمرية بالعينة	65
النسب المئوية للمستويات التعليمية المختلفة لأفراد العينة.	66
سنوات الخبرة لعينة الدراسة	67
نوع نظام العمل المتبع من قبل افراد العينة	68

الفصل الأول: (الاطار العام للبحث)

1- المقدمة:

في ظل التطورات التكنولوجية والتحوليات في بيئات العمل، أصبحت المؤسسات بشقيها الحكومي والخاص تعتمد على أنظمة عمل عدة تشمل العمل التقليدي - العمل المرن - العمل عن بُعد - والعمل المُهجن، ولكل نظام عمل تأثيراته على الموظفين، سواء من حيث تحقيق التوازن بين الحياة المهنية

والشخصية أو من حيث إنتاجيتهم في بيئة العمل. إذ يهدف ذلك البحث إلى دراسة وتحليل تأثير أنظمة العمل المختلفة على حياة الموظفين وأدائهم داخل المؤسسات.

شهد سوق العمل في العقود الأخيرة تغيرات جذرية أثرت على طبيعة العلاقة بين الموظف وعمله، وعلى هيكله المؤسسات، ونُظم إدارة الموارد البشرية. فقد أصبحنا نعيش في عالم يتسم بوتيرة متسارعة من التطور التكنولوجي، والعولمة، وتعدد الخيارات المهنية، مما أدى إلى بروز أنماط جديدة من أنظمة العمل، كأنظمة العمل عن بُعد، والعمل المرن، والعمل بنظام الساعات، والعمل الجزئي، وغيرها. تلك الأنظمة جاءت استجابة لتحديات متعددة فرضتها البيئة الاقتصادية والاجتماعية والتقنية، وسعت من خلالها المؤسسات إلى تحقيق الكفاءة والإنتاجية، وفي الوقت ذاته تحسين جودة حياة الموظفين.

وفي خضم تلك التحولات، برز موضوع التوازن بين الحياة المهنية والشخصية كقضية محورية تؤثر على رفاهية الموظف النفسية والجسدية، وعلى قدرته على العطاء والاستمرارية داخل بيئة العمل. إذ تشير الكثير من الدراسات إلى أن غياب ذلك التوازن قد يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، وتدني مستوى الرضا الوظيفي، وارتفاع معدلات الغياب والاستقالات، وهو ما ينعكس سلباً على أداء المؤسسة ككل.

ومن جهة أخرى، فإن إيجاد توازن صحي بين الجانبين يمكن أن يكون له أثر بالغ في رفع معنويات الموظفين وتحفيزهم، وتعزيز ولائهم المؤسسي، وبالتالي تحسين مستويات الإنتاجية.

وتُعد أنظمة العمل المختلفة من أهم العوامل المؤثرة في ذلك التوازن، حيث تختلف آثار تلك الأنظمة باختلاف طبيعتها، ودرجة مرونتها، وقدرة الموظفين على التكيف معها. فعلى سبيل المثال، قد يمنح العمل عن بُعد الموظف مرونة أكبر في إدارة وقته، مما يعزز توازنه الشخصي، بينما قد يؤدي إلى العزلة أو ضبابية الحدود بين العمل والحياة الخاصة إذا لم يُدار بشكل جيد. وعلى النقيض، قد يوفر العمل التقليدي المنتظم استقراراً وهيكلية واضحة، لكنه قد يقيد حرية الموظف ويضع ضغطاً على وقته الشخصي، خاصة في حال زيادة عدد ساعات العمل أو بعد موقع العمل عن السكن.

سأحاول استكشاف العلاقة بين أنظمة العمل المتنوعة والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وكيف ينعكس ذلك على إنتاجية الموظف. كما سأقوم بتحليل تجارب حقيقية ودراسات ميدانية لفهم الأبعاد النفسية والسلوكية لذلك التأثير، ومحاولة تقديم توصيات عملية لصناع القرار داخل المؤسسات لتبني أنظمة عمل تحقق المصلحة المتبادلة بين الموظف وجهة العمل.

إن معالجة ذلك الموضوع لا تنبع فقط من الحرص على تحسين أداء المؤسسات، بل تتجاوز ذلك إلى الحرص على جودة حياة الإنسان العامل، كعنصر فاعل في المجتمع، يتأثر ويؤثر بما حوله. فكلما

ازدهرت بيئة العمل وازدهر معها التوازن بين متطلبات الحياة المهنية والشخصية، كلما انعكس ذلك إيجاباً على رفاهية المجتمعات وسلامتها النفسية والاجتماعية والاقتصادية.

عموما فإن فهم العوامل التي تؤثر في تحسين أداء العاملين في البلديات وتحديد كيفية استفادة البلديات من نظام العمل المرن يعتبر أمراً بالغ الأهمية في سعيها لبناء مجتمعات مستدامة ومزدهرة. وبالتالي، تتضح أهمية تلك الدراسة كمحور أساسي لتعزيز الإدارة الحكومية وتطوير البنية التحتية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات المحلية.

2- مشكلة الدراسة:

شهدت بيئات العمل المعاصرة تحولاً كبيراً في أنظمة العمل التقليدية، حيث بدأت المؤسسات تعتمد على أنظمة جديدة مثل العمل عن بُعد، والعمل بنظام الساعات، والعمل الهجين، وغيرها من الأساليب التي تهدف إلى تحقيق مرونة أكبر وزيادة الإنتاجية. ورغم ما تحمله تلك الأنظمة من مزايا، إلا أن هناك تساؤلات متزايدة حول مدى تأثيرها الفعلي على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين، وكذلك على مستويات إنتاجيتهم.

فمن جهة، يمكن لأنظمة العمل المرنة أن تعطي الموظف القدرة على التحكم في وقته وتخفيف الضغوط النفسية، مما ينعكس إيجاباً على جودة حياته وأدائه المهني. ومن جهة أخرى، قد تؤدي بعض تلك الأنظمة – إذا لم تُدار بشكل جيد – إلى طمس الحدود بين وقت العمل ووقت الراحة، مما يسبب الإرهاق أو الانعزال الاجتماعي أو حتى تراجع الدافعية، وهو ما قد يؤثر سلباً على الإنتاجية.

وعليه، فإن مشكلة تلك الدراسة تنتج من الحاجة إلى فهم الأثر الحقيقي لأنظمة العمل المختلفة على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، ومدى انعكاس ذلك على إنتاجية الموظفين داخل بيئات العمل الحديثة. كما تهدف إلى الكشف عن التحديات التي قد تواجه الموظفين في ظل تطبيق تلك الأنظمة، والبحث عن حلول أو ممارسات تنظيمية تساهم في تحقيق التوازن المنشود وتعزز الأداء العام.

تلك المشكلة تمسّ أحد أهم عناصر رأس المال البشري، وهو الموظف، الذي يعتبر أساس استقرار ونجاح أي مؤسسة، فيواجه الكثير من الموظفين تحديات تتعلق بتحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية خاصتاً في ظل تطور أنظمة العمل المختلفة وطرقها واختلاف طرق معيشة سكان المدن المكتظة وتغيلاً لنمط جودة الحياة ورفاهية السكان الذي يعتبر مطلباً ملحاً لدى سكان المدن الكبيرة

في الدول المتقدمة، فإن بعض المؤسسات ترى أن العمل عن بُعد يزيد الإنتاجية بينما يرى آخرون بأن العمل التقليدي يعزز التعاون الفعال لذلك نستطيع إيجاز بأن مشكلة الدراسة هي:

- ما مدى تأثير أنظمة العمل المختلفة على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وما علاقتها بإنتاجية الموظفين؟

3- أهمية الدراسة:

- أهمية أكاديمية: تسهم في إثراء الأدبيات العلمية حول العلاقة بين أنظمة العمل والتوازن الوظيفي والإنتاجية.
- أهمية عملية: تقدم توصيات للمؤسسات حول أفضل أساليب تنظيم العمل بما يعزز الأداء ويحقق رفاهية الموظفين وجودة حياتهم.
- أهمية اقتصادية: تساعد في تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لزيادة الإنتاجية وتقليل معدلات الإرهاق الوظيفي

4- أهداف الدراسة:

- تحليل أنماط أنظمة العمل المختلفة (كالعمل عن بُعد، والعمل المرن، والعمل الهجين، والعمل التقليدي) ومعرفة خصائص كل نظام.
- دراسة أثر أنظمة العمل على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتحديد ما إذا كانت تسهم في تحسين ذلك التوازن أو تعرقل تحقيقه.
- قياس تأثير أنظمة العمل على إنتاجية الموظفين، سواء من حيث جودة الأداء، أو الإنجاز، أو الالتزام بالمهام.
- استكشاف العلاقة بين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وبين الإنتاجية، ومعرفة ما إذا كان التوازن يؤدي فعلاً إلى أداء أعلى.
- تحديد التحديات التي قد تواجه الموظفين والمؤسسات عند تطبيق أنظمة العمل غير التقليدية، واقتراح حلول مناسبة.
- تقديم توصيات للمؤسسات حول تبني أنظمة عمل فعالة تحقق توازنًا بين متطلبات العمل واحتياجات الموظفين، وتدعم بيئة العمل الإيجابية.

5- تساؤلات الدراسة

- ما هي أنظمة العمل المختلفة التي تطبقها المؤسسات حالياً؟ وما خصائص كل نظام؟
- كيف تؤثر أنظمة العمل المختلفة على قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين حياته المهنية والشخصية؟
- ما مدى تأثير تلك الأنظمة على إنتاجية الموظفين في بيئات العمل المختلفة؟
- هل يوجد علاقة ذات دلالة بين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وبين إنتاجية الموظف؟
- ما أبرز التحديات التي تواجه الموظفين والمؤسسات عند تطبيق أنظمة العمل المرنة أو غير التقليدية؟
- ما التوصيات الممكنة التي يمكن تقديمها للمؤسسات لتعزيز التوازن والإنتاجية من خلال أنظمة العمل؟

6- مصطلحات الدراسة:

- أنظمة العمل:
 - يقصد بها في تلك الدراسة: الأطر التنظيمية التي تحدد آلية أداء الموظف لوظيفته من حيث الوقت والمكان، وتشمل:
 - العمل التقليدي: التزام الموظف بالحضور يومياً إلى مقر العمل اثناء ساعات محددة.
 - العمل المرن: إمكانية تحديد ساعات العمل أو توزيعها بمرونة ضمن ضوابط محددة.
 - العمل عن بعد: تنفيذ المهام من خارج مقر العمل باستخدام الوسائل التقنية.
 - العمل الهجين: مزيج من الحضور الفعلي والعمل عن بعد، بحيث يجمع الموظف بين النمطين.
- التوازن بين الحياة المهنية والشخصية:
 - يقصد به قدرة الموظف على تحقيق الانسجام بين متطلبات وظيفته واحتياجات حياته الشخصية والأسرية، دون أن يطغى جانب على الآخر.
- إنتاجية الموظف:

يقصد بها مدى كفاءة الموظف في إنجاز مهامه الوظيفية وتحقيق الأهداف الموكلة إليه اثناء ساعات العمل.

• الشركة

هي شركة اتصالات مدرجة في سوق الأسهم السعودي، وتُعد من أكبر الشركات في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات في المملكة العربية السعودية والشرق الأوسط. تم اختيارها كمجال تطبيقي للدراسة نظراً لتنوع أنظمة العمل فيها، ولتوفر بيئة مهنية مناسبة لتطبيق الدراسة. ويرجى العلم انه لصعوبة الحصول على تصريح باستخدام اسم الشركة في المبحث في الوقت المحدد تم تجنب استخدام الاسم للدواعي القانونية والتنظيمية والتطرق لنشاطها وبأنها مدرجة في سوق الأسهم السعودي لتأكيد تقييدنا بمعايير الشفافية والمصادقية العلمية والأكاديمية

7- فروض الدراسة:

- 1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع نظام العمل والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية لدى الموظفين.
- 2) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع نظام العمل وإنتاجية الموظفين.
- 3) هناك علاقة إيجابية بين تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وارتفاع إنتاجية الموظف.
- 4) تختلف درجة تأثير أنظمة العمل على التوازن والإنتاجية باختلاف الجنس أو الفئة العمرية أو طبيعة الوظيفة.

8- منهجية البحث:

أولاً: نوع البحث ومنهجه:

يعتمد ذلك البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يهدف إلى وصف واقع أنظمة العمل المختلفة وتحليل أثرها على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وكذلك على إنتاجية الموظفين. ويعتبر ذلك المنهج مناسباً لطبيعة البحث، لأنه يركز على دراسة الظواهر كما هي في الواقع، وتحليل العلاقات بين المتغيرات المدروسة.

ثانيًا: مجتمع الدراسة وعينتها:

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي شركة اتصالات مدرجة في سوق الأسهم السعودي. العاملين في المقر الرئيسي بالرياض، والذين يشملون فئات وظيفية متنوعة (إدارية، تقنية، تشغيلية)، ويخضعون لأنظمة عمل مختلفة (دوام كامل، مرن، عن بعد، هجين).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من موظفي الشركة، تضم موظفين من كل نظام عمل مفعّل داخل المؤسسة. بلغ حجم العينة (243) موظفًا، منهم 50 يعملون عن بُعد، 75 بدوام مرن، 75 بدوام تقليدي، 43 بدوام هجين، وذلك لتحقيق تمثيل متوازن للأنظمة قيد الدراسة وهذا ما استطاع الباحث الحصول عليه نظراً لإلتزامه بأوقات تسليم البحث وتحكيمة .

ثالثًا: أدوات جمع البيانات:

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تم تصميمها بعناية لتشمل ثلاثة محاور:

المحور الأول: أنظمة العمل

يحتوي على أسئلة حول النظام المعتمد (نوعه، مرونته، ساعات العمل، مواقع الأداء).

المحور الثاني: التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

يقيس مدى قدرة الموظف على التوفيق بين متطلبات العمل والواجبات العائلية أو الشخصية.

المحور الثالث: إنتاجية الموظف

يحتوي على مؤشرات متعلقة بجودة الأداء، الالتزام، الإنجاز، الرضا الوظيفي، والشعور بالتحفيز.

رابعًا: أساليب تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، تم إدخالها إلى برنامج إحصائي مثل SPSS، واستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة مثل:

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.

- اختبار العلاقة بين المتغيرات باستخدام معامل الارتباط (مثل بيرسون).

المنطلقات النظرية للدراسة:

- نظرية التوازن بين العمل والحياة
- نظرية الإنتاجية في بيئة العمل
- نظرية التحفيز الذاتي وتأثير بيئة العمل

9- حدود الدراسة:

- الحد المكاني:

شركة اتصالات مدرجة في سوق الأسهم السعودي و المقر الرئيسي في مدينة الرياض – المملكة العربية السعودية.

- الحد الزمني:

الفصل الدراسي الثاني من عام 1446هـ (2025م).

- الحد البشري:

موظفي الشركة العاملين تحت أنظمة العمل التقليدي والمرن وعن بعد والهجين.

- الحد الموضوعي:

دراسة العلاقة بين نظام العمل، التوازن بين الحياة والعمل، وإنتاجية الموظف.

