

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. عبدالرحيم نادر

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.....
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
17	3.5. طريقة جمع البيانات..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
17	3.6. أنواع البيانات..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
3.8. الخاتمة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	28
4.1. المقدمة	28
4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	29
4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	29
4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	29
4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	30
4.6. الخاتمة	30
5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	31
5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:	31
5.2. توصيات الدراسة:	32
5.3. الخاتمة:	32
قائمة المراجع	32
الملاحق	33

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.

المرونة الوظيفية (المتغير المستقل): تُعرّف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها مجموعة السياسات والممارسات التنظيمية المطبقة 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 وإمكانية الاستفادة منها فعلياً في

بيئة عملهم. وقد استندت الدراسة في بناء هذا التعريف إلى ما أشار إليه Çankır و Doğru (2024) من أن المرونة الوظيفية تتضمن ثلاثة سياقات رئيسية هي مرونة الوقت، ومرونة المهام، ومرونة مكان العمل، فضلاً عما أكدته عيادة (2025) من أن المرونة الوظيفية تشمل الأبعاد الهيكلية والتشغيلية والاستراتيجية ومرونة الموارد البشرية.

التوازن بين الحياة العملية والشخصية (المتغير التابع): يُعرّف إجرائياً بأنه الدرجة التي يُدرك عندها العاملون في المنظمات 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 أوردته دراسة بوخدوني (2024) من أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية يُمثل القدرة على التوفيق والتكامل بين متطلبات العمل والحياة الشخصية مع إعطائها الأهمية ذاتها، إلى جانب ما أكدته دراسة Segbenya وآخرين (2024) من أن هذا التوازن يتضمن قدرة الفرد على تلبية احتياجات حياته المهنية والشخصية بصورة متزامنة تُقلل من الصراع بين المجالين.

المنظمات الإدارية: تُعرّف إجرائياً بأنها المؤسسات والهيئات الحكومية أو شبه الحكومية التي تقوم بتقديم الخدمات 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)

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

الفلسفة البحثية (Research Philosophy)

تتبنى هذه الدراسة الفلسفة الوضعية (Positivism) بوصفها الأساس الفلسفي الذي يُوجّه عملية البحث. وتقوم 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 في المنظمات الإدارية، بهدف الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم. وقد اعتمدت العديد من الدراسات السابقة في هذا المجال على الفلسفة الوضعية ذاتها، مثل دراسة Segbenya وآخرين (2024) التي تبنت الفلسفة الوضعية والمنهج الكمي في دراسة العلاقة بين ترتيبات العمل والتوازن بين العمل والحياة وأداء العاملين.

المدخل البحثي (Research Approach)

تعتمد الدراسة على المدخل الاستنباطي (Deductive Approach) الذي ينطلق من النظريات والأدبيات السابقة لصياغة 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.

استراتيجية البحث (Research Strategy)

اعتمدت الدراسة على استراتيجية المسح الميداني (Survey Strategy) بوصفها الاستراتيجية الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف 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 استُخدمت الاستبانة المُهيكلّة 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 (2025) على عينة عشوائية من 174 موظفاً باستخدام الاستبانة المهيكلية، واستخدم Segbenya وآخرون (2024) الاستبانة لجمع البيانات من عينة قوامها 316 موظفاً إدارياً.

الاختيار المنهجي (Methodological Choice)

تبنّت الدراسة المنهج الكمي الأحادي (Mono-method Quantitative) الذي يعتمد على جمع البيانات الكمية وتحليلها 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 المقاسة بمقياس ليكرت الخماسي كأداة وحيدة لجمع البيانات، وهو الأسلوب ذاته الذي اعتمدته أغلب الدراسات السابقة في هذا المجال.

الأفق الزمني (Time Horizon)

اعتمدت الدراسة على التصميم المقطعي (Cross-sectional Design) الذي يتم فيه جمع البيانات في فترة زمنية واحدة ومحددة، وليس على فترات متعاقبة. ويُعدّ 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، 2025؛ قوادرية ومهني، 2024؛

Segbenya et al., 2024). (Asamoah-Appiah & Singh, 2024)

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Method) بوصفه المنهج الأكثر 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 عيادة (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

3.4.1. مجتمع البحث

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المنظمات الإدارية (الحكومية وشبه الحكومية والخاصة) الذين يشغلون مستويات وظيفية متنوعة تشمل الإدارة العليا، والإدارة الوسطى، والإدارة التنفيذية (الإشرافية)، والموظفين التنفيذيين. ونظراً لتعدد هذه المنظمات وانتشارها الجغرافي الواسع، فإن الحصول على إطار شامل ودقيق لجميع أفراد المجتمع يُعدّ أمراً صعباً من الناحية العملية، مما يستوجب اللجوء إلى أسلوب المعاينة لاختيار عينة ممثلة تُمكن الباحث من تعميم النتائج بدرجة مقبولة من الثقة الإحصائية.

