

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

أثر المرونة الوظيفية على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية دراسة ميدانية على العاملين في المنظمات الإدارية

أسم الطالب

.....

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
10	1.4. أسئلة الدراسة.....
10	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. الدراسة الميدانية.....
11	1.9. مخطط المشروع.....
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
13	2.1. المقدمة:.....
13	2.2. المتغير المستقل.....
13	2.3. المتغير التابع.....
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
14	2.5. الخاتمة.....
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
16	3.1. المقدمة.....
16	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
17	3.3. تصميم البحث.....
19	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
19	3.5. طريقة جمع البيانات.....
20	3.6. أنواع البيانات.....

20	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
21	3.8. الخاتمة
22	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
23	4.1. المقدمة
23	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
23	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
24	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
24	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
24	4.6. الخاتمة
25	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
26	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
26	5.2. توصيات الدراسة
26	5.3. الخاتمة
27	قائمة المراجع
28	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

1.2. مشكلة الدراسة

يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة
يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. الدراسة الميدانية

1.9. مخطط المشروع

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يُعدّ الفصل المنهجي من أهم فصول الدراسة العلمية، إذ يُحدد المسار البحثي الذي يسلكه الباحث للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها بأسلوب علمي منظم ودقيق. ويتناول هذا الفصل وصفاً تفصيلياً للإجراءات المنهجية التي اتبعتها الدراسة الحالية، بدءاً من التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث التي تُوضح المقصود بكل متغير في السياق التطبيقي لهذه الدراسة، مروراً بتصميم البحث والفلسفة البحثية التي تقوم عليها، وصولاً إلى المنهج المستخدم في جمع البيانات وتحليلها. وقد حرص الباحث على اختيار الإجراءات المنهجية الأكثر ملاءمة لطبيعة الموضوع المدروس وأهداف الدراسة، بما يضمن الوصول إلى نتائج صادقة وموثوقة يمكن تعميمها والاستفادة منها على المستويين النظري والتطبيقي. ويستند هذا الفصل إلى أفضل الممارسات المنهجية المعتمدة في الدراسات الإدارية والتنظيمية المعاصرة، مع مراعاة خصوصية مجتمع الدراسة المتمثل في العاملين بالمنظمات الإدارية.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

يتضمن هذا الجزء تحديداً دقيقاً للمفاهيم والمصطلحات الأساسية التي تقوم عليها الدراسة، وذلك بصورة إجرائية قابلة للقياس تتناسب مع السياق التطبيقي للبحث.

تُعرّف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها مجموعة السياسات والممارسات التنظيمية المطبقة: **المرونة الوظيفية (المتغير المستقل)** في المنظمات الإدارية التي تُتيح للعاملين درجة من الحرية والاستقلالية في تحديد كيفية أداء مهامهم الوظيفية ومكان تنفيذها وتوقيتها، بما يشمل مرونة ساعات العمل، ومرونة مكان العمل، والعمل عن بُعد، وضغط أسبوع العمل، وتقاسم الوظائف. ويتم قياسها من خلال استجابات العاملين على فقرات الاستبانة المخصصة لهذا المتغير والتي تعكس مدى توافر هذه الممارسات في Çankır وDoğru وإمكانية الاستفادة منها فعلياً في بيئة عملهم. وقد استندت الدراسة في بناء هذا التعريف إلى ما أشار إليه من أن المرونة الوظيفية تتضمن ثلاثة سياقات رئيسية هي مرونة الوقت، ومرونة المهام، ومرونة مكان العمل، (2024) فضلاً عما أكدته عيايدة (2025) من أن المرونة الوظيفية تشمل الأبعاد الهيكلية والتشغيلية والاستراتيجية ومرونة الموارد البشرية.