الفصل الثاني: (الاطار النظري)

مقدمة الفصل:

يشكّل الإطار النظري في البحث الركيزة الأساسية التي تُبنى عليها الدراسة، حيث يساهم في تأصيل المفاهيم العلمية، وربطها بسياقها الواقعي، بما يُمكن من تفسير الظواهر المدروسة وفهم أبعادها بصورة علمية ممنهجة. وتتضح أهمية ذلك الفصل في كونه يعرض مجموعة من المفاهيم والنظريات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، ويُمهّد الطريق لفهم العلاقات بين المتغيرات الثلاثة الرئيسية: أنظمة العمل، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وإنتاجية الموظفين.

لقد أصبح التحول نحو أنظمة العمل الحديثة (كالعمل المرن، والعمل عن بعد، والعمل الهجين) ظاهرة متزايدة على مستوى العالم، لا سيما بعد جائحة كورونا التي فرضت تغييرات جذرية في أنماط العمل التقليدية. وفي ذلك السياق، بدأت المؤسسات في مختلف القطاعات، ومنها قطاع الاتصالات، بإعادة النظر في هياكلها التنظيمية ونماذج عملها، سعياً لتحقيق أعلى مستويات الكفاءة والإنتاج، دون استثناء بجودة حياة الموظف أو توازنه النفسي والاجتماعي.

ويعتبر مفهوم أنظمة العمل من المفاهيم المعاصرة التي أخذت بالتصاعد في الأدبيات الإدارية والتنظيمية، إذ تشير إلى الآليات التي تنظّم طريقة أداء الموظفين لمهامهم، سواء من حيث المكان (كالعمل من المقر أو عن بُعد)، أو من حيث الزمن (كالدوام الجزئي أو المرن)، أو من حيث الدمج بين النمطين كما في النظام الهجين. وتنعكس تلك الأنظمة بشكل مباشر على الرفاه الوظيفي، وعلى قدرة الموظف على التوفيق بين مسؤولياته الشخصية والمهنية.

أما مفهوم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، فهو يمثل أحد المحددات الجوهرية لجودة حياة الفرد، حيث يرتبط بقدرة الموظف على أداء مهامه الوظيفية بكفاءة دون أن تطغى على جوانب حياته الأسرية والاجتماعية والصحية. وتشير الكثير من الدراسات إلى أن تحقيق ذلك التوازن يساهم في رفع الرضا الوظيفي، وخفض معدلات الإرهاق، والحد من التسرب الوظيفي.

ويأتي مفهوم إنتاجية الموظف كمخرج أساسي يرتبط بالمتغيرين السابقين. فكلما زادت قدرة المؤسسة على تبني أنظمة عمل مرنة، وتمكين الموظفين من تحقيق التوازن بين أدوارهم المختلفة، كلما انعكس ذلك على زيادة معدلات الإنتاج وتحسين جودة الأداء. وتؤكد الكثير من الأبحاث أن بيئة العمل الداعمة والمراعية للاحتياجات الشخصية ترفع من مستوى التحفيز والانتماء المؤسسي، مما يؤدي بالضرورة إلى أداء أكثر فاعلية.

المبحث الأول : أنظمة العمل – المفهوم، الأنواع، والتطور التاريخي

1. تعريف أنظمة العمل:

تُشير أنظمة العمل إلى الإطار التنظيمي الذي يحدد مكان وزمان وكيفية أداء الموظف لمهامه الوظيفية، وتشمل قواعد الحضور والانصراف، أساليب الرقابة، ودرجة المرونة الممنوحة للموظف في تنفيذ مسؤولياته (الشمري، 2020، ص23).

وقد عرّفها (العوفي، 2022، ص41) بأنها: "مجموعة السياسات والإجراءات التي تُنظّم طبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل من حيث الالتزام الزمني والمكاني، وآلية تحقيق الإنتاج الوظيفي في إطار محدد أو مرن".

2. أنواع أنظمة العمل:

تتنوع أنظمة العمل التي تطبقها المؤسسات المعاصرة، ومن أبرزها:

نظام العمل التقليدي:

يعتمد على حضور الموظف يوميًا إلى مقر العمل اثناء ساعات محددة (عادة من 8 صباحًا إلى 4 مساءً). ويتصف بالثبات والرقابة المباشرة، وهو الأكثر شيوعًا في القطاعات الحكومية

(الحربي، 2019، ص76).

نظام العمل المرن:

يُتيح للموظف حرية اختيار وقت بدء العمل وانتهائه ضمن حدود زمنية متفق عليها. يُعزز ذلك النظام من شعور الموظف بالتحكم والاستقلالية

(الأنصاري، 2021، ص88).

العمل عن بعد:

يُمارس من خارج مقر المؤسسة باستخدام تقنيات الاتصال والمعلومات. وقد ازدهر بشكل واسع بعد جائحة كوفيد-19، وأصبح من التوجهات الإدارية الحديثة في الكثير من المؤسسات

(الماجد، 2021، ص12).

العمل الهجين:

يجمع بين الحضور الجزئي والعمل عن بُعد، بحيث يتواجد الموظف في المكتب بعض الأيام، ويعمل من المنزل في أيام أخرى. ويعتبر من أكثر الأنظمة ملائمة لتحقيق التوازن بين الإنتاجية ومرونة الأداء

(القحطاني، 2023، ص34).

3.تطور أنظمة العمل:

شهدت أنظمة العمل تحولات جوهرية مع تطور التكنولوجيا وتغير أنماط الحياة. فبينما كان النظام التقليدي هو السائد لعقود، ظهرت الحاجة إلى بدائل مرنة نتيجة للضغوط النفسية والاجتماعية التي يواجهها الموظفون. ومع ظهور العمل عن بعد كحل اضطراري اثناء الجائحة، أثبتت فعاليته في بعض القطاعات، مما شجع على تبنيه ضمن السياسات الدائمة

(الرويلي، 2022، ص55).

وقد بينت دراسات حديثة أن المؤسسات التي اعتمدت نماذج مرنة في العمل سجلت معدلات رضا وظيفي أعلى، وانخفاضاً في معدلات التغيب والاستقالة، مما يعكس أهمية النظام الإداري في تشكيل بيئة العمل. (Al-Saleh, 2020)

المبحث الثاني: التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية

1. مفهوم التوازن بين الحياة والعمل:

يشير مفهوم التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية إلى قدرة الفرد على تخصيص وقت وجهد كافٍ لكل من الجوانب المهنية (العمل والوظيفة) والجوانب الشخصية (الأسرة، الراحة، الأنشطة الاجتماعية) دون أن يطغى أحد الجانبين على الآخر (علي، 2021، ص92).

وقد عرّف العساف (2022، ص44) ذلك المفهوم بأنه: "القدرة على تحقيق الانسجام بين مسؤوليات العمل والتزامات الحياة الخاصة، بما يحقق الرضا الوظيفي والنفسي للفرد ويقلل من الضغوط السلبية الناتجة عن التعارض بين الجانبين".

2. أهمية التوازن:

أظهرت الأبحاث أن تحقيق التوازن ينعكس إيجابيًا على:

- رفع مستويات الرضا الوظيفي
- تقليل التوتر والاحتراق النفسي
- تعزيز الاستقرار الأسري
- تحسين جودة الحياة

ويعتبر غياب ذلك التوازن من أبرز مسببات التغيب الوظيفي، وانخفاض الولاء التنظيمي، وارتفاع نسب الاستقالات الطوعية (القرني، 2020، ص117).

3. العوامل المؤثرة في التوازن:

يتأثر التوازن بين الحياة والعمل بعدة عوامل، أبرزها:

- ساعات العمل: الطول الزمني للعمل يقلل من الوقت المخصص للأسرة والراحة.
- مرونة الجداول: وجود خيارات مرنة يزيد من قدرة الموظف على التوفيق بين التزاماته.
- الدعم الأسري والتنظيمي: وجود بيئة داعمة يساهم في تقليل الضغط الناتج عن المهام المزدوجة.
- نوع الوظيفة: بعض الوظائف تتطلب توافراً دائماً مما يقلص من فرص التوازن (خالد، 2019، ص66).

4. التوازن في سياق العمل الحديث:

مع تطور تقنيات الاتصال والعمل عن بعد، بات مفهوم التوازن أكثر تعقيداً. فقد يمتد وقت العمل إلى ساعات غير رسمية، وتصبح الحدود بين البيت والعمل غير واضحة. لذلك، فإن المؤسسات مطالبة بوضع سياسات واضحة تضمن حق الموظف في "فصل زمني" بين العمل والحياة الخاصة (الشجري، 2021، ص73).

المبحث الثالث: إنتاجية الموظف – المفهوم والعوامل المؤثرة

1. تعريف الإنتاجية:

تُعرف إنتاجية الموظف بأنها قدرة الفرد على استخدام الموارد المتاحة (كالوقت، والمعدات، والمعرفة) بأفضل شكل ممكن لتحقيق النتائج المطلوبة بكفاءة وجودة (المطيري، 2020، ص89). وهي مؤشر يعكس مدى تحقيق الموظف لأهدافه ضمن الإطار الزمني المحدد.

وفي السياق الإداري، تُعد الإنتاجية واحدة من أبرز مؤشرات الأداء، ويُنظر إليها كمحصلة لتفاعل عدة عناصر: الكفاءة، الدافعية، بيئة العمل، وطبيعة المهام (عبدالله، 2021، ص115).

2. مستويات الإنتاجية:

- إنتاجية فردية: تقيس أداء الموظف الواحد.
- إنتاجية جماعية: تعكس أداء فرق العمل كوحدة.
- إنتاجية تنظيمية: تتعلق بالأداء العام للمؤسسة.

تُركز تلك الدراسة على الإنتاجية الفردية التي يُقيّمها الموظف ذاتياً عبر بنود محددة في الاستبانة.

3. العوامل المؤثرة في الإنتاجية:

تشير الأدبيات إلى أن الإنتاجية لا تتأثر فقط بمهارات الموظف، بل تتداخل فيها عدة متغيرات، منها: (الغامدي، 2019).

- التحفيز الداخلي والخارجي: كالدوافع الذاتية، والمكافآت، والتقدير
- أنظمة العمل: حيث ترتبط مرونة العمل وتحقيق التوازن بتحسين التركيز وتقليل الإلهاء.
- بيئة العمل المادية: مثل الإضاءة، الهدوء، توفر الموارد.
- الدعم الإداري: العلاقة الجيدة مع المديرين تزيد من الشعور بالرضا والإنتاج.

4. الإنتاجية في سياق أنظمة العمل الحديثة:

أظهرت الدراسات أن الموظفين الذين يعملون عن بعد أو ضمن أنظمة مرنة يحققون إنتاجية مساوية أو أعلى مقارنة بالأنظمة التقليدية، شريطة توفر أدوات المتابعة، والدعم المؤسسي كما أن العمل في بيئة تمكن الموظف من إدارة وقته يُقلل من الضغوط ويُحفّز الإنجاز.

(Al-Khalidi, 2022)

المبحث الرابع: العلاقة بين أنظمة العمل والتوازن والإنتاجية

تمثل العلاقة بين أنظمة العمل، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وإنتاجية الموظف، محور اهتمام الكثير من الدراسات الحديثة. وتبيّن عبر المراجعة النظرية أن تلك المتغيرات ترتبط فيما بينها بعلاقات تأثير وتفاعل ديناميكية.

1. تأثير أنظمة العمل على التوازن:

أشارت الكثير من الدراسات إلى أن أنظمة العمل المرنة والهجينة تتيح للموظف حرية أكبر في تنظيم وقته، مما يساعده على تخصيص وقت كافٍ لأسرته ونشاطاته الخاصة، ويقلل من الاحتراق الوظيفي (اليوسف، 2021، ص67).

في المقابل، فإن الأنظمة التقليدية التي تتطلب تواجدًا يوميًا وثابتًا في موقع العمل قد تؤدي إلى صعوبات في تحقيق ذلك التوازن، خاصةً للموظفين ذوي الالتزامات العائلية.

2. تأثير أنظمة العمل على الإنتاجية:

تشير الأدبيات إلى أن توفير بيئة عمل مرنة يزيد من تحفيز الموظف، ويُشعره بالثقة والمسؤولية، مما ينعكس إيجابًا على إنتاجيته. وقد بيّنت دراسات أجريت على شركات في السعودية ودول الخليج أن الموظفين الذين يعملون في بيئة مرنة يُظهرون أداءً أعلى ومعدل إنجاز أكبر (الحسن، 2020، ص105).

3. العلاقة بين التوازن والإنتاجية:

أظهرت الدراسات أن الموظف الذي يتمتع بتوازن جيد بين حياته المهنية والخاصة يكون أكثر قدرة على التركيز، وأقل عرضة للتوتر، وأكثر ولاءً للمؤسسة. وذلك ينعكس بشكل مباشر على جودة أدائه وإنتاجيته (الرويلي، 2021، ص38).

4. التفاعل الثلاثي بين المتغيرات:

يمكن النظر إلى العلاقة بين أنظمة العمل والتوازن والإنتاجية على أنها علاقة تفاعلية؛ إذ تؤثر أنظمة العمل في التوازن، ويؤثر التوازن بدوره في الإنتاجية. ومن ثم فإن المؤسسات التي تسعى لرفع إنتاجية موظفيها يجب أن تُعيد النظر في نماذج العمل التي تعتمد عليها، بحيث تضمن قدرًا من المرونة يدعم رفاهية الموظف.

المبحث الخامس: الأطر النظرية المفسرة للعلاقة بين متغيرات الدراسة

يعتمد ذلك البحث في تأصيله النظري على مجموعة من النظريات التي تساعد في فهم العلاقة بين أنظمة العمل المختلفة، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، ومدى تأثير ذلك على إنتاجية الموظفين. ومن أبرز تلك الأطر:

1. نظرية التوازن بين العمل والحياة Work-Life Balance Theory

تركز تلك النظرية على فكرة أن الأفراد يمتلكون أدوارًا متعددة (كالعمل، الأسرة، الذات)، وأن التوازن بينها يؤدي إلى نتائج إيجابية، بينما يؤدي اختلاله إلى التوتر وانخفاض الأداء (Greenhaus & Allen, 2011).

تشير النظرية إلى أن سياسات العمل التي تُراعي مرونة الوقت والمكان تُعزز ذلك التوازن، مما ينعكس على رضا الموظف وإنتاجيته. وقد استُخدمت تلك النظرية في عدة دراسات عربية لتفسير آثار ساعات العمل الطويلة على العلاقات الأسرية (الشمري، 2020).

2. نظرية الموارد والمحافظة عليها

Conservation of Resources Theory – CO

طرحها (Hobfoll 1989)، وتنطلق من مبدأ أن الأفراد يسعون للحفاظ على مواردهم (الوقت، الطاقة، الراحة النفسية). وعند تعرضهم لضغوط في أحد المجالات (كالمهنة)، يؤثر ذلك على مواردهم في مجالات أخرى (كالعائلة).

تُفسر تلك النظرية كيف يؤدي الضغط الناتج عن نظام عمل غير مرّن إلى استنزاف الطاقة النفسية والجسدية، مما يقلل من كفاءة الموظف في الجانبين المهني والشخصي.