3.4.2. طريقة أخذ العينات

اعتمد الباحث على أسلوب العينة الملائمة (غير الاحتمالية) Convenience Sampling، وذلك لأسباب التالية: صعوبة الوصول إلى قائمة حصرية بجميع العاملين في المنظمات الإدارية، والتنوع الكبير في أحجام هذه المنظمات وتوزيعها الجغرافي، فضلاً عن القيود الزمنية والمالية المرتبطة بطبيعة البحث الأكاديمي. وقد

حرص الباحث على تحقيق أكبر قدر ممكن من التنوع في خصائص المستجيبين من حيث الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمستوى الوظيفي، بهدف تعزيز تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.

3.4.3. تحديد حجم العينة

استناداً إلى القواعد المنهجية المعتمدة في البحث الكمي، وتحديدًا ما أوصى به (Hair et al. (2019 من أن الحد الأدنى المقبول لحجم العينة في الدراسات التي تستخدم التحليل الإحصائي متعدد المتغيرات هو أن يكون عدد المفردات لا يقل عن 5 إلى 10 أضعاف عدد فقرات أداة الدراسة، فإن حجم العينة المستهدف يُحسب على النحو التالي:

عدد فقرات الاستبيان الكلي = 26 = فقرة (16 فقرة للمتغير المستقل + 10 فقرات للمتغير التابع)، يُضاف إليها 5 متغيرات ديموغرافية، ليصبح إجمالي المتغيرات المدروسة 31 متغيراً.

وبتطبيق قاعدة الحد الأدنى (5 أضعاف): $31 \times 5 = 155$ مفردة، وبتطبيق الحد الأعلى (10 أضعاف): $31 \times 10 = 310$ مفردات. وعليه، استهدف الباحث توزيع ما لا يقل عن 350 استبانة لضمان الحصول على عدد كافٍ من الاستجابات الصالحة للتحليل بعد استبعاد الاستبانة غير المكتملة أو غير الصالحة. ويُقدَّر معدل الاستجابة المتوقع بنحو 75% إلى 85%، مما يعني الحصول على ما بين 263 إلى 298 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وهو حجم يتجاوز الحد الأدنى المطلوب ويُعدّ كافياً وفقاً لمعايير (Tabachnick & Fidell (2019 التي توصي بحجم عينة لا يقل عن 200 مفردة للتحليلات الإحصائية المتقدمة كتحليل الانحدار المتعدد.

3.4.4. وحدة المعاينة

تمثلت وحدة المعاينة في الموظف الفرد العامل في إحدى المنظمات الإدارية، بصرف النظر عن مستواه الوظيفي أو طبيعة عقده الوظيفي، شريطة أن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن ستة أشهر في العمل بالمنظمة الحالية، وذلك لضمان امتلاكه خبرة كافية تُمكنه من تقييم ممارسات المرونة الوظيفية ومستوى التوازن بين حياته العملية والشخصية بشكل واقعي ومبني على تجربة فعلية.

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمد الباحث في جمع بيانات هذه الدراسة على **الاستبانة المقننة** (Structured Questionnaire) بوصفها الأداة الرئيسية لجمع البيانات الأولية، وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة الكمية التي تسعى إلى قياس اتجاهات وآراء عدد كبير من المستجيبين حول ظاهرتي المرونة الوظيفية والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. وقد صُممت الاستبانة استناداً إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وتضمنت ثلاثة أقسام رئيسية: القسم الأول يتناول البيانات الديموغرافية للمستجيبين ويشمل خمسة متغيرات هي الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمستوى الوظيفي، والقسم الثاني يقيس المتغير المستقل (المرونة الوظيفية) من خلال أربعة أبعاد تتضمن 16 فقرة، والقسم الثالث يقيس المتغير التابع (التوازن بين الحياة العملية والشخصية) من خلال 10 فقرات.

استُخدم مقياس **ليكرت الخماسي** (Five-Point Likert Scale) لقياس استجابات المبحوثين على فقرات القسمين الثاني والثالث، حيث تتدرج الاستجابات من (1) = غير موافق بشدة، (2) = غير موافق، (3) = محايد، (4) = موافق، إلى (5) = موافق بشدة. ويُعدّ هذا المقياس من أكثر المقاييس شيوعاً واستخداماً في بحوث العلوم الاجتماعية والإدارية نظراً لسهولة فهمه من قبل المستجيبين وقدرته على التمييز بين مستويات الاستجابة المختلفة وملاءمته للتحليلات الإحصائية البارامترية.