يُعرّف إجرائياً بأنه الدرجة التي يُدرك عندها العاملون في المنظمات: **التوازن بين الحياة العملية والشخصية (المتغير التابع)** الإدارية قدرتهم على التوفيق والمواءمة بين متطلبات عملهم الوظيفي والتزاماتهم الشخصية والأسرية والاجتماعية، بحيث يتمكنون من تخصيص الوقت والجهد الكافيين لكل جانب من جوانب حياتهم دون أن يطغى أحدهما على الآخر، مع الشعور بالرضا والإشباع في كلا المجالين. ويتم قياسه من خلال استجابات العاملين على فقرات الاستبانة التي تتناول أبعاد التوازن الزمني، والتوازن في الانغماس والمشاركة، والتوازن في الرضا بين مجالي العمل والحياة الشخصية. وقد بُني هذا التعريف في ضوء ما أورده دراسته بوجدوني (2024) من أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية يُمثل القدرة على التوفيق والتكامل بين وآخرين (2024) من أن Segbenya متطلبات العمل والحياة الشخصية مع إعطائها الأهمية ذاتها، إلى جانب ما أكدته دراسة هذا التوازن يتضمن قدرة الفرد على تلبية احتياجات حياته المهنية والشخصية بصورة متزامنة تُقلل من الصراع بين المجالين.

تُعرّف إجرائياً بأنها المؤسسات والهيئات الحكومية أو شبه الحكومية التي تقوم بتقديم الخدمات الإدارية: **المنظمات الإدارية والتنظيمية**، ويعمل فيها موظفون يؤدون مهام إدارية ومكتبية وتنسيقية، وتخضع لأنظمة ولوائح عمل محددة تُنظم علاقة العمل بين المنظمة والعاملين فيها.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

تصميم البحث (البصلة البحثية)

الذي طوره (Research Onion) يوضح هذا الجزء الإطار المنهجي الشامل للدراسة من خلال نموذج البصلة البحثية وآخرون، والذي يتدرج من الفلسفة البحثية في الطبقة الخارجية وصولاً إلى أساليب جمع البيانات وتحليلها في Saunders الطبقة الداخلية.

(Research Philosophy) الفلسفة البحثية

بوصفها الأساس الفلسفي الذي يُوجّه عملية البحث. وتقوم الفلسفة الوضعية (Positivism) بتبني هذه الدراسة الفلسفة الوضعية على افتراض أن الحقيقة موضوعية وقابلة للملاحظة والقياس، وأن المعرفة العلمية تُبنى من خلال جمع البيانات الكمية وتحليلها إحصائياً لاختبار الفرضيات والتحقق من العلاقات بين المتغيرات. وتتناسب هذه الفلسفة مع طبيعة الدراسة الحالية التي تسعى إلى قياس أثر المرونة الوظيفية على التوازن بين الحياة العملية والشخصية من خلال بيانات كمية مُجمّعة من عينة من العاملين وقد اعتمدت العديد من الدراسات السابقة في هذا المجال على. في المنظمات الإدارية، بهدف الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم وآخرين (2024) التي تبنت الفلسفة الوضعية والمنهج الكمي في دراسة Segbenya الفلسفة الوضعية ذاتها، مثل دراسة العلاقة بين ترتيبات العمل والتوازن بين العمل والحياة وأداء العاملين.

(Research Approach) المدخل البحثي

الذي ينطلق من النظريات والأدبيات السابقة لصياغة (Deductive Approach) تعتمد الدراسة على المدخل الاستنباطي فرضيات بحثية، ثم يعمل على اختبار هذه الفرضيات من خلال البيانات الميدانية المُجمّعة. وبناءً على ذلك، انطلقت الدراسة الحالية من مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالمرونة الوظيفية والتوازن بين العمل والحياة، ثم صاغت فرضيات بحثية تربط بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ليتم بعد ذلك اختبار هذه الفرضيات ميدانياً من خلال البيانات الكمية. ويتسق هذا المدخل مع الفلسفة الوضعية المتبناة، حيث يسعى إلى التحقق من صحة العلاقات النظرية في الواقع التطبيقي.