3. نظرية الدافعية الذاتية Self-Determination Theory - SDT

طوّرها Deci & Ryan، وتنص على أن الأفراد يعملون بكفاءة أكبر عندما يشعرون بالتحكم والاختيار والارتباط. في السياق المؤسسي، تشير إلى أن منح الموظف حرية في اختيار أسلوب عمله (كالمرونة أو العمل عن بعد) يزيد من شعوره بالدافعية والانتماء.

تساعد تلك النظرية في تفسير كيف تساهم أنظمة العمل غير التقليدية في تحفيز الموظفين وتحقيق نتائج أعلى في الإنتاجية.

4. الدمج النظري:

يُعتمد في تلك الدراسة على الدمج بين تلك الأطر لتفسير العلاقات الثلاثية بين المتغيرات. فالنظرية الأولى تفسر أثر التوازن، والثانية تُحلل إدارة الموارد النفسية، والثالثة تربط بين الاستقلالية والتحفيز.

خلاصة الإطار النظري

بناءً على ما سبق، يتضح أن العلاقة بين أنظمة العمل والتوازن الوظيفي والشخصي تؤثر مباشرة في إنتاجية الموظف. كما أن تطبيق نماذج مثل التبادل الاجتماعي وتوازن الأدوار يُعزز فهم تلك العلاقة، ويوفر أساساً نظرياً لتحليلها داخل المؤسسات العربية.

الفصل الثالث: (الدراسات السابقة)

مقدمة الفصل:

يتناول ذلك الفصل عرضاً مفصلاً لأبرز الدراسات السابقة المرتبطة بمحاور البحث: أنظمة العمل المختلفة، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وإنتاجية الموظف. ويُراعى في استعراض كل دراسة ذكر عنوانها، واسم الباحث وسنة النشر، مع تقديم شرح وافي لهدف الدراسة، منهجها، النتائج التي توصلت إليها، والتوصيات التي خرجت بها. تم تصنيف الدراسات حسب محور التركيز لربطها بشكل مباشر مع موضوع الدراسة.

المبحث الاول: دراسات حول أنظمة العمل المختلفة

1- دراسة الشمري والحضيف (2016)

بعنوان إمكانية تطبيق نظام العمل المرن للمرأة من وجهة نظر الموظفات الإداريات بالأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية. هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إمكانية تطبيق نظام العمل المرن من وجهة نظر الموظفات العاملات في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض، وتحديد مبررات تطبيقه، والعوامل المؤثرة في نجاحه، والمعوقات التي تحول دون تنفيذه، إضافةً إلى معرفة إيجابياته وسلبياته.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (450) موظفة. توصلت النتائج إلى وجود إمكانية كبيرة لتطبيق نظام العمل المرن في الجهات الحكومية، وأشارت إلى أن من أبرز المبررات لذلك: الحاجة إلى نظام يُراعي مسؤوليات المرأة الأسرية، والرغبة في التوفيق بين متطلبات العمل والحياة.

كما وجدت الدراسة أن من العوامل المساعدة على نجاح النظام: وجود تعاون بين الموظفين، والتفاهم بين الزميلات بشأن توزيع الأوقات، وتدريب الموظفين على النظام قبل تطبيقه، وتوفير نظام بصفة مرن يحدد الحضور والانصراف. أما أبرز المعوقات فتمثلت في: غياب دعم الإدارة العليا، وضعف الشفافية الإدارية، وقلة وعي الموظفين والمديرات بمفهوم العمل المرن.

(الشكري و الحضيف، 2016)

2- دراسة علام (2016)

بعنوان ثقافة العمل المرن في القرن الحادي والعشرين: التحولات والتحديات. رصدت تلك الدراسة المفهوم النظري للعمل المرن وأشكاله المختلفة، وتناولت أسبابه وتحدياته في بيئات العمل الحديثة. ركزت الدراسة على التغيرات العالمية التي دفعت المؤسسات إلى تبني العمل المرن، منها: التغير الديموغرافي، العولمة، استخدام التكنولوجيا، وتنوع الثقافات في مكان العمل.

توصلت الدراسة إلى أن من أبرز مبررات انتشار ثقافة العمل المرن هو الاعتماد المتزايد على التكنولوجيا الرقمية التي أتاحت العمل من أي مكان وفي أي وقت، وزيادة التفاعل بين العاملين من ثقافات مختلفة. بينما كانت أبرز التحديات التي تواجه المنظمات هي صعوبة مراقبة ساعات العمل، والحاجة لتوثيق الحضور والانصراف بدقة، ونقص العمالة المؤهلة في بعض القطاعات. أوصت الدراسة بأهمية تعزيز ثقافة الثقة والانضباط الذاتي وتوفير آليات متابعة مرنة تناسب طبيعة العمل الحديث. (علام ، 2016)

3- دراسة الحارثي (2019)

بعنوان العلاقة بين أنظمة العمل والإنتاجية في بيئة العمل الحديثة. اعتمدت تلك الدراسة على منهج دراسة الحالة، حيث تم تطبيقها على شركة استشارية في مدينة الرياض. هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين نمط العمل وجودته من جهة، ومستوى الإنتاجية من جهة أخرى.

أظهرت النتائج أن الإنتاجية لا تتوقف على عدد ساعات العمل الرسمية، بل تتأثر بشكل كبير بجودة نظام العمل وملاءمته لظروف الموظفين. وبيّنت أن اعتماد نظام الدوام المرن ساهم في رفع

مستوى تركيز الموظفين، وخفض معدلات الغياب والتأخير. أوصت الدراسة بتبني أنظمة مرنة تراعي طبيعة المهام وتُحفز الموظف على الإنجاز بدلاً من التقيد بالحضور الزمني فقط.

(الحارثي، 2019، ص. 63)

4- دراسة الربيعي (2020)

بعنوان أثر نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي وتوازن الحياة لدى موظفي الشركات الخاصة. استخدمت تلك الدراسة المنهج الكمي عبر توزيع استبانة على عينة مكونة من 120 موظفًا في شركات تقنية بمدينة الرياض.

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين المرونة في ساعات الدوام ومستوى الرضا الوظيفي، وكذلك أثر تلك المرونة على تحقيق توازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين المرونة في العمل وارتفاع الرضا الوظيفي، كما تبين أن التوازن بين الحياة والعمل تحسن بشكل ملحوظ نتيجة تقليص أوقات التنقل وإتاحة خيارات عمل مرنة.

كذلك أظهرت النتائج أن الموظفين المتزوجين هم الأكثر استفادة من النظام المرن مقارنة بغير المتزوجين. أوصت الدراسة بضرورة التوسع في تطبيق نظام العمل المرن في القطاع الخاص، وخاصة للوظائف التي لا تتطلب تواجدًا دائمًا في مقر العمل. (الربيعي، 2020، ص. 104)

5- دراسة العتيبي (2021)

بعنوان أثر نظام العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الحكومي السعودي. هدفت تلك الدراسة إلى قياس تأثير العمل عن بعد على أداء الموظفين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتناولت الدراسة بيانات من موظفين وموظفات من مختلف الإدارات. أظهرت النتائج تحسنًا ملحوظًا في إنتاجية الموظفين الذين يعملون عن بعد، حيث بلغت نسبة التحسن 35% مقارنة بالنظام التقليدي.

كما كشفت الدراسة أن الموظفين الذين لديهم أطفال صغار استطاعوا تحقيق توازن أفضل بين العمل والمنزل، مما انعكس إيجابًا على إنتاجيتهم. كما أن الإناث أظهرن رضا أعلى تجاه ذلك النمط

مقارنة بالذكور. أوصت الدراسة بتوسيع نطاق تطبيق العمل عن بعد، خاصة للفئات التي تواجه التزامات أسرية، مع توفير أدوات تقنية حديثة لضمان استمرارية الأداء.

6- دراسة نجلاء محمود المصيلحي (2022)

بعنوان الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للعمل عن بعد في مصر. سعت تلك الدراسة إلى تحليل الأثر الاجتماعي والاقتصادي لنظام العمل عن بعد في السياق المصري، عبر استقصاء آراء عينة من العاملين في قطاعات مختلفة.

أظهرت النتائج أن الذكور كانوا أكثر ميلاً لتقدير سهولة العمل عن بعد مقارنة بالإناث، اللاتي عبّرن عن صعوبة ذلك النمط بسبب أعبائهن المنزلية. كما أظهرت الدراسة أن 76% من المشاركين اشتكوا من ضعف البنية التحتية للإنترنت مما أثر على إمكانية استمرار العمل عن بعد. كذلك، بيّنت الدراسة اختلاف الرغبة في الاستمرار في ذلك النظام بحسب نوع المهنة، إذ كان العاملون في العمل الحر أكثر قبولاً للعمل عن بعد مقارنة بالعاملين في المهن الروتينية.

أوصت الدراسة بالاستثمار في البنية التحتية الرقمية، وتقديم تدريبات على العمل عن بعد، وتكييف قوانين العمل لتناسب ذلك النمط الجديد. (نجلاء محمود المصيلحي، 2022: 607-614)

7- دراسة الكعبي (2023)

بعنوان تأثير ساعات العمل المرنة على الصحة النفسية والإنتاجية. أجريت الدراسة على عينة من موظفي قطاع البنوك في الخليج العربي، وهدفت إلى تحليل العلاقة بين عدد ساعات العمل، الصحة النفسية، ومستوى الأداء المهني. أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يحصلون على أوقات راحة مرنة يعانون من مستويات توتر أقل، ويحققون معدلات إنتاجية أعلى بنسبة 25% مقارنة بغيرهم.

كما أوصت الدراسة بتبني ساعات عمل مرنة في المؤسسات التي تتطلب جهداً ذهنياً متواصلًا، وتشجيع الراحة النفسية كجزء من استراتيجية تحسين الأداء. (الكعبي، 2023، ص. 45)

8- دراسة Alon-Barkat & Busuioc (2022)

بعنوان: Telework and productivity during COVID-19: A public sector analysis. ركزت الدراسة على تحليل تأثير العمل عن بعد أثناء جائحة كوفيد-19 على إنتاجية العاملين في القطاع العام.

أظهرت النتائج أن إنتاجية العاملين ارتفعت في المهام الفردية التي لا تتطلب تفاعلاً مباشراً، لكنها انخفضت في المهام التعاونية التي تعتمد على فرق العمل. كما وجدت أن المرونة في العمل تعزز

الشعور بالثقة الذاتية لدى الموظفين، لكنها تتطلب وجود آليات متابعة فعالة لضمان الالتزام. أوصت الدراسة بضرورة الجمع بين المرونة والمتابعة المنظمة لتحقيق أفضل نتائج ممكنة في الإنتاجية. Alon- (Barkat & Busuioc, 2022, p. 8)

المبحث الثاني: دراسات حول التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

1- دراسة علي، سميرة (2021)

بعنوان ساعات العمل الطويلة والتوازن الأسري لدى موظفي القطاع الخاص. هدفت تلك الدراسة إلى قياس مدى تأثير ساعات العمل الطويلة على الحياة الأسرية للموظفين في القطاع الخاص، عبر تحديد طبيعة العلاقة بين الوقت المخصص للعمل واحتياجات الأسرة.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستندت إلى استبيان تم توزيعه على عينة من العاملين في قطاعات مختلفة. أظهرت النتائج أن ساعات العمل الطويلة تؤثر سلبًا على التوازن الأسري، حيث أفاد المشاركون بأن ضغط العمل المستمر يؤثر على جودة العلاقات العائلية ويزيد من التوتر الأسري. كما أظهرت النتائج أن التوازن بين العمل والحياة مرتبط بمدى قدرة الموظف على تنظيم وقته والحصول على دعم إداري (علي، 2021، ص. 73). أوصت الدراسة بضرورة تقليص ساعات العمل، وبتطبيق سياسات مرنة تُمكن الموظف من قضاء وقت كافٍ مع أسرته.

2- دراسة الشمري، أمل (2022)

بعنوان التوازن بين العمل والحياة وأثره على الرضا الوظيفي. هدفت تلك الدراسة إلى تحليل العلاقة بين مستوى التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية من جهة، ومستوى الرضا الوظيفي من جهة أخرى، لدى موظفات القطاع الصحي في السعودية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة شملت 180 موظفة. كشفت النتائج عن وجود علاقة طردية بين مستوى التوازن والرضا الوظيفي؛ كلما تحسن التوازن بين الحياة والعمل زاد رضا الموظفة وانخفضت معدلات التوتر والإرهاق (الشمري، 2022، ص. 55).

كما أظهرت النتائج أن العمل بنظام الورديات وعدم توفر وقت كافٍ للأسرة من أبرز العوامل التي تقلل من التوازن. أوصت الدراسة بضرورة تقنين عدد ساعات المناوبات، وتوفير الدعم النفسي للموظفات، إلى جانب إتاحة فترات راحة مناسبة.

3- دراسة العمري، ماجد (2020)

بعنوان أثر ضغوط العمل على التوازن الأسري في القطاع الحكومي. تناولت تلك الدراسة العلاقة بين ضغوط العمل، سواء الناتجة عن كثرة المهام أو الصراعات التنظيمية، وبين التوازن الأسري لدى موظفي إحدى الجهات الحكومية في المملكة.

اعتمد الباحث على المنهج الكمي التحليلي عبر استبانة إلكترونية وزعت على 200 موظف. أظهرت النتائج أن ضغوط العمل تُعد من العوامل المؤثرة سلبًا على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، حيث أعرب المشاركون عن شعورهم بالإرهاق وفقدان القدرة على التفاعل الأسري نتيجة الضغوط المتراكمة في بيئة العمل (العمري، 2020، ص. 92).

كما أوضحت الدراسة أن غياب الدعم الإداري والعدالة في توزيع المهام يزيد من مستويات الضغوط. أوصت الدراسة بضرورة العمل على إعادة توزيع الأعباء، وتطبيق سياسات إدارية مرنة تراعي الحالة الاجتماعية والنفسية للموظف.

المبحث الثالث: دراسات حول إنتاجية الموظفين

1. دراسة الغامدي، عبدالإله (2019)

بعنوان دور التحفيز في رفع أداء العاملين في مؤسسات القطاع الخاص. هدفت الدراسة إلى تحليل أثر نظم التحفيز المالي والمعنوي على مستوى أداء الموظفين في شركات صناعية سعودية. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، واستخدمت استبياناً تم توزيعه على 150 موظفاً. أظهرت النتائج أن التحفيز يعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على رفع الإنتاجية، حيث يشعر الموظف بالتقدير والانتماء ويُقبل على العمل بروح إيجابية عندما يُكافأ على إنجازاته (الغامدي، 2019، ص. 108). أوصت الدراسة بتعزيز ثقافة التقدير وتقديم الحوافز بناءً على الأداء، وربط المكافآت بتحقيق النتائج الفعلية.