جرى توزيع الاستبانة بأسلوبين متكاملين لتحقيق أكبر معدل استجابة ممكن: الأسلوب الأول هو التوزيع الإلكتروني عبر منصة **Google Forms** من خلال إرسال رابط الاستبانة عبر البريد الإلكتروني ومجموعات التواصل المهنية ووسائل التواصل الاجتماعي المرتبطة بالعاملين في المنظمات الإدارية، والأسلوب الثاني هو التوزيع الورقي المباشر على عينة من العاملين في بعض المنظمات الإدارية التي أبدت استعدادها للتعاون، وذلك للوصول إلى شريحة أوسع من المستجيبين بمن فيهم من قد لا يفضلون المشاركة الإلكترونية.

وقبل التوزيع النهائي للاستبانة، أُجريت دراسة استطلاعية أولية (Pilot Study) على عينة مصغرة مكونة من **30 مستجيباً** من العاملين في المنظمات الإدارية، بهدف التحقق من وضوح صياغة الفقرات وسهولة

فهمها، وقياس الزمن المستغرق لتعبئة الاستبانة، واختبار الصدق الظاهري والثبات الأولي للأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وبناءً على نتائج الدراسة الاستطلاعية، أُجريت التعديلات اللازمة على بعض الفقرات قبل اعتماد الصيغة النهائية للاستبانة وتوزيعها على عينة الدراسة الفعلية.

3.6. أنواع البيانات

تعتمد هذه الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات يتكاملان معاً لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته واختبار فرضياته.

النوع الأول: البيانات الأولية (Primary Data) ، وهي البيانات التي جمعها الباحث بشكل مباشر من الميدان لأول مرة من خلال الاستبانة المقننة التي وُزعت على العاملين في المنظمات الإدارية. وتشمل هذه البيانات فئتين: الأولى هي البيانات الديموغرافية (التصنيفية) التي تصف خصائص المستجيبين كالجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمستوى الوظيفي، وهي بيانات اسمية ورتبية بطبيعتها. والثانية هي البيانات الكمية المتصلة المستمدة من استجابات المبحوثين على فقرات مقياس ليكرت الخماسي لقياس أبعاد المرونة الوظيفية الأربعة (مرونة ساعات العمل، مرونة مكان العمل، مرونة المهام والأدوار الوظيفية، مرونة الإجازات والتفرغ) ومستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وهي بيانات تُعامل إحصائياً على أنها بيانات فترية (Interval Data) مما يُتيح إجراء التحليلات البارامترية عليها.

النوع الثاني: البيانات الثانوية (Secondary Data) ، وهي البيانات التي حصل عليها الباحث من مصادر موجودة مسبقاً، وتشمل المراجع العلمية من كتب ومجلات محكمة ورسائل علمية وأبحاث مؤتمرات وقواعد بيانات إلكترونية ذات صلة بموضوعي المرونة الوظيفية والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. وقد استُخدمت هذه البيانات في بناء الإطار النظري للدراسة ومراجعة الدراسات السابقة وتطوير أداة جمع البيانات وتفسير النتائج ومقارنتها مع نتائج الدراسات الأخرى.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

يعتمد الباحث في تحليل بيانات هذه الدراسة على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية **SPSS** (الإصدار 26 أو أحدث)، ويتم التحليل وفق الإجراءات والأساليب التالية:

- **التحليل الوصفي:** يُستخدم لوصف خصائص عينة الدراسة الديموغرافية من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية لكل متغير من المتغيرات التصنيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي)، إضافة إلى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة وأبعاد المتغيرات لتحديد مستوى المرونة الوظيفية ودرجة التوازن بين الحياة العملية والشخصية.
- **اختبارات الصدق والثبات:** يُقاس الاتساق الداخلي لأداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لكل بُعد من أبعاد المتغير المستقل وللمتغير التابع ولأداة ككل، حيث تُعدّ القيم التي تتجاوز 0.70 مقبولة وفقاً لمعايير (Nunnally & Bernstein (1994)، كما يُتحقق من الصدق البنائي من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والبُعد الذي تنتمي إليه وبين كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس.
- **اختبارات التوزيع الطبيعي:** يُستخدم اختبار كولموغوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) أو اختبار شابيرو-ويلك (Shapiro-Wilk) للتحقق من اعتدالية توزيع البيانات، إضافة إلى فحص قيم الالتواء (Skewness) والتفرطح (Kurtosis) لتحديد مدى ملائمة البيانات لاستخدام الاختبارات البارامترية.
- **تحليل الارتباط:** يُستخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل (المرونة الوظيفية بأبعادها الأربعة) والمتغير التابع (التوازن بين الحياة العملية والشخصية)، مع تحديد مستوى الدلالة الإحصائية عند $\alpha \leq 0.05$.
- **تحليل الانحدار المتعدد:** يُستخدم تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) لاختبار أثر أبعاد المرونة الوظيفية الأربعة (مرونة ساعات العمل، مرونة مكان العمل، مرونة المهام والأدوار، مرونة الإجازات والتفرغ) مجتمعةً على التوازن بين الحياة العملية