(Research Strategy) استراتيجية البحث

بوصفها الاستراتيجية الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف (Survey Strategy) اعتمدت الدراسة على استراتيجية المسح الميداني الدراسة. وتتميز هذه الاستراتيجية بقدرتها على جمع كمية كبيرة من البيانات من عدد واسع من المبحوثين بتكلفة معقولة وفي وقت محدد، فضلاً عن إمكانية تعميم نتائجها على مجتمع الدراسة. وقد استخدمت الاستبانة المهيكلية كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث وُزعت على عينة من العاملين في المنظمات الإدارية. وتتوافق هذه الاستراتيجية مع ما اتبعته الدراسات السابقة ذات الصلة، فقد استخدم عيايدة (2025) استراتيجية المسح الميداني لجمع البيانات من عينة مكونة من 138 موظفاً، كما اعتمد علي الاستبانة (2024) وآخرون Segbenya موظفاً باستخدام الاستبانة المهيكلية، واستخدم 174 (2025) على عينة عشوائية من لجمع البيانات من عينة قوامها 316 موظفاً إدارياً.

الاختيار المنهجي (Methodological Choice)

الذي يعتمد على جمع البيانات الكمية وتحليلها (Mono-method Quantitative) تبنت الدراسة المنهج الكمي الأحادي إحصائياً. ويتناسب هذا الاختيار مع طبيعة الدراسة التي تهدف إلى قياس العلاقات الإحصائية بين المتغيرات واختبار الفرضيات البحثية من خلال أساليب التحليل الإحصائي المتقدمة. وقد تم الاعتماد على الاستبانة المغلقة المُقاسة بمقياس ليكرت الخماسي كأداة وحيدة لجمع البيانات، وهو الأسلوب ذاته الذي اعتمدته أغلب الدراسات السابقة في هذا المجال.

الأفق الزمني (Time Horizon)

الذي يتم فيه جمع البيانات في فترة زمنية واحدة (Cross-sectional Design) اعتمدت الدراسة على التصميم المقطعي ومحددة، وليس على فترات متعاقبة. ويُعد هذا التصميم مناسباً للدراسات المسحية التي تهدف إلى رصد الظواهر وقياس العلاقات بين المتغيرات في لحظة زمنية معينة، وهو ما ينسجم مع أهداف الدراسة الحالية وطبيعة الإجراءات المنهجية المتبعة فيها. وقد اعتمدت جميع الدراسات السابقة المستخدمة في هذه الدراسة على التصميم المقطعي ذاته (عيايدة، 2025؛ علي، 2024؛ Segbenya et al., 2024؛ Asamoah-Appiah & Singh, 2024؛ قوادرية ومهني، 2024).

منهج الدراسة

بوصفه المنهج الأكثر (Descriptive Analytical Method) اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي ملاءمة لتحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها البحثية. ويقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة المدروسة كما هي في الواقع وصفاً دقيقاً، ثم تحليلها تحليلاً كمياً من خلال جمع البيانات الميدانية وتفسيرها إحصائياً للكشف عن العلاقات بين المتغيرات. وقد تم اختيار هذا المنهج لأنه يُمكن الباحث من تحقيق هدفين رئيسيين في آن واحد: الأول هو الوصف الدقيق لواقع تطبيق المرونة الوظيفية ومستويات التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية من خلال الإحصاءات الوصفية كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، والثاني هو التحليل الاستدلالي الذي يكشف عن طبيعة العلاقة وحجم التأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع من خلال أساليب تحليل الارتباط والانحدار. ويتسق هذا المنهج مع ما اتبعته الدراسات السابقة، فقد استخدم عيايدة (2025) المنهج الوصفي التحليلي في دراسة أثر المرونة الوظيفية على جودة الحياة الوظيفية، كما اعتمد علي (2025) على المنهج الوصفي التحليلي لفهم العلاقة بين بيئة العمل المرنة وإنتاجية الموظفين، واستخدمت قوادرية ومهني (2024) المنهج ذاته في دراسة أثر جودة الحياة الوظيفية على التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد/السيدة الموظف/ة المحترم/ة،