2- دراسة الرويلي، ناصر (2021)

بعنوان مدى ارتباط رضا الموظف بالإنتاجية في بيئة العمل السعودية. هدفت تلك الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين رضا الموظف عن ظروف العمل ومردوده في الأداء الوظيفي داخل مؤسسات سعودية متوسطة الحجم. اعتمدت الدراسة على أسلوب التحليل الإحصائي لبيانات تم جمعها من 120 موظفاً.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية؛ فكلما شعر الموظف بالراحة والاستقرار الوظيفي والاهتمام الإداري زادت مساهمته الإيجابية في بيئة العمل (الرويلي، 2021، ص. 67). أوصت الدراسة بتعزيز العوامل التي تسهم في الرضا، كبيئة العمل الإيجابية، ووضوح الأدوار، وفعالية التواصل الإداري.

3- دراسة الحسن، جميلة (2020)

بعنوان: أثر بيئة العمل الرقمية على أداء الموظف. سعت تلك الدراسة إلى تقييم دور التحول الرقمي في بيئة العمل وتأثيره على سرعة إنجاز الموظفين لأعمالهم ودقة تنفيذ المهام. تم إجراء الدراسة على عينة من موظفي مؤسسات تعليمية انتقلت إلى بيئة العمل الرقمي.

أظهرت النتائج أن الانتقال إلى البيئة الرقمية ساهم بشكل كبير في تحسين الأداء، خاصة في المهام المتكررة والإدارية، وقلل من الوقت المستغرق لإنجاز الأعمال (الحسن، 2020، ص. 134). كما أوضحت أن الموظفين الذين تلقوا تدريباً على الأدوات الرقمية كانوا أكثر قدرة على التأقلم وتحقيق نتائج أفضل. أوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في البنية التحتية الرقمية وتطوير المهارات الرقمية للموظفين.

رابعاً: التعليق العام على الدراسات السابقة

عبر استعراض وتحليل الدراسات السابقة، يُلاحظ ما يلي:

- أكدت غالبية الدراسات وجود علاقة إيجابية بين أنظمة العمل غير التقليدية (كالمرن وعن بعد) من جهة، وبين التوازن الوظيفي والإنتاجية من جهة أخرى.
- تنوعت الدراسات في تركيزها بين الجوانب النفسية والاجتماعية، والجوانب التنظيمية والتقنية.
- قلة من الدراسات تناولت العلاقة بين أنظمة العمل والتوازن والإنتاجية بشكل تكاملي، وهو ما تسعى تلك الدراسة الحالية إلى تحقيقه.
- تبين من النتائج أن الفئات الأكثر استفادة من المرونة الوظيفية هم الموظفون المتزوجون، والأمهات، والعاملون في الوظائف الرقمية.

وبناءً عليه، فإن تلك الدراسة تستهدف سد فجوة معرفية واضحة في الأدبيات عبر الربط بين نظام العمل المطبق والتوازن بين الحياة والعمل وتأثير ذلك على إنتاجية الموظف في بيئة سعودية تنظيمية معاصرة.

الفصل الرابع: (الإجراءات المنهجية للدراسة)

تمهيد:

يتناول ذلك الفصل إيضاحا المنهج الدراسة المستخدم، وكذلك تحديد مجتمع وعينة الدراسة ، يلي ذلك عرض لكيفية بناء أداة، والتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، وكيفية تطبيقها، وأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات إحصائيا، وذلك على النحو التالي:

المبحث الاول: منهجية الدراسة:

أولا : منهج البحث

المنهجية جزء من إشكالية أي دراسة علمية، ذلك أن أي دراسة موضوعية، لا بد أن تنطلق من أساس علمي، حتى تكون النتائج موضوعية، وقابلة للتعميم على المجتمع وتتوقف الإجراءات المنهجية للدراسة على الخطوات السابقة لها، إذ تتحدد تلك الإجراءات في ضوء صياغة مشكلة الدراسة وأهدافها، وتحديد المفاهيم المستخدمة فيها، وما تمت مراجعته واستقصاؤه عما كتب عن الظاهرة من أطر نظرية واتجاهات فكرية في إطار معالجة الظاهرة، والظواهر المشابهة لها، وفي ضوء ما تم تحديده من تساؤلات تشكل الإجابة عليها تحقيقا للأهداف الرئيسية للدراسة.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج الوصفي هو البحث الذي يهتم بتحديد الوضع القائم للظاهرة المبحوثة كما هو، ووصفها بطريقة تعتمد على تحليل بنيتها الظاهرة وبيان العلاقة بين عناصرها أو مكوناتها.

وتتجلى أهمية البحث الوصفي في كونه يعتبر ركنا أساسيا من أركان البحث العلمي والأسلوب الذي يمكن اعتماده في دراسة كثير من الظواهر الإنسانية، لذا فإن ذلك النوع من البحوث يعتبر الأكثر شيوعا في مجال البحث العلمي في الظواهر الاجتماعية، وتم جمع بيانات الدراسة عبر استخدام أسلوبين لجمع المعلومات والبيانات حول مشكلة الدراسة وهما:

1- الأسلوب المكتبي:

والذي يتم من خلاله مراجعة الأدبيات في مجال الدراسة، بما في ذلك من كتب مرجعية أو بحوث ومقالات منشورة أو مؤتمرات وندوات، فضلا عن مراجعة بعض أدبيات الدراسات السابقة التي أتاحت للباحث والتي تتعلق بموضوع الدراسة.

2- الأسلوب الميداني:

يتم عبره جمع البيانات من مفردات عينة الدراسة بواسطة الأداة المستخدمة في الدراسة. والمصادر الأولية المستخدمة في الدراسة الحالية هي قائمة الاستبيان التي يتم استخدامها لجمع بيانات الدراسة، وتجميع المعلومات ومحاولة تفسيرها ثم بعد ذلك تكوين رأي مناسب حسب ما توصل إليه الباحث من نتائج مبينة على المعلومات التي حصل عليها.

ثانياً: مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من كل موظفي شركة اتصالات مدرجة في سوق الأسهم السعودية. عينة الدراسة في تلك الدراسة تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث ومقدارها (243) موظفاً من العاملين في الشركة.

وفي الدراسة الحالية فإن عينة الدراسة هي مجتمع الدراسة، وهي عينة من العاملين في الشركة، وعددهم (243) عاملاً، جرى اختيارهم بصورة عشوائية ووزعت عليهم استبانة الدراسة، واستطاع الباحث جمع (243) استبانة صحيحة قام بإدخالها وتحليلها.

ثالثاً: أداة الدراسة:

قام الباحث بصياغة أولية لعبارات الاستبانة انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، وذلك بعد القراءة المتأنية والاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة وخبرة الباحث العملية، ثم تم عرضها على خبراء كمحكمين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي لإبداء الرأي والمشورة حيال عبارات الاستبانة، ثم قام الباحث بإجراء التعديلات الضرورية حسب توجيهات وملاحظات الخبراء، وبعد موافقتهم الأولية تكونت الاستبانة من جزئين:

1. البيانات الديموغرافية: تضمنت أسئلة حول:

- الجنس
- العمر
- المستوى التعليمي
- سنوات الخبرة
- المسمى الوظيفي
- نوع نظام العمل المطبق

2. محاور الدراسة الثلاثة:

المحور الأول: أنظمة العمل (10 عبارات)

- نظام العمل يتيح مرونة في وقت الدوام.
- يمكنني اختيار مكان العمل عند الحاجة.
- يُطبّق في شركتي نظام العمل الهجين.
- توجد سياسات تسمح بالإجازات الطارئة دون تعقيد.
- يُراعى البعد الإنساني في قرارات تنظيم العمل.
- تتم مراعاة الحالات العائلية والصحية في الجداول.
- يسمح النظام بإعادة توزيع المهام داخليًا حسب الحاجة.
- النظام المتبع في العمل واضح ومفهوم لجميع الموظفين.
- يوجد تواصل فعال من الإدارة بشأن التغيرات في النظام.
- أشارك في اتخاذ القرار بما يخص نمط عملي.

المحور الثاني: التوازن بين الحياة المهنية والشخصية (8 عبارات)

- لا يؤثر العمل على نمي وصحتي العامة.
- أستطيع حضور المناسبات الاجتماعية دون تعارض كبير مع عملي.
- أمارس أنشطة ترفيهية بانتظام.
- أستطيع تنظيم وقتي بين العمل والحياة الشخصية.
- التزامات العمل لا تؤثر على التزاماتي الأسرية.
- لا أشعر بالإرهاق النفسي نتيجة ضغط العمل.
- يمكنني أخذ إجازة عند الحاجة دون ضغوط.
- أشعر بالرضا عن توازني بين العمل والحياة.

المحور الثالث: الإنتاجية (9 عبارات)

- أتمكن من إنجاز المهام بكفاءة.
- أشعر بزيادة التركيز في العمل ضمن النظام الحالي.
- يقل معدل غيابي وتأخري عن العمل.
- أحقق أهدافي اليومية بسهولة.
- النظام يساعدني على تقليل التشتت الذهني.

- لدي وقت كافٍ للتفكير الإبداعي في عملي.
- أستطيع التفاعل بسرعة مع المهام الطارئة.
- جودة عملي مرتفعة مقارنة بالسابق.
- أحصل على تقييم أداء مرتفع.

ويقابل كل فقرة من فقرات المحاور قائمة تحمل العبارات التالية (أرفض، لا أوافق، أوافق، أوافق جزئياً، أوافق بشدة) وقد اعتمد الباحث على مقياس ليكرت الخماسي، لأنه سهل الإعداد والتطبيق، ويعطي المبحوث الحرية في تحديد موقفه ودرجة إيجابية أو سلبية ذلك الموقف في كل عبارة.

وتم إعطاء كل عبارة من العبارات درجات حسب مقياس ليكرت الخماسي، وقد تبنى الباحث في إعداد المحاور الشكل المغلق والذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال.

المبحث الثاني: اختبار أداة الدراسة :

يقوم اختبار أداة الدراسة على الصدق الظاهري لأداة وثبات الاتساق الداخلي لها، وذلك على النحو التالي:

1- اختبار صدق الأداة

(الصدق الظاهري):

صدق المقياس أو الأداة يعني الدرجة التي يقاس عليها ما يراد قياسه .

(القحطاني وآخرين، 2004، ص 230).

وبذلك فإن صدق الاستبيان يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه وذلك يتطلب شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (عبيدات وآخرون، 2001 م، ص 179)

للتحقق من صدق أداة الدراسة، تم عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمحكمين المتخصصين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي. وقد شملت الملاحظات المقدمة اقتراحات لتعديل بعض العبارات، وحُذِف بعضها الآخر، بينما أُضيفت بنود جديدة بما يحقق اتساق الأداة مع أهداف الدراسة. وقد تم اعتماد الصيغة النهائية بناءً على إجماع المحكمين، مما يُضفي على الأداة صدقًا ظاهريًا مقبولًا.

(صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency Validity)

وذلك يعتمد على حساب الارتباط بين كل بند ومحوره باستخدام معامل بيرسون أو معامل ارتباط نقطة-ثنائية Point-Biserial Correlation في حالة الأسئلة الثنائية (نعم / لا).

تم الإجراء في SPSS حيث تحسب معامل الارتباط بين كل سؤال (متغير) ومجموع درجات المحور الذي ينتمي إليه. البنود التي تكون درجة ارتباطها ضعيفة جدًا (أقل من 0.3) قد يتم استبعادها لأنها لا تقيس نفس البعد.

تم قياس صدق الاتساق الداخلي لبنود الاستبانة باستخدام معامل الارتباط Pearson بين كل بند والدرجة الكلية للمحور. وأظهرت النتائج أن جميع البنود ارتبطت بمحاورها بشكل دال إحصائيًا عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ ، حيث تراوحت قيم الارتباط بين (0.34) و(0.51)، مما يدل على صدق البنود وقدرتها على قياس المفاهيم المستهدفة.

2- اختبار ثبات الأداة:

يتصف الاختبار الجيد بالثبات، والاختبار الثابت هو الاختبار الذي يعطي نتائج متقاربة أو النتائج نفسها إذا طبق أكثر من مرة في ظروف متماثلة « (عبيدات وآخرون 2011 ص 156) ، وقد قام الباحث بالتأكد من الصدق البنائي لأداة الدراسة وذلك من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون person Correlation لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة العينة استطلاعية أولية مكونة من (35) مفردة تمثل المجتمع النهائي. حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة محذوفًا منه العنصر الذي تنتمي إليه، كما استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ (CronbachAlpha) لقياس ثبات أداة الدراسة، حيث تم التعرف على ثبات المتغيرات بشكل منفرد ثم ثبات المحاور الرئيسية للاستبانة، وكذلك حساب معامل الارتباط المصحح، وتم حساب ذلك لكل محور من محاور أداة الدراسة (الاستبانة) .

كانت النتائج:

جدول (1) نتائج تحليل معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

المحور الاول		المحور الثاني		المحور الثالث	
رقم الفقرة	معامل (α) اذا حذف العنصر	رقم الفقرة	معامل (α) اذا حذف العنصر	رقم الفقرة	معامل (α) اذا حذف العنصر
1	0.73	1	0.66	1	0.73
2	0.73	2	0.66	2	0.68
3	0.77	3	0.68	3	0.72
4	0.75	4	0.68	4	0.74
5	0.76	5	0.71	5	0.71
6	0.71	6	0.61	6	0.75
7	0.74	7	0.63	7	0.73
8	0.72	8	0.65	8	0.68
9	0.74	--	--	9	0.66
10	0.72	--	--	--	--
الثبات العام للمحور	0.76	الثبات العام للمحور	0.69	الثبات العام للمحور	0.74

التحليل: تشير النتائج إلى أن الأداة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات الداخلي، يمكن الاعتماد على البيانات الناتجة عن تلك الاستبانة في التحليل الإحصائي والاستنتاج.

يتضح من الجدول ان:

جميع المفردات المكونة للمحور الثالث تسهم في زيادة ثبات المحور، ما عدا الفقرة رقم (6) التي كان حذفها سيرفع من درجة الثبات الكلي إلى (0.75) بدلا من (0.74)، ولكن الباحث فضل عدم حذفها

خاصة وأنها تتمتع بدرجة عالية من صدق المحتوى من قبل المحكمين مما يدعم وجودها.

جميع المفردات المكونة المحور الثاني تسهم في زيادة ثبات المحور ما عدا الفقرة رقم (5) التي كان حذفها سيرفع من درجة الثبات الكلي إلى (0.71) بدلا من (0.69)، ولكن الباحث فضل عدم حذفها خاصة وأنها تتمتع بدرجة عالية من صدق المحتوى من قبل المحكمين مما يدعم وجودها.

جميع المفردات المكونة الاول تسهم في زيادة ثبات المحور ما عدا الفقرة رقم (3) التي كان حذفها سيرفع من درجة الثبات الكلي إلى (0.77) بدلا من (0.76)، ولكن الباحث فضل عدم حذفها خاصة وأنها تتمتع بدرجة عالية من صدق المحتوى من قبل المحكمين مما يدعم وجودها.