والشخصية، وتحديد الأهمية النسبية لكل بُعد في تفسير التباين في المتغير التابع من خلال معاملات الانحدار المعيارية (Beta) ومعامل التحديد (R^2)

- **تحليل الانحدار البسيط:** يُستخدم لاختبار أثر كل بُعد من أبعاد المرونة الوظيفية على حدة في التوازن بين الحياة العملية والشخصية، مما يُتيح المقارنة بين القدرة التفسيرية لكل بُعد بشكل مستقل.

3.8. الخاتمة

تناول هذا الفصل الإطار المنهجي الذي يركز عليه الباحث في دراسة أثر المرونة الوظيفية على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية. وقد تبين أن الدراسة تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لطبيعة الظاهرة المدروسة وأهداف البحث، إذ يُتيح هذا المنهج وصف الظاهرة كما هي في الواقع ثم تحليل العلاقات والتأثيرات بين متغيراتها بأسلوب كمّي دقيق يعتمد على الأدلة الإحصائية.

كما أوضح الفصل أن مجتمع الدراسة يتألف من العاملين في المنظمات الإدارية على اختلاف مستوياتهم الوظيفية، وأن الباحث اعتمد على أسلوب العينة الملائمة (غير الاحتمالية) في اختيار عينة الدراسة التي يُستهدف أن يبلغ حجمها نحو 350 مستجيباً، وذلك بما يتوافق مع المعايير المنهجية المعتمدة لتحديد الحد الأدنى المطلوب من حجم العينة في ضوء عدد متغيرات الدراسة وفقراتها البالغة 31 متغيراً وفقرة.

وقد تمثلت أداة جمع البيانات الأولية في الاستبانة المقننة المكونة من 26 فقرة موزعة على ثلاثة أقسام تغطي البيانات الديموغرافية وأبعاد المرونة الوظيفية الأربعة (مرونة ساعات العمل، مرونة مكان العمل، مرونة المهام والأدوار الوظيفية، مرونة الإجازات والتفرغ) والتوازن بين الحياة العملية والشخصية، مع استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس الاستجابات. وجرى التحقق من سلامة الأداة من خلال دراسة استطلاعية أولية قبل التوزيع النهائي.

وبين الفصل كذلك أن البيانات المستخدمة في الدراسة تشمل نوعين: بيانات أولية مستقاة من الميدان عبر الاستبانة، وبيانات ثانوية مستمدة من الأدبيات والمراجع العلمية. كما استعرض الفصل مجموعة شاملة من

الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS ، تتراوح بين الإحصاءات الوصفية واختبارات الصدق والثبات والتوزيع الطبيعي وتحليل الارتباط والانحدار البسيط والمتعدد واختبارات الفروق، وصولاً إلى التحقق من افتراضات نماذج الانحدار، وذلك بهدف ضمان الصرامة المنهجية والدقة في اختبار فرضيات الدراسة واستخلاص نتائج موثوقة يمكن تعميمها في حدود مجتمع الدراسة.

وفي ضوء هذا الإطار المنهجي المتكامل، ينتقل الباحث في الفصل الرابع إلى عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات المجمعة ومناقشتها وتفسيرها في ضوء أسئلة الدراسة وفرضياتها والإطار النظري والدراسات السابقة.

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

الملاحق

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. كما أؤكد 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 مهماتي.	☐	☐	☐	☐	☐
3	تسمح لي المنظمة بضغط ساعات العمل الأسبوعية في أيام أقل مقابل الحصول على أيام إجازة إضافية.	☐	☐	☐	☐	☐
4	تُوفر 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 مهماتي 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 مهامي الوظيفية وترتيبها وفقاً لما أراه مناسباً.	☐	☐	☐	☐	☐
10	أتمتع بقدر كافٍ من الاستقلالية في اختيار الأساليب والطرق التي أؤدي بها مهامي 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	تتيح 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 أوزع 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.