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بإجراء دراسة علمية بعنوان "أثر المرونة الوظيفية على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية: دراسة ميدانية على العاملين في المنظمات الإدارية"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على الدرجة العلمية. ونظراً لأهمية رأيكم بوصفكم من العاملين في المنظمات الإدارية، فإنني أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى التعرف على مدى توافر ممارسات المرونة الوظيفية في بيئة عملكم، وقياس مستوى التوازن بين حياتكم العملية والشخصية.

أرجو التكرم بقراءة كل فقرة بعناية، ثم اختيار الإجابة التي تعبر عن رأيكم الشخصي بكل صدق وموضوعية، علماً بأنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، فجميع الإجابات مقبولة ما دامت تعكس وجهة نظركم الحقيقية. كماؤكد لكم أن جميع البيانات التي ستُدلون بها ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، ولن يُطلب منكم ذكر أسمائكم.

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

يُرجى وضع علامة (✓) أمام الاختيار المناسب:

الجنس:

• ☐ ذكر

• ☐ أنثى

العمر:

• ☐ أقل من 30 سنة

• ☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة

• ☐ من 40 إلى أقل من 50 سنة

• ☐ 50 سنة فأكثر

المؤهل العلمي:

• ☐ دبلوم فأقل

• ☐ بكالوريوس

• ☐ ماجستير

• ☐ دكتوراه

سنوات الخبرة:

• ☐ أقل من 5 سنوات

• ☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات

• ☐ من 10 إلى أقل من 15 سنة

• 15 □ سنة فأكثر

المستوى الوظيفي:

- □ إدارة عليا
- □ إدارة وسطى
- □ إدارة تنفيذية (إشرافية)
- □ موظف تنفيذي

القسم الثاني: المتغير المستقل – المرونة الوظيفية

البُعد الأول: مرونة ساعات العمل (Flextime)

الرقم	الفقرة	1	2	3	4	5
1	تُتيح لي المنظمة التي أعمل بها حرية تحديد موعد بداية ونهاية يوم العمل ضمن نطاق ساعات محددة.	☐	☐	☐	☐	☐
2	أستطيع تعديل جدول ساعات عملي اليومية بما يتناسب مع ظروف الشخصية والأسرية دون التأثير على إنجاز مهامي.	☐	☐	☐	☐	☐
3	تسمح لي المنظمة بضغط ساعات العمل الأسبوعية في أيام أقل مقابل الحصول على أيام إجازة إضافية.	☐	☐	☐	☐	☐
4	توفر المنظمة نظاماً مرناً لتسجيل ساعات العمل يُمكنني من تعويض ساعات الغياب في أوقات أخرى.	☐	☐	☐	☐	☐

البُعد الثاني: مرونة مكان العمل (Flexplace)

الرقم	الفقرة	1	2	3	4	5
5	تُتيح لي المنظمة إمكانية أداء بعض مهامى الوظيفية من خارج مقر العمل الرسمي (كالمنزل مثلاً).	☐	☐	☐	☐	☐
6	تُوفر المنظمة البنية التحتية التكنولوجية اللازمة التي تُمكنني من إنجاز عملي عن بُعد بكفاءة.	☐	☐	☐	☐	☐
7	أستطيع التنسيق مع مديري المباشر لتحديد الأيام التي أعمل فيها من مقر العمل والأيام التي أعمل فيها عن بُعد.	☐	☐	☐	☐	☐
8	تدعم المنظمة نظام العمل الهجين الذي يجمع بين الحضور إلى مقر العمل والعمل من مواقع أخرى وفقاً لمتطلبات المهام.	☐	☐	☐	☐	☐