3- صدق البناء لأداة الدراسة

قد قام الباحث بالتأكد من الصدق البنائي لأداة الدراسة وذلك من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون "Person Correlation" المعرفة الصدق الداخلي للاستبانة :

حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، محذوفاً منه العنصر الذي تنتمي إليه، كما تم حساب معامل الارتباط المصحح كما هو موضح في الجداول:

جدول (2) حساب معامل الارتباط المصحح لعبارات المحور الاول

المحور الاول		
رقم الفقرة	معامل الارتباط الصحيح	معامل الارتباط بالمحور
1	0.51	**0.61
2	0.53	**0.63
3	0.12	**0.24
4	0.35	**0.54
5	0.23	**0.36
6	0.58	**0.69
7	0.41	**0.54
8	0.52	**0.64

**0.54	0.41	9
**0.74	0.57	10

جدول (3) حساب معامل الارتباط المصحح لعبارات المحور الثاني

المحور الثاني		
معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط المصحح	رقم الفقرة
**0.58	0.39	1
**0.55	0.41	2
**0.48	0.31	3
**0.44	0.28	4
**0.42	0.17	5
**0.71	0.59	6
**0.68	0.51	7
**0.61	0.43	8

جدول (4) حساب معامل الارتباط المصحح لعبارات المحور الثالث

المحور الثالث		
معامل الارتباط الصحيح	معامل الارتباط بالمحور	رقم الفقرة
0.33	**0.48	1
0.64	**0.74	2
0.36	**0.52	3
0.28	**0.47	4
0.41	**0.58	5
0.14	**0.32	6
0.32	**0.53	7
0.61	**0.73	8
0.68	**0.78	9

**دالة عند مستوى الدلالة 0,01 فأقل.

يتضح من الجداول:

جميع معاملات الارتباط بين المفردات المكونة المحور الاول وبين المجموع الكلي ، وكذلك المجموع الكلي محذوفا منه درجة المفردة دالة عند مستوى 0.05 فأقل. وتبين من النتائج أيضاً أن قيم معاملات الارتباط المصححة تراوحت ما بين (0.24 - 0.74)، وهي قيم متوسطة ومرتفعة تدل على ارتفاع ثبات المحور، وهي قيم متوسطة ومرتفعة تدل على ارتفاع ثبات المحور ما عدا الفقرة رقم (3) معامل ارتباطها المصحح منخفض حيث بلغ (0.24) .

جميع معاملات الارتباط بين المفردات المكونة المحور الثاني وبين المجموع الكلي، وكذلك المجموع الكلي محذوفا منه درجة المفردة دالة عند مستوى 0.05 فأقل. وتبين من النتائج أيضاً أن قيم معاملات الارتباط المصححة تتراوح ما بين (0.42-0.71) وهي قيم متوسطة ومرتفعة تدل على ارتفاع ثبات المحور.

جميع معاملات الارتباط بين المفردات المكونة المحور الثالث وبين المجموع الكلي، وكذلك المجموع الكلي محذوفاً منه درجة المفردة دالة عند مستوى 0.05 فأقل، وتبين من النتائج أيضاً أن قيم معاملات الارتباط المصححة تراوحت ما بين (0.32 - 0.78). وهي قيم متوسطة ومرتفعة تدل على ارتفاع ثبات المحور ما عدا الفقرة رقم (6) معامل ارتباطها المصحح منخفض حيث بلغ (0.32).

المبحث الثالث: إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

تم توزيع الاستبانة على أفراد الدراسة ومن ثم تسليمها مرة أخرى، وقد تم جمع (243) استبانة صالحة، وبعد ذلك تم إدخال البيانات، ومعالجتها إحصائياً بالحاسب الآلي من خلال برنامج (spss) ومن ثم قام الباحث بتحليل البيانات واستخراج النتائج.

أولاً: طريقة تصحيح استبانة قياس أداة الدراسة:

بعد جمع بيانات الدراسة، قام الباحث بمراجعتها : تمهيدا لإدخالها للحاسوب للتحليل الإحصائي، وتم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً : أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية (الترميز)، حيث أعطيت الإجابة أوافق بشدة (5 درجات (أوافق جزئياً) 3 درجات لا أوافق (2 درجة، وأعطيت الإجابة (أرفض) درجة واحدة، قام الباحث بحساب الوسط الحسابي للإجابات أفراد عينة الدراسة، حيث تم تحديد طول خلايا المقياس الخماسي الحدود الدنيا والعليا) المستخدمة في محاور الدراسة، وبناء عليه تم حساب المدى (4-1-5) ، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4/0.805) بعد ذلك تم إضافة تلك القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لتلك الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

- من 1 إلى أقل من 1.80 يمثل (أرفض) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 1.80 إلى أقل من 2.60 يمثل (لا أوافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 2.60 إلى أقل من 3.40 يمثل أوافق جزئياً نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 3.40 إلى أقل من 4.20 يمثل (أوافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 4.20 إلى 5.00 يمثل (أوافق بشدة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

ثانياً: أساليب المعالجة الإحصائية

لخدمة أغراض الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها عبر أداة الدراسة في الجانب الميداني تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لمعرفة إجابات أفراد عينة الدراسة حول التساؤلات المطروحة، وذلك

باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss)، وقد قام الباحث باستخدام أساليب البحث الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية وقد استخدم الباحث ذلك الأسلوب للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وتحديد إجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها الدراسة.
- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) : لقياس مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الرئيسة بحسب محاور الاستبيان، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون
- المتوسط الحسابي: لقياس مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات). مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي موزون
- الانحراف المعياري لقياس مدى انحراف أو تشتت إجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الإجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.
- اختبار مربع كاي : Chi-Square لتحديد مدى تجانس أو تباين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول متوسطات إجاباتهم.
- معامل ارتباط بيرسون: المعرفة درجة الارتباط بين عبارات الاستبانة والمحور الذي تنتمي إليه كل عبارة من عباراتها وبين الدرجة الكلية للاستبانة.
- معامل ألفا كرونباخ لاختبار مدى ثبات أداة الدراسة.

المبحث الرابع: تحليل البيانات

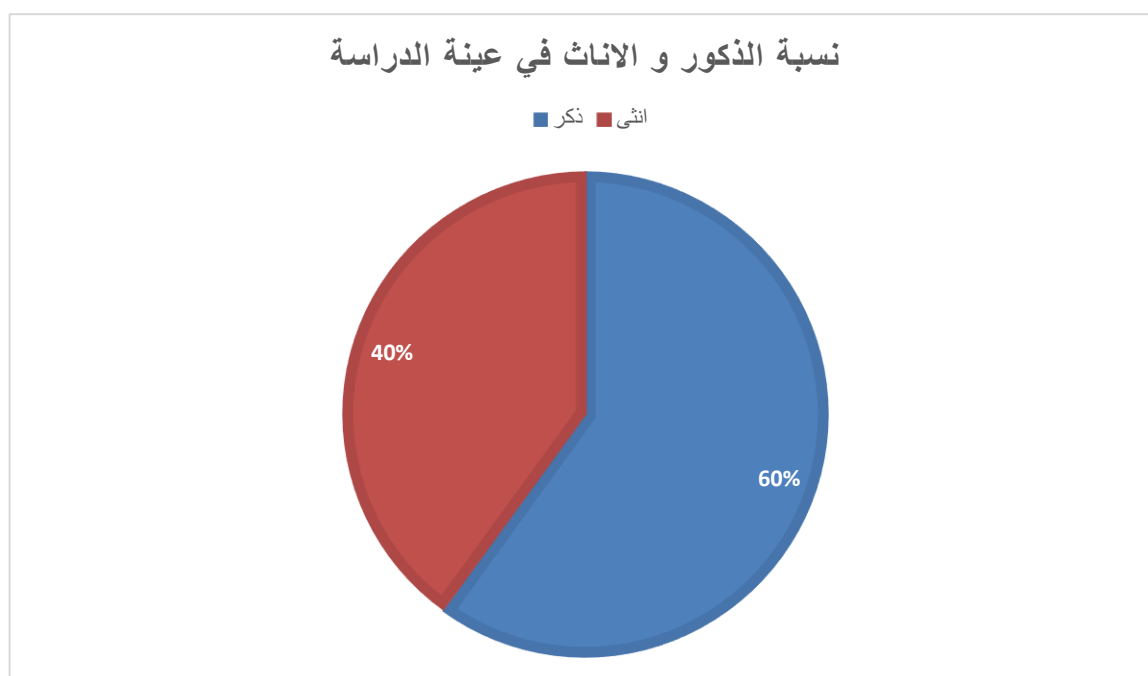
1- تحليل البيانات الديموغرافية:

تمثل الخصائص العامة للمشاركين مدخلًا مهمًا لفهم التباينات في إجاباتهم. شملت العينة 243 موظفًا وموظفة من شركة الاتصالات المدروسة ، تنوعوا من حيث الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، ونوع نظام العمل المتبع.

1.الجنس:

جدول (5) نسبة توزيع الذكور والاناث في عينة الدراسة

الجنس	عدد الافراد	النسبة
ذكر	146	%60
انثى	97	%40



التحليل:

تلك النسبة تعكس تنوعًا جيدًا في التمثيل بين الجنسين وذلك بحسب للشركة فبعض الشركات قد يُهيمن عليها في التمثيل الكوادر الذكورية.

2.العمر:

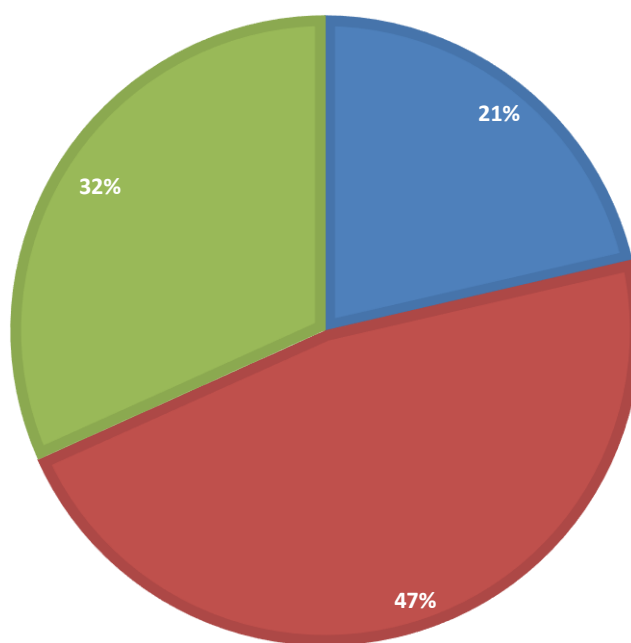
جدول (6) النسب المئوية لتوزيع الفئات العمرية بالعينة

الفئة العمرية	العدد	النسبة
---------------	-------	--------

من 20-30 سنة	52	21.4%
من 31-40 سنة	114	46.9%
فوق 40 سنة	77	31.7%
الاجمالي	243	100%

النسب المئوية للفئات العمرية المختلفة بالعينة

■ من 20-30 سنة ■ من 31-40 سنة ■ فوق 40 سنة



التحليل:

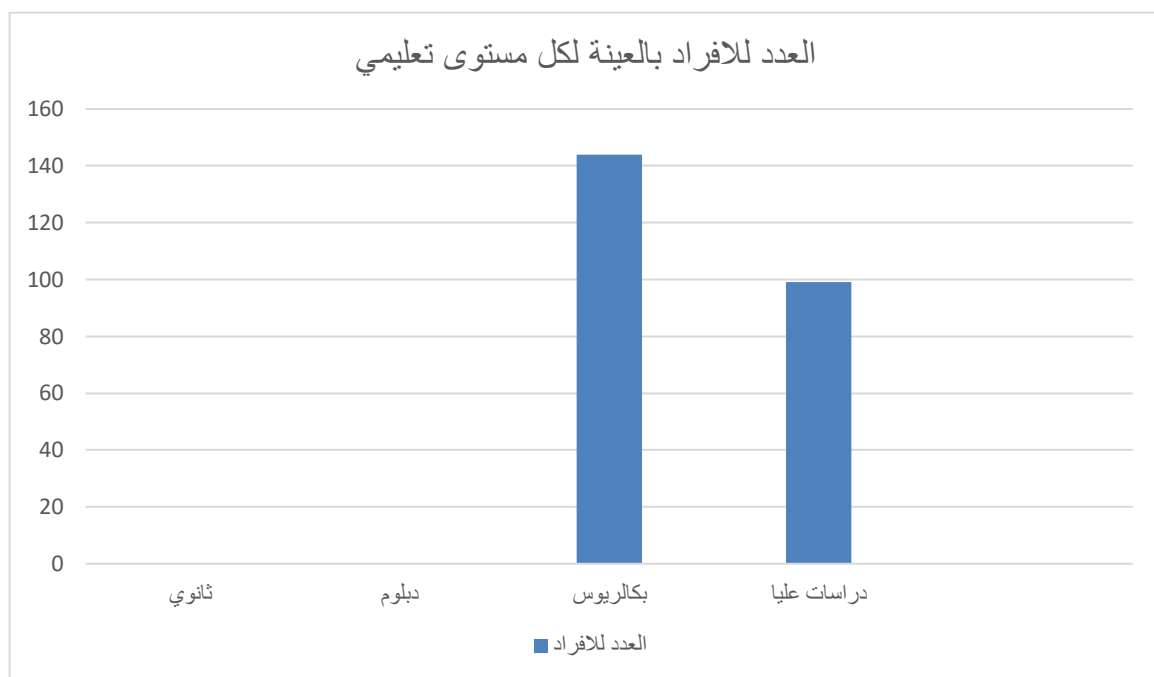
تُظهر البيانات أن الفئة الأكبر تمثيلاً هي الفئة العمرية من 35-44 سنة، وهي غالباً الفئة الأكثر استقراراً وظيفياً، مما يعزز موثوقية تقييمهم لأنظمة العمل وتأثيرها.

3. المستوى التعليمي:

جدول (7) النسب المئوية للمستويات التعليمية المختلفة لأفراد العينة.

المؤهل	العدد	النسبة
ثانوي	-	-
دبلوم	-	-
بكالوريوس	144	59.3%
دراسات عليا	99	40.7%

العدد الكلي	243	%100
-------------	-----	------



التحليل:

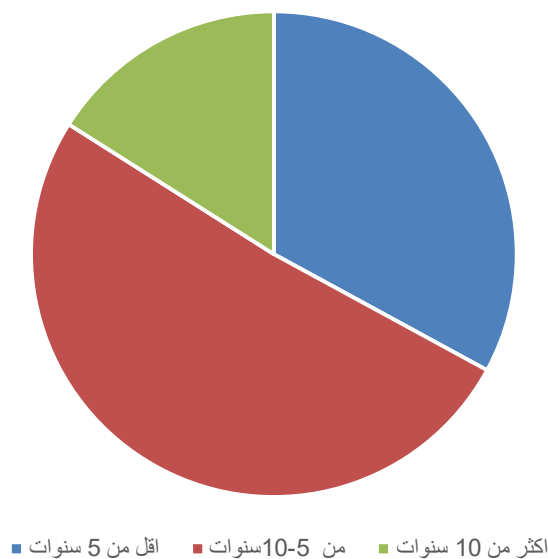
الغالبية من المشاركين حاصلون على البكالوريوس، مما يُعطي للبيانات مصداقية أكاديمية جيدة، ويعني أنهم مدركون لمفاهيم التوازن والإنتاجية بشكل أعمق.

4.سنوات الخبرة:

جدول (8) سنوات الخبرة لعينة الدراسة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من 5 سنوات	80	%32.9
من 5-10 سنوات	124	%51
أكثر من 10 سنوات	39	%16
الاجمالي	243	%100

النسب المئوية لسنوات الخبرة لأفراد العينة

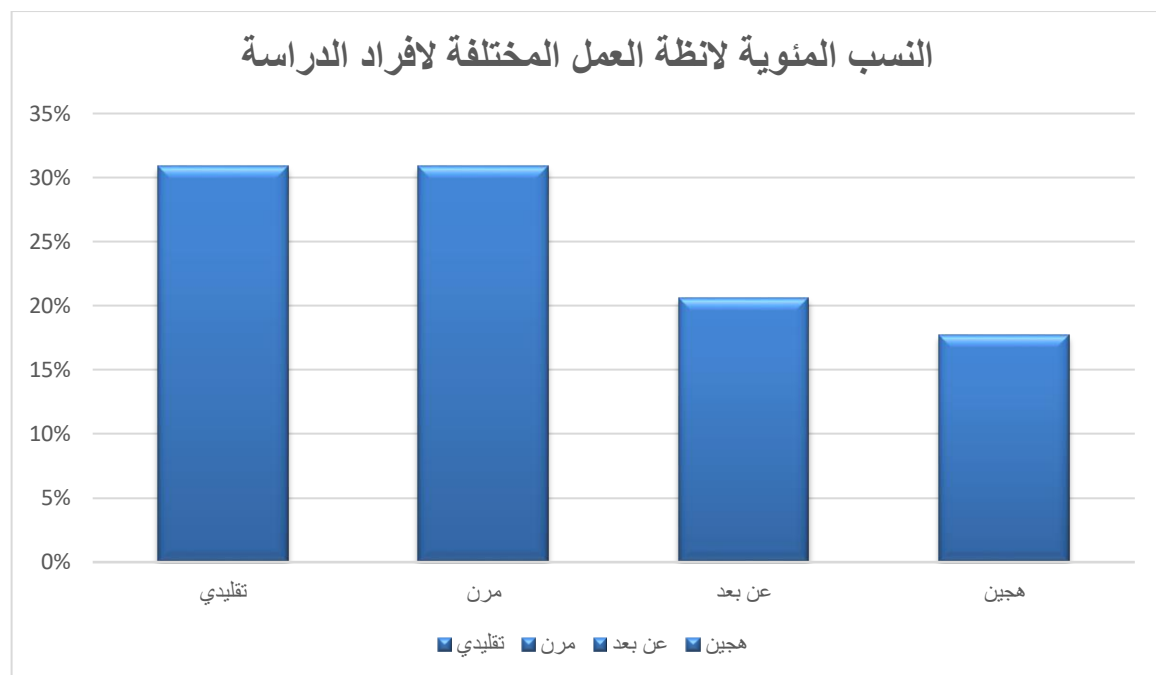


التحليل: معظم المشاركين لديهم خبرة تتراوح بين 5-10 سنوات، ما يعني أن لديهم معرفة جيدة بطبيعة الأنظمة ومرونتها وأثرها على أدائهم.

5. نوع نظام العمل المتبع:

جدول (9) نوع نظام العمل المتبع من قبل افراد العينة

نظام العمل	عدد الافراد	النسبة
تقليدي	75	30.86%
مرن	75	30.86%
عن بعد	50	20.57%
هجين	43	17.69%



التحليل:

يُلاحظ تنوع في أنظمة العمل، مما يُعطي فرصة لمقارنة مدى تأثير كل نظام على التوازن والإنتاجية. وجود نسبة كبيرة من الموظفين في نظام الهجين والمرن يعكس التوجه المؤسسي نحو التغيير. يعكس ذلك التنوع في العينة تعددية الأنظمة المطبقة داخل الشركة، مما يدعم مصداقية النتائج عند تعميمها على الشركة محل الدراسة.

2- تحليل محاور الاستبانة

النتائج التحليلية المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة:

المحور الأول: أنظمة العمل ومدى مرونتها.

جدول (10) نسبة الموافقة من قبل اقراد العينة على عبارات المحور الأول من الاستبانة

م	العبرة	2 كما لحسن المطابقة					المتوسط	الانحراف المعياري	الاختبارات الاحصائية الاحتمالية	الترتيب الكلي
		ارفض بشدة	لا اوافق	اوافق	أوافق جزئيا	أوافق بشدة				
1	نظام العمل يتيح مرونة في وقت الدوام.	0	0	29	101	113	3.7	0.8	51	10
		0	0	11.9	41.6	46.5				
2	يمكنني اختيار مكان العمل عند الحاجة.	0	1	33	162	47	3.91	0.67	241	7
		0	0.4	13.6	66.7	19.3				
3	يُطبق في شركتي نظام العمل الهجين.	0	1	39	171	32	3.76	0.78	280.2	9
		0	0.4	16	70.4	13.2				
4	توجد سياسات تسمح بالإجازات الطارئة دون تعقيد.	1	7	97	96	42	3.95	0.74	177.6	6
		0.4	2.9	39.9	39.5	17.3				
5	ك	0	0	65	134	44	3.92	0.75	54.7	6

					18.1	55.1	26.7	0	0	%	يراعى البعد الإنساني في قرارات تنظيم العمل.	
4	0.00	188.9	0.67	3.99	40	115	78	9	1	ك	تتم مراعاة الحالات العائلية والصحية في الجداول.	6
					16.5	47.3	32.1	3.7	0.4	%		
8	0.00	111.6	0.85	3.79	57	121	61	4	0	ك	يسمح النظام بإعادة توزيع المهام داخلياً حسب الحاجة.	7
					23.5	49.8	25.1	1.6	0	%		
1	0.00	102.4	0.3	4.12	57	112	72	2	0	ك	النظام المتبع في العمل واضح ومفهوم لجميع الموظفين.	8
					23.5	49.1	29.6	0.8	0	%		
3	0.00	154.0	0.39	3.99	53	136	53	1	0	ك	يوجد تواصل فعال من الإدارة بشأن التغيرات في النظام.	9
					21.8	56	21.8	0.4	0	%		
2	0.00	163.1	0.38	4.04	55	89	94	2	3	ك	أشترك في اتخاذ القرار بما يخص نمط عملي.	10
					22.6	36.6	38.7	0.8	1.2	%		
--	--	--	0.42	3.94	المتوسط العام							

تبين من الجدول رقم (10) والذي يتضمن محور أنظمة العمل ومدى مرونتها من وجهة نظر المبحوثين على (10) فقرات ، جاءت استجابات أفراد الدراسة على جميع فقرات المحور بدرجة (أوافق) حيث بلغ المتوسطات الحسابية لهم تتراوح بين (3.70) الى (4.12) ، وتلك المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح متوسطاتها ما بين 3.40 إلى أقل من 4.20 والتي تشير إلى خيار (أوافق) على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج أن قيم مربع كاي لجميع العبارات كانت دالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل، مما يبين عدم وجود تباين وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة حول إجاباتهم على عبارات محور أنظمة العمل ومدى مرونتها من وجهة نظر المبحوثين.

وعبر النتائج يتضح أن آراء أفراد الدراسة حول محور أنظمة العمل ومدى مرونتها من وجهة نظر المبحوثين يتلخص في الآتي بالترتيب حسب متوسطات الموافقة:

- جاءت الفقرة رقم (8) في المرتبة الأولى بين العبارات المتعلقة بأنظمة العمل ومدى مرونتها من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (4.12)، وانحراف معياري (0.30) بدرجة أوافق بشدة.
- جاءت الفقرة رقم (10) في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (4.04)، وانحراف معياري (0.38) وبدرجة (أوافق).
- جاءت الفقرة رقم (9) في المرتبة الثالثة بين عبارات المحور من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة عليه وبمتوسط حسابي (3.99)، وانحراف معياري (0.39) وبدرجة أوافق.

- جاءت الفقرة رقم (6) في المرتبة الرابعة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (3.99)، وانحراف معياري (0.67) وبدرجة (أوافق).
- جاءت الفقرة رقم (4) في المرتبة الخامسة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (3.95)، وانحراف معياري (0.74) وبدرجة (أوافق).
- جاءت الفقرة رقم (5) في المرتبة السادسة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (3.92)، وانحراف معياري (0.75) وبدرجة (أوافق).
- جاءت الفقرة رقم (2) وهي في المرتبة السابعة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (3.91)، وانحراف معياري (0.67) وبدرجة (أوافق).
- جاءت الفقرة رقم (7) في المرتبة الثامنة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (3.79)، وانحراف معياري (0.85) وبدرجة (أوافق).
- وجاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة التاسعة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (3.76)، وانحراف معياري (0.78) وبدرجة (أوافق).
- جاءت الفقرة رقم (1) في المرتبة العاشرة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (3.70)، وانحراف معياري (0.80) وبدرجة (أوافق).

الاستنتاج العام لنتائج المحور الأول: أنظمة العمل

عبر تحليل إجابات أفراد العينة حول مدى فاعلية ومرونة أنظمة العمل المتبعة في الشركة، تبين أن هناك مستوى عالٍ من الرضا بين الموظفين تجاه أغلب جوانب النظام الوظيفي. فقد انعكست المتوسطات الحسابية المرتفعة نسبيًا على إدراك الموظفين بأن النظام الإداري والتنظيمي الذي يخضعون له يتسم بدرجة جيدة من الوضوح، والتنظيم، والمشاركة.

ويمكن تفسير ذلك الرضا بعدة عوامل، أبرزها:

وضوح الإجراءات والنظام المعتمد داخل بيئة العمل، وهو ما ظهر جليًا في الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط (4.12)، والتي عبّرت عن أن النظام مفهوم لجميع الموظفين. ذلك يعكس وجود آلية اتصال واضحة داخل الشركة فيما يتعلق بالقوانين والأنظمة.

كما ان إشراك الموظفين في اتخاذ القرار بشأن نمط العمل، مثل اختيار النظام الأنسب أو المساهمة في اقتراح تعديلات عليه، يعزّز من شعورهم بالتمكين والانتماء، وهو ما ظهر في حصول فقرة "أشترك في اتخاذ القرار" على متوسط مرتفع (4.04).

رغم ذلك، فإن هناك بعض المؤشرات التي تدعو للانتباه، مثل ما ظهر في فقرة "نظام العمل يتيح مرونة في وقت الدوام" والتي سجلت أدنى متوسط (3.70)، ما قد يدل على أن المرونة الزمنية لا تزال غير مرضية بشكل كامل لبعض الموظفين، أو أن هناك تفاوتاً في تطبيقها بين الأقسام.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن نظام العمل في الشركة يعتبر مقبولاً إلى حد كبير من وجهة نظر الموظفين، لكنه يحتاج إلى بعض التحسينات في الجوانب المرتبطة بالمرونة الشخصية والمراعاة الفردية للظروف الخاصة، كأوقات الدوام، والإجازات الطارئة، وإعادة توزيع المهام بما يتناسب مع الظروف الفردية.

المحور الثاني: التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

جدول (11) نسبة الموافقة من قبل اقراد العينة على عبارات المحور الثاني من الاستبانة

م	العبرة	2ا لحسن المطابقة					المتوسط	الانحراف المعياري	الاختبارات الاحصائية الاحتمالية		الترتيب الكلي
		ارفض بشدة	لا وافق	وافق	وافق جزئياً	أوافق بشدة					
1	لا يؤثر العمل على يومي وصحتي العامة.	ك	0	0	24	86	3.72	0.70	73.8	0.00	8
		%	0.0	0.0	9.9	35.4					
2	أستطيع حضور المناسبات الاجتماعية دون تعارض كبير مع عملي.	ك	0	0	8	184	4.05	0.58	207.9	0.00	2
		%	0.0	0.0	3.3	75.7					
3	أمارس أنشطة ترفيهية بانتظام.	ك	0	5	88	120	4.03	0.65	135.4	0.00	4
		%	0.0	2.1	36.2	49.4					
4	أستطيع تنظيم وقتي بين العمل والحياة الشخصية.	ك	0	0	34	162	3.81	0.71	122.5	0.00	7
		%	0.0	0.0	14.0	66.7					
5	التزامات العمل لا تؤثر على التزاماتي الأسرية.	ك	0	1	44	144	4.03	0.71	178.2	0.00	5
		%	0.0	0.4	18.1	59.3					
6		ك	0	1	84	117	4.01	0.66	124.8	0.00	6

					16.9	48.1	34.6	0.4	0.0	%	لا أشعر بالإرهاق النفسي نتيجة ضغط العمل.	
7				4.35	64	123	55	1	0	ك	يمكنني أخذ إجازة عند الحاجة دون ضغوط.	
	1	0.00	123.3	0.68	26.3	50.6	22.6	0.4	0.0	%		
8				4.05	53	141	48	1	0	ك	أشعر بالرضا عن توازني بين العمل والحياة.	
	3	0.00	124.6	0.59	21.8	58.0	19.6	0.4	0.0	%		
المتوسط العام												
	--	--	--	0.56	3.96							

تبين من الجدول رقم (11) والذي يتضمن محور التوازن بين الحياة المهنية والشخصية من وجهة نظر الباحثين على (8) فقرات ، بدرجة أوافق بشدة وهي الفقرة رقم (7) حيث يبلغ المتوسط الحسابي لها (4.35) وذلك المتوسط يقع بالفئة الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح متوسطها ما بين (4.20) إلى (5) والتي تشير إلى خيار (أوافق بشدة على أداة الدراسة، في حين جاءت استجابات أفراد الدراسة على باقي الفقرات بالمحور بدرجة (أوافق) على أداة الدراسة بالنسبة إلى متوسطها الحسابي، حيث تتراوح تلك المتوسطات الحسابية من (3.72) إلى (4.05) على الترتيب، وتلك المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح متوسطها ما بين (3.40) إلى أقل من (4.20) والتي تشير إلى خيار (أوافق) على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج أن قيم مربع كاي لجميع العبارات كانت دالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل، مما يبين عدم وجود تباين وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة حول إجاباتهم على عبارات محور التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

وعبر النتائج يتضح أن آراء أفراد الدراسة حول محور التوازن بين الحياة المهنية والشخصية من وجهة نظر الباحثين يتلخص في الآتي بالترتيب حسب متوسطات الموافقة:

- جاءت الفقرة رقم (7) في المرتبة الأولى بين العبارات المتعلقة التوازن بين الحياة المهنية والشخصية من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (4.35) ، وانحراف معياري (0.68) بدرجة (أوافق بشدة).
- جاءت الفقرة رقم (2) وهي التوازن بين الحياة المهنية والشخصية في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (4.05) ، وانحراف معياري (0.58) وبدرجة (أوافق).
- جاءت الفقرة رقم (8) في المرتبة الثالثة بين عبارات المحور من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة عليه وبمتوسط حسابي (4.05)، وانحراف معياري (0.57) وبدرجة (أوافق).
- جاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الرابعة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (4.03)، وانحراف معياري (0.65) وبدرجة (أوافق).