البُعد الثالث: مرونة المهام والأدوار الوظيفية (Task Flexibility)

الرقم	الفقرة	1	2	3	4	5
9	تُتيح لي المنظمة المشاركة في تحديد أولويات مهامى الوظيفية وترتيبها وفقاً لما أراه مناسباً.	☐	☐	☐	☐	☐
10	أتمتع بقدر كافٍ من الاستقلالية في اختيار الأساليب والطرق التي أؤدي بها مهامى الوظيفية.	☐	☐	☐	☐	☐
11	تُشجّعني المنظمة على تطوير مهاراتي لأداء أدوار وظيفية متنوعة تتجاوز حدود وصفي الوظيفي المحدد.	☐	☐	☐	☐	☐
12	تسمح لي المنظمة بتقاسم بعض المهام والمسؤوليات مع زملائي عند الحاجة لتخفيف عبء العمل.	☐	☐	☐	☐	☐

البُعد الرابع: مرونة الإجازات والتفرغ (Leave Flexibility)

الرقم	الفقرة	1	2	3	4	5
13	تُوفر لي المنظمة سياسة مرنة للإجازات تُمكنني من الحصول على إجازة عند الحاجة دون إجراءات معقدة.	☐	☐	☐	☐	☐
14	تسمح لي المنظمة بالحصول على إجازات طارئة لتلبية الالتزامات الأسرية أو الشخصية المفاجئة.	☐	☐	☐	☐	☐
15	تُتيح المنظمة إمكانية الحصول على إجازات تفرغ مدفوعة أو غير مدفوعة لأغراض التطوير الذاتي أو الظروف الشخصية.	☐	☐	☐	☐	☐
16	تتعامل إدارة المنظمة بمرونة مع طلبات الإجازة المرتبطة بالأحداث العائلية المهمة كإعارة الأطفال أو المسنين.	☐	☐	☐	☐	☐

القسم الثالث: المتغير التابع – التوازن بين الحياة العملية والشخصية

الرقم	الفقرة	1	2	3	4	5
17	أستطيع تخصيص وقت كافٍ لحياتي الشخصية والأسرية إلى جانب الوفاء بمتطلبات عملي الوظيفي.	☐	☐	☐	☐	☐
18	نادراً ما أضطر إلى التضحية بأنشطتي الشخصية أو الاجتماعية بسبب ضغوط العمل أو متطلباته.	☐	☐	☐	☐	☐
19	أشعر بأنني قادر على الفصل بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الحياة الشخصية دون أن يؤثر أحدهما سلباً على الآخر.	☐	☐	☐	☐	☐
20	لا تتعارض ساعات عملي مع قدرتي على المشاركة في الأنشطة الأسرية والمناسبات العائلية المهمة.	☐	☐	☐	☐	☐

☐	☐	☐	☐	☐	21	أشعر بالرضا عن الطريقة التي أوزّع بها وقتي وجهدي بين العمل والحياة الشخصية في الوقت الحالي.
☐	☐	☐	☐	☐	22	لا أشعر بالإرهاق أو الاستنزاف النفسي الناتج عن محاولة التوفيق بين متطلبات عملي والتزاماتي الشخصية.
☐	☐	☐	☐	☐	23	أستطيع الحفاظ على صحتي الجسدية والنفسية بشكل جيد رغم ضغوط العمل ومسؤوليات الحياة اليومية.
☐	☐	☐	☐	☐	24	توفر لي طبيعة عملي الحالية مساحة كافية لممارسة هواياتي واهتماماتي الشخصية خارج نطاق العمل.
☐	☐	☐	☐	☐	25	أشعر بأن أدائي في العمل لا يتأثر سلباً بمشكلاتي أو التزاماتي الشخصية والأسرية.
☐	☐	☐	☐	☐	26	بشكل عام، أشعر بالسعادة والتوازن في حياتي من حيث قدرتي على النجاح في عملي والاستمتاع بحياتي الشخصية في الوقت ذاته.