- جاءت الفقرة رقم (5) في المرتبة الخامسة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (4.03)، وانحراف معياري (0.71) وبدرجة (أوافق).
- جاءت الفقرة رقم (6) في المرتبة السادسة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (4.01)، وانحراف معياري (0.66) وبدرجة (أوافق).
- جاءت الفقرة رقم (4) في المرتبة السابعة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حساب (3.81)، وانحراف معياري (0.71) وبدرجة (أوافق).
- جاءت الفقرة رقم (1) في المرتبة الثامنة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (3.72)، وانحراف معياري (0.70) وبدرجة (أوافق).

الاستنتاج العام:

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بمحور التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وجود مستوى مرتفع من رضا الموظفين عن قدرتهم على إدارة حياتهم الشخصية والمهنية دون تعارض كبير، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.72) و(4.35)، ما يشير إلى اتفاق عام بين أفراد العينة على توفر توازن نسبي جيد في بيئة العمل الحالية.

وقد احتلت الفقرة التي تنص على "يمكنني أخذ إجازة عند الحاجة دون ضغوط" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.35)، وهو ما يعكس ثقة الموظفين بمرونة الشركة في التعامل مع احتياجاتهم الخاصة والإجازات الطارئة، مما يساهم في خفض التوتر وزيادة الرضا الوظيفي.

كما جاءت الفقرتان: "أستطيع حضور المناسبات الاجتماعية دون تعارض كبير مع عملي"، و"أشعر بالرضا عن توازني بين العمل والحياة" * في المرتبتين الثانية والثالثة على التوالي بمتوسطين (4.05)، مما يؤكد أن النظام الوظيفي المطبق في الشركة لا يحدّ من مشاركة الأفراد في حياتهم الاجتماعية، ويمنحهم شعورًا بالرضا الشخصي العام.

ومع أن معظم الفقرات حققت درجات تقييم جيدة، إلا أن الفقرة الأخيرة في الترتيب والمتعلقة بعبارة "لا يؤثر العمل على نمومي وصحتي العامة" حصلت على متوسط (3.72)، وهو ما يشير إلى وجود تأثير نسبي للضغوط أو أوقات العمل على الجوانب الصحية والراحة البدنية لبعض الموظفين، مما يستدعي من المؤسسة مراعاة الجوانب الصحية في سياسات العمل، خصوصًا في حالات الحمل الكبير في المهام أو العمل لساعات طويلة.

بصورة عامة، تعكس النتائج أن أنظمة العمل الحالية داخل الشركة تدعم بدرجة جيدة مفهوم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، لكنها بحاجة إلى بعض التحسين في الجوانب المتعلقة بالصحة العامة والتنظيم الدقيق للوقت، بما يحقق التكامل الكامل بين الجانبين المهني والشخصي للموظف.

المحور الثالث: الإنتاجية

جدول (12) نسبة الموافقة من قبل اقراد العينة على عبارات المحور الأول من الاستبانة

م	العبرة	ارفض بشدة	لا وافق	وافق	2 كما لحسن المطابقة		المتوسط	الانحراف المعياري	الاختبارات الاحصائية الاحتمالية	الترتيب الكلي
					أوافق بشدة	أوافق جزئيا				
1	أتمكن من إنجاز المهام بكفاءة.	ك	0	6	179	58	4.10	0.67	194.5	000.
		%	0.0	2.5	73.7	23.9				
2	أشعر بزيادة التركيز في العمل ضمن النظام الحالي.	ك	1	40	66	136	3.85	0.68	159.5	000.
		%	0.4	16.5	27.2	56.0				
3	يقل معدل غيابي وتأخري عن العمل.	ك	2	70	38	133	3.74	0.69	152.7	000.
		%	0.8	28.8	15.6	54.7				
4	أحقق أهدافي اليومية بسهولة.	ك	4	86	30	123	3.64	0.81	142.9	000.
		%	0.0	35.4	12.3	50.6				
5	النظام يساعدني على تقليل التشتت الذهني.	ك	13	93	35	101	3.93	0.77	173.6	000.
		%	0.4	38.3	14.4	41.6				
6	لدي وقت كاف للتفكير الإبداعي في عملي.	ك	8	57	121	121	4.02	0.76	106.0	000.
		%	0.0	23.5	49.8	49.8				
7	أستطيع التفاعل بسرعة مع المهام الطارئة.	ك	1	56	68	116	3.92	0.75	193.6	000.
		%	0.4	23.1	28.0	47.7				
8	جودة عملي مرتفعة مقارنة بالسابق.	ك	2	73	57	111	4.02	0.74	101.1	000.
		%	0.0	30.0	23.5	45.7				
9	أحصل على تقييم أداء مرتفع.	ك	0	65	69	109	4.45	0.67	14.6	001.
		%	0.0	26.7	28.4	44.9				
--	المتوسط العام						4.18	0.46	--	--

تبين من الجدول رقم (12) والذي يتضمن محور (الإنتاجية) على (9) فقرات ، جاءت استجابات أفراد الدراسة على فقرة واحدة في محور (الإنتاجية) بدرجة أوافق بشدة وهي الفقرة رقم (9) : حيث يبلغ المتوسط الحسابي لها (4.45) وذلك المتوسط يقع بالفئة الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، والتي تتراوح متوسطها ما بين (4.20) إلى (5) والتي تشير إلى خيار (أوافق بشدة) على أداة الدراسة، في حين جاءت استجابات أفراد الدراسة على باقي الفقرات بالمحور بدرجة (أوافق) على أداة الدراسة بالنسبة إلى متوسطها الحسابي :

حيث تتراوح تلك المتوسطات الحسابية من (3.64) إلى (4.10) على الترتيب، وتلك المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح متوسطها ما بين (3.40) إلى أقل من (4.20) والتي تشير إلى خيار (أوافق) على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج أن قيم مربع كاي لجميع العبارات كانت دالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل، مما يبين عدم وجود تباين وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة حول إجاباتهم على عبارات محور (الإنتاجية). وعبر النتائج يتضح أن آراء أفراد الدراسة حول محور الإنتاجية من وجهة نظر المبحوثين يتلخص في الآتي بالترتيب حسب متوسطات الموافقة:

جاءت الفقرة رقم (9) وهي في المرتبة الأولى بين العبارات من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (4.45)، وانحراف معياري (0.67) بدرجة أوافق بشدة.

جاءت الفقرة رقم (1) في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (4.10) ، وانحراف معياري (0.670) وبدرجة (أوافق).

جاءت الفقرة رقم (8) في المرتبة الثالثة بين عبارات المحور من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة عليه، وبمتوسط حسابي (4.02)، وانحراف معياري (0.74) وبدرجة (أوافق).

جاءت الفقرة رقم (6) في المرتبة الرابعة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة، وبمتوسط حسابي (4.02)، وانحراف معياري (0.76) وبدرجة (أوافق).

جاءت الفقرة رقم (5) في المرتبة الخامسة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة، وبمتوسط حسابي (3.93) ، وانحراف معياري (0.77) وبدرجة (أوافق).

جاءت الفقرة رقم (7) في المرتبة السادسة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (3.92)، وانحراف معياري (0.75) وبدرجة (أوافق).

جاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة السابعة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة، وبمتوسط حسابي (3.85)، وانحراف معياري (0.68) وبدرجة (أوافق).

جاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الثامنة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي (3.74)، وانحراف معياري (0.69) وبدرجة (أوافق).

جاءت الفقرة رقم (4) في المرتبة التاسعة من حيث درجة موافقة أفراد الدراسة وبمتوسط حسابي 3.64 وانحراف معياري (0.81) وبدرجة (أوافق).

الاستنتاج العام

أظهرت نتائج تحليل بيانات محور الإنتاجية أن أفراد عينة الدراسة عبّروا عن مستوى مرتفع من الرضا عن أدائهم وإنتاجيتهم في بيئة العمل الحالية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.64) و(4.45) على مقياس ليكرت الخماسي، وهو ما يشير إلى أن جميع الفقرات حصلت على درجات تقييم إيجابية، إما بدرجة "أوافق" أو "أوافق بشدة"، مما يعكس اتجاهًا عامًا إيجابيًا نحو الإنتاجية بين موظفي الشركة محل الدراسة.

وقد احتلت الفقرة التاسعة المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، بمتوسط حسابي (4.45) وانحراف معياري (0.67)، وهي الفقرة الوحيدة التي حصلت على درجة "أوافق بشدة"، مما يدل على قناعة قوية بين أفراد العينة بأحد جوانب الأداء الإنتاجي المرتبطة غالبًا بالشعور بالتحفيز أو الوضوح في الأهداف. أما بقية الفقرات فجاءت جميعها بدرجة "أوافق"، وهو ما يُظهر أن البيئة المهنية والأنظمة المطبقة تهَيّئ ظروفًا مناسبة للأداء الجيد دون وجود معوقات رئيسية تؤثر سلبًا على إنتاجية الموظفين، حتى وإن وُجد تفاوت طفيف بين الفقرات في مستوى الرضا.

ومن جهة إحصائية، بيّنت نتائج اختبار مربع كاي أن جميع الفقرات كانت دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.05) فأقل، ما يعني اتفاقًا ملحوظًا بين آراء المشاركين وعدم وجود تباين جوهري في وجهات النظر تجاه عناصر ذلك المحور، وهو ما يعزز مصداقية نتائج التحليل.

ومع أن أدنى فقرة في الترتيب (الفقرة 4) حصلت على متوسط (3.64)، فإنها لا تزال ضمن الفئة التي تعبر عن "الموافقة"، مما يدل على أن جميع أبعاد الإنتاجية الممثلة في ذلك المحور مقبولة إلى جيدة من منظور الموظفين.

وبناءً عليه، يمكن القول إن أنظمة العمل المعتمدة في الشركة تدعم بدرجة واضحة تحقيق مستويات مرضية من الإنتاجية، وهو ما يمكن أن يعود إلى مرونة السياسات الإدارية، وضوح التوقعات من

الموظفين، وتوفر أدوات العمل المناسبة. ومع ذلك، فإن التباين النسبي في المتوسطات بين الفقرات يدعو إلى النظر في بعض الجوانب التفصيلية لتحسين الأداء بشكل أعمق، مثل التحديات اليومية، أو حجم المهام، أو توزيع الأدوار بين الفرق.

خامساً: تفسير النتائج

1. أثر أنظمة العمل على التوازن: أظهرت النتائج أن أنظمة العمل المرنة والهجينة تُمكن الموظف من التحكم بشكل أفضل في وقته، مما يسهل عليه القيام بواجباته العائلية والشخصية، ويقلل من شعوره بالضغط والتوتر. ذلك ما يفسر النسب المرتفعة للموافقة على العبارات المتعلقة بتنظيم الوقت والرضا العام.
2. أثر أنظمة العمل على الإنتاجية: المرونة التي تتيحها بعض الأنظمة الحديثة مثل العمل عن بعد أو الهجين ساعدت الموظفين على رفع معدلات إنجازهم، نظرًا لتقليل وقت التنقل وتوفير بيئة عمل مريحة. كما أن ارتفاع نسب الموافقة على عبارات التحفيز والكفاءة تعزز ذلك الاتجاه.
3. أهمية التوازن كوسيط للإنتاجية: أظهرت النتائج أن الموظف المتوازن نفسيًا وأسرّيًا هو الأكثر قدرة على الإنتاج، وهو ما يؤكد أن الاهتمام بجوانب التوازن لا يقل أهمية عن التدريب المهني.
4. نقاط الضعف الظاهرة: أظهرت بعض العبارات نتائج منخفضة نسبيًا، خاصة تلك المتعلقة بمشاركة الموظف في اتخاذ القرار أو مزاولة الأنشطة الترفيهية، مما يشير إلى أن هناك حاجة لتعزيز الجوانب المرتبطة بالمشاركة وتحسين جودة الحياة الوظيفية بشكل أشمل.

التوصيات

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج إحصائية ومعنوية، والتي كشفت عن وجود ارتباطات إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أنظمة العمل المختلفة من جهة، وكل من التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وإنتاجية الموظفين من جهة أخرى، فإن الباحث يوصي بما يلي:

أولاً: توصيات مرتبطة بمحور أنظمة العمل

1. توسيع تطبيق أنظمة العمل المرن والهجين في بيئة العمل، لما أظهرته النتائج من دور واضح لتلك الأنظمة في تحسين رضا الموظفين وتقليل الضغوط الناتجة عن العمل التقليدي.
2. إعادة تقييم جدوى العمل التقليدي كنظام ثابت، وخاصة في الوظائف التي لا تتطلب الحضور اليومي الكامل، وتشجيع التحول الجزئي إلى العمل عن بعد وفقاً لطبيعة المهام.
3. تصميم سياسات عمل مرنة مخصصة لكل إدارة أو قسم، تأخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل ومتطلبات الأداء، لضمان المواءمة بين أهداف المؤسسة واحتياجات الموظف.
4. تعزيز ثقافة الثقة بين الإدارة والموظفين، وهو ما يدعم نجاح أنظمة العمل المرن والهجين، عبر الاعتماد على مؤشرات الأداء لا الحضور الزمني فقط.
5. توفير البنية التحتية و التدريب والدعم الفني والإداري للموظفين لتأهيلهم للتعامل بفعالية مع أنظمة العمل الجديدة، خاصة في الجوانب التقنية والتنظيمية.

ثانياً: توصيات مرتبطة بمحور التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

1. دمج التوازن الوظيفي ضمن مؤشرات الأداء المؤسسي، بحيث يُنظر إليه كأحد أهداف الإدارة البشرية وليس مجرد نتيجة عرضية.
2. تطوير برامج الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين، بما يشمل الإرشاد الوظيفي، والإجازات المرنة، ومبادرات تعزيز الصحة الذهنية.
3. إتاحة خيارات عمل تراعي الظروف الشخصية للموظف/ة، كالرعاية الأسرية أو الدراسة أو الالتزامات الاجتماعية أو العارض النفسي أو الذهني.

4. تحديد ساعات عمل واضحة ومحددة تمنع التداخل بين الحياة الخاصة والعملية، لا سيما عند تطبيق العمل عن بعد أو النظام المرن.
5. تشجيع الإدارة الوسطى على دعم التوازن الشخصي للموظفين، عبر التدريب والتوعية، لتجنب ممارسات إشغال الموظفين خارج أوقات الدوام.

ثالثاً: توصيات مرتبطة بمحور الإنتاجية

6. تبني آليات تقييم أداء قائمة على الإنجاز لا على الوقت، مما يحفز الموظف على رفع إنتاجيته ضمن الأطر الزمنية المرنة.
7. تطوير نظم تحفيزية متكاملة تعتمد على الأداء المتميز في ظل أنظمة العمل غير التقليدية، مع مراعاة الفروقات الفردية.
8. متابعة مؤشرات الإنتاجية بشكل دوري وتحليلها وفقاً لنظام العمل المطبق، لتحديد الأنماط الأنسب في سياق كل وظيفة.
9. تحفيز الابتكار والتطوير المستمر لدى الموظفين عبر بيئة عمل تتيح حرية التنظيم وتقلل من القيود البيروقراطية.
10. الربط بين رضا الموظفين وتقييم الأداء الإنتاجي، ما يساعد الإدارة في فهم السياقات الحقيقية وراء الإنجاز أو القصور.

رابعاً: توصيات عامة للشركة محل الدراسة

1. إجراء مراجعة شاملة للسياسات الإدارية بما يضمن مواءمتها مع احتياجات الموظفين في ضوء التغيرات الحديثة في سوق العمل.
2. تعزيز الحوار المستمر بين الموظفين والإدارة حول خيارات نظام العمل، لضمان التقبل والتحفيز المشترك نحو الأداء.
3. اعتماد دراسات دورية لقياس أثر أنظمة العمل على المؤشرات المؤسسية مثل الاستبقاء الوظيفي، ومعدلات الحضور، والرضا العام.
4. تشجيع ثقافة العمل الذكي بدلاً من التركيز على عدد الساعات، مع تدريب القادة والمديرين على إدارة الفرق عن بعد بفعالية وكفاءة.

خامساً: توصيات للدراسات المستقبلية

1. إجراء دراسات مماثلة على شركات من قطاعات أخرى (مثل التعليم، والصحة، أو القطاع الحكومي) لمقارنة فعالية أنظمة العمل المختلفة.
2. التوسع في استكشاف البُعد الزمني لتأثير الأنظمة الجديدة، عبر دراسات طويلة ترصد التحول التدريجي في الإنتاجية والتوازن.
3. تضمين متغيرات وسيطة مثل الولاء التنظيمي، والرضا الوظيفي، والدافعية الداخلية، لفهم العلاقات السببية بين أنظمة العمل والنتائج المؤسسية.
4. استخدام المنهج المختلط (الكمي والنوعي) في الدراسات المقبلة، عبر المقابلات المفتوحة والاستبانات، لإثراء التفسير العميق للنتائج.
5. دراسة أثر أنظمة العمل على الفروقات بين الجنسين، وأثرها في فرص الترقية والتطور المهني خاصة للمرأة العاملة.

الخاتمة:

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج، يُمكن القول إن أنظمة العمل المختلفة تُعد أحد العوامل التنظيمية المهمة التي قد تسهم في تشكيل تجربة الموظف داخل بيئة العمل، خصوصًا فيما يتعلق بتوازنه الحياتي ومستوى إنتاجيته. وقد بيّنت الدراسة، من خلال عينة مكونة من (243) موظفًا في شركة اتصالات مدرجة في سوق الأسهم السعودي، أن نظام العمل لا يؤثر بشكل واضح ومباشر على توازن الحياة الشخصية والمهنية، إلا أن هناك إشارات إحصائية تدل على وجود تأثير محتمل على الإنتاجية، خصوصًا في الأنظمة الحديثة مثل العمل الهجين والمرن.

كما أظهرت النتائج أن العلاقة بين التوازن والإنتاجية ليست قوية، مما يُشير إلى أن تحقيق التوازن وحده لا يكفي لرفع كفاءة الأداء الوظيفي، بل يجب أن تتكامل عوامل أخرى كال دعم الإداري، والتحفيز، والتقدير المهني.

إن تلك النتائج تسلط الضوء على أهمية فهم التجربة الشاملة للموظف في إطار السياسات المؤسسية لأنظمة العمل، وتشير إلى الحاجة لمراجعة وتطوير بيئات العمل بما يضمن تحقيق الأهداف المؤسسية إلى جانب مراعاة الجوانب الإنسانية والاجتماعية للموظف.

وبالختام أرجو من الله ان نكون قد وُفقنا لإتمام تلك الدراسة وخرجنا بما فيه نفع وخير للمجتمع الاكاديمي, وأن يجزيينا الله و إياكم خير الجزاء وان اصبنا, من الله وإن اخطئنا فمن نفسي والشيطان والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

المراجع:

1- المراجع العربية :

- أبو بكر، محمد سعيد. (2018). الإنتاجية في بيئة العمل المعاصرة. مجلة الاقتصاد والإدارة، 30(2)، 55-74.
- أحمد، ناصر عبد الله. (2019). التوازن بين الحياة والعمل: أبعاده وأثره على أداء الموظف. المجلة العربية للموارد البشرية، 6(1)، 66-84.
- الأنصاري، ناصر عبد الكريم. (2021). العمل المرن كخيار استراتيجي لتحسين الأداء المؤسسي. مجلة التطوير الإداري، 13(2)، 87-102.
- الحارثي، محمد بن عبد الله. (2019). العلاقة بين أنظمة العمل والإنتاجية في بيئة العمل الحديثة. المجلة السعودية للعلوم الإدارية، 21(2)، 55-68.
- الحسن، مروان بن سليمان. (2020). أنظمة العمل الحديثة وأثرها في رفع كفاءة الموظف الخليجي. مجلة الخليج للتنمية، 12(4)، 101-118.
- الحربي، أحمد محمد. (2019). نظام العمل التقليدي في المؤسسات الحكومية السعودية. مجلة الإدارة الحكومية، 14(2)، 73-88.
- الربيعي، فهد بن خالد. (2020). أثر نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي وتوازن الحياة لدى موظفي الشركات الخاصة. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 25(4)، 99-115.
- الرويلي، بندر سعيد. (2021). التوازن الوظيفي والإنتاجية في القطاع الخاص السعودي. مجلة التنمية والموارد البشرية، 7(2)، 30-42.
- الرويلي، بندر سعيد. (2022). تحولات العمل المؤسسي بعد الجائحة: دراسة تحليلية. مجلة الإدارة العامة، 24(3)، 54-69.
- الزهراني، عبد الله محمد. (2019). التحفيز وأثره على الأداء المؤسسي. جدة: دار الطليعة.
- الشمري، نجلاء، والحضيف، هدى. (2016). إمكانية تطبيق نظام العمل المرن للمرأة من وجهة نظر الموظفات الإداريات بالأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية. المجلة التربوية السعودية، 22(1)، 45-70.
- الشمري، سلطان عبد الرحمن. (2020). أنظمة العمل الحديثة: منظور تنظيمي. جدة: مركز النشر المهني.
- العساف، حمد عبد العزيز. (2022). مبادئ التوازن بين العمل والحياة: منظور سوسيولوجي. الرياض: دار المفهوم الحديث.

- العتيبي، سعود فهد. (2021). أثر نظام العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الحكومي السعودي. المجلة السعودية للإدارة العامة، 19(3)، 88-102.
- العوفي، ماجد صالح. (2022). أنظمة العمل والإنتاج في المؤسسات العربية. الرياض: مكتبة الرشد.
- الغامدي، عادل عبد الرحمن. (2019). تحليل العوامل المؤثرة في إنتاجية الموظف الحكومي. مجلة الإدارة العامة، 24(2)، 77-93.
- القحطاني، أحمد عبد العزيز. (2023). أنماط العمل الحديثة في القطاع الخاص السعودي: تحليل مقارنة. مجلة الموارد البشرية الخليجية، 8(1)، 30-45.
- القرني، فايز بن سالم. (2020). الضغوط المهنية وأثرها على الاستقرار الأسري للموظفين في القطاع الحكومي. مجلة علم الاجتماع التطبيقي، 12(4)، 110-124.
- المطيري، فواز ناصر. (2020). إنتاجية الموظفين في بيئات العمل السعودية. الرياض: مركز النشر الإداري.
- المصيلحي، نجلاء محمود. (2022). الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للعمل عن بعد في مصر. مجلة كلية الآداب، جامعة الزقازيق، 91، 607-614.
- الماجد، سعاد إبراهيم. (2021). العمل عن بُعد في ظل الجائحة: التحديات والفرص. مجلة دراسات تقنية، 10(1)، 11-25.
- اليوسف، هدى عبد الرحمن. (2021). أثر أنظمة العمل المرنة على التوازن بين العمل والحياة. مجلة العلوم الإدارية، 29(1)، 60-75.
- الكعبي، أحمد محمد. (2023). تأثير ساعات العمل المرنة على الصحة النفسية والإنتاجية. المجلة الخليجية للموارد البشرية، 11(2)، 39-55.
- علي، منى محمد. (2021). التوازن الوظيفي وجودة الحياة المهنية. مجلة علم النفس المهني، 9(1)، 90-104.

المراجع الأجنبية:

- Alon-Barkat, S., & Busuioc, M. (2022). Telework and productivity during COVID-19: A public sector analysis. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(1), 1–10.
- Al-Saleh, Rania. (2020). Flexibility and employee outcomes: The impact of hybrid work models. *Middle East Journal of Management*, 7(2), 98–115.
- Deci, Edward L., & Ryan, Richard M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Greenhaus, Jeffrey H., & Allen, Tammy D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 17–39.
- Hobfoll, Stevan E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.

الملحقات

1/2

Mid-Ocean University
College of Management
Department of Business Administration

“The Impact of Various Work Systems on Work-Life Balance and Employee Productivity: An Empirical Study on Employees in a Telecommunications Company”

Preparation:

Abdullah Manssour AlMusaynid

#243000737

Supervision/

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan

Dr. Fayez Jarad

Abstract

This study aims to examine the impact of different work systems (traditional, remote, flexible, and hybrid) on work-life balance and employee productivity, through an applied study on employees of the Telecom Company listed in the Saudi exchange.

The research adopted a descriptive analytical approach and utilized an electronic questionnaire distributed to a random sample of 243 employees. Statistical tools included means, standard deviations, and Pearson correlation coefficient. The findings revealed a statistically significant positive relationship between modern work systems and both work-life balance and productivity. Employees showed a strong preference for flexible and hybrid systems due to their role in reducing stress and enhancing efficiency and increase their productivity at work, The study concluded with several recommendations, including expanding the implementation of these systems and integrating work-life balance into institutional planning.

الاستبانة:

عنوان البحث اثر أنظمة العمل على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وإنتاجية الموظفين دراسة تطبيقية على موظفي شركة مدرجة في سوق الأسهم السعودي في قطاع الاتصالات عزيزي / عزيزتي الموظف/ة.

تلك الاستبانة جزء من دراسة أكاديمية تهدف إلى التعرف على مدى تأثير أنظمة العمل المطبقة في شركتكم على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وانعكاس ذلك على إنتاجيتكم كموظفين كما تؤكد لك بأن جميع إجاباتك ستستخدم لأغراض بحثية أكاديمية فقط وستعامل بسرية تامة.

يرجى قراءة كل عبارة بعناية وتحديد مستوى موافقتك باستخدام المقياس التالي:

ارفض بشدة - لا أوافق - أوافق - أوافق جزئيا - اوافق بشدة

اولا: البيانات الشخصية

(اختياري، تستخدم للتحليل الإحصائي فقط)

❖ الجنس

○ ذكر

○ انثي

❖ العمر

○ أقل من 25 سنة

○ 25-34 سنة

○ 35-44

○ فأكثر 45

❖ المستوى التعليمي

○ ثانوي

○ دبلوم

○ بكالوريوس

○ دراسات عليا

❖ عدد سنوات الخبرة

○ أقل من 3

○ 3-5 سنة

○ من 6-10 سنوات

○ أكثر من 10 سنوات

❖ المسمى الوظيفي الحالي

❖ نوع نظام العمل المتبع

○ حضور يومي (تقليدي)

○ هجين (نموذج عمل يجمع بين العمل في المكتب والعمل عن بعد)

○ عن بعد (أداء الموظف لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك باستخدام

أي من وسائل الاتصال والتقنية)

- مرن (أسلوب عمل يتيح للموظفين والشركات قدراً أكبر من المرونة في تحديد ساعات العمل وأماكنها)

ثانياً: محور أنظمة العمل المطبقة في الشركة

❖ نظام العمل يتيح مرونة في وقت الدوام

- أرفض بشده
- لا أوافق
- أوافق
- أوافق جزئياً
- أوافق بشدة

❖ يتمتع الموظفون بخيارات واضحة تتعلق بالعمل عن بعد أو الهجين عند الحاجة

- ارفض بشدة
- لا اوافق
- اوافق
- أوافق جزئياً
- اوافق بشده

❖ تطبق في شركتي نظام العمل الهجين

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئياً
- اوافق بشدة

❖ توجد سياسات تسمح بالإجازات الطارئة دون تعقيد

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئياً

0 اوافق بشدة

❖ يُراعى البعد الإنساني في قرارات تنظيم العمل.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئيا
- اوافق بشدة

❖ تتم مراعاة الحالات العائلية والصحية في الجداول.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئيا
- اوافق بشدة

❖ يسمح النظام بإعادة توزيع المهام داخليًا حسب الحاجة.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئيا
- اوافق بشدة

❖ النظام المتبع في العمل واضح ومفهوم لجميع الموظفين.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئيا
- اوافق بشدة

❖ يوجد تواصل فعال من الإدارة بشأن التغييرات في النظام.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئيا
- اوافق بشدة

❖ أشارك في اتخاذ القرار بما يخص نمط عملي.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئيا
- اوافق بشدة

المحور الثاني: التوازن بين الحياة المهنية والشخصية (8 عبارات)

❖ لا يؤثر العمل على نمي وصحتي العامة.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئيا
- اوافق بشدة

❖ أستطيع حضور المناسبات الاجتماعية دون تعارض كبير مع عملي.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئيا
- اوافق بشدة

❖ أمارس أنشطة ترفيهية بانتظام.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئيا
- اوافق بشدة

❖ أستطيع تنظيم وقتي بين العمل والحياة الشخصية.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئيا
- اوافق بشدة

❖ التزامات العمل لا تؤثر على التزاماتي الأسرية.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئيا
- اوافق بشدة

❖ لا أشعر بالإرهاق النفسي نتيجة ضغط العمل.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئيا
- اوافق بشدة

❖ يمكنني أخذ إجازة عند الحاجة دون ضغوط.

- ارفض بشده

- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئياً
- اوافق بشدة

❖ أشعر بالرضا عن توازني بين العمل والحياة.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئياً
- اوافق بشدة

المحور الثالث: الإنتاجية (9 عبارات)

❖ أتمكن من إنجاز المهام بكفاءة.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئياً
- اوافق بشدة

❖ أشعر بزيادة التركيز في العمل ضمن النظام الحالي.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئياً
- اوافق بشدة

❖ يقل معدل غيابي وتأخري عن العمل.

- ارفض بشده

- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئياً
- اوافق بشدة

❖ أحقق أهدافي اليومية بسهولة.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئياً
- اوافق بشدة

❖ النظام يساعدني على تقليل التششت الذهني.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئياً
- اوافق بشدة

❖ لدي وقت كافٍ للتفكير الإبداعي في عملي.

- ارفض بشده
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئياً
- اوافق بشدة

❖ أستطيع التفاعل بسرعة مع المهام الطارئة.

- ارفض بشده
- لا أوافق

- اوافق
- اوافق جزئياً
- اوافق بشدة

❖ جودة عملي مرتفعة مقارنة بالسابق.

- ارفض بشدة
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئياً
- اوافق بشدة

❖ أحصل على تقييم أداء مرتفع.

- ارفض بشدة
- لا أوافق
- اوافق
- اوافق جزئياً
- اوافق بشدة

خامساً: سؤال مفتوح (اختياري)

هل لديك مقترحات أو ملاحظات على نظام العمل الحالي؟ وكيف يمكن تحسينه لرفع الإنتاجية وتعزيز التوازن بين الحياة والعمل؟

.....

.....

.....

شكراً لتعاونك

