

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

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

أسم الطالب

.....

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

٣	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	١
٤	المقدمة:.....	١.١
٥	مشكلة الدراسة.....	١.٢
٦	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....	
٦	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....	
٧	أهمية الدراسة.....	١.٣
٧	أهمية الدراسة.....	
٧	1.3.1. على المستوى النظري:.....	
٨	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....	
٩	1.2. أسئلة الدراسة.....	
٩	السؤال الرئيسي:.....	
٩	الأسئلة الفرعية:.....	
٩	1.3. أهداف الدراسة.....	
٩	الهدف الرئيسي:.....	
١٠	الأهداف الفرعية:.....	
١٠	1.4. فرضيات الدراسة.....	
١٠	الفرضية الرئيسية:.....	
١٠	الفرضيات الفرعية:.....	
١١	1.5. نموذج الدراسة.....	
١١	1.6. منهجية الدراسة.....	
١١	منهج الدراسة:.....	
١٢	مجتمع وعينة الدراسة:.....	
١٢	مصادر جمع البيانات:.....	
١٣	أداة الدراسة:.....	
١٣	الأساليب الإحصائية المستخدمة:.....	

١٤	 حدود الدراسة:
١٤	 1.7 الدراسة الميدانية
١٥	 1.8 مخطط جانت المشروع المقترح

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

تشهد بيئة الأعمال المعاصرة تحولات متسارعة فرضتها التطورات التكنولوجية والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، مما أوجد تحديات جديدة أمام المنظمات الإدارية في سعيها للحفاظ على كفاءة العاملين واستقرارهم الوظيفي. وقد أصبحت المنظمات مطالبة أكثر من أي وقت مضى بتبني سياسات وممارسات إدارية مرنة تتيح للعاملين القدرة على التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة، وفي الوقت ذاته تراعي احتياجاتهم الشخصية والأسرية. وفي هذا السياق، برز مفهوم المرونة الوظيفية بوصفه أحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي تستهدف تمكين العاملين من أداء مهامهم بطرق وأساليب متنوعة تشمل مرونة ساعات العمل، ومرونة مكان العمل، والعمل عن بُعد، وتقاسم الوظائف، وغيرها من الترتيبات التي تمنح العاملين قدراً أكبر من الاستقلالية والتحكم في كيفية إنجاز أعمالهم. (Çankır & Doğru, 2024)

ولقد أثبتت الدراسات الحديثة أن ترتيبات العمل المرنة تُسهم بشكل إيجابي في تحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي، فضلاً عن تقليل مستويات الإجهاد والاحتراق الوظيفي. فقد كشفت دراسة تحليلية بعدية شملت إحدى وعشرين دراسة أُجريت في تسع دول مختلفة عن وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين ترتيبات العمل المرنة وأداء العاملين، بمعامل ارتباط بلغ (٠.٥٩٦)، مما يعكس حجم تأثير متوسط وفقاً لمعيار كوهين. (Çankır & Doğru, 2024) كما أكدت دراسة أخرى أن ترتيبات العمل المرنة لا تُحسن الأداء فحسب، بل تُعزز أيضاً التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للعاملين، وهو ما ينعكس بدوره إيجابياً على مستوى التزامهم التنظيمي وولائهم المؤسسي. (Segbenya et al., 2024)

ومن جهة أخرى، يُعدّ التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية من أبرز القضايا التي تشغل اهتمام الباحثين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية، إذ أصبح الموظفون يُعطون أولوية متزايدة لتحقيق هذا التوازن بما يضمن لهم الصحة النفسية والرفاهية والنمو المهني والشخصي في آن واحد. ويُعرّف التوازن بين العمل والحياة الشخصية بأنه قدرة الفرد على التوفيق والتكامل بين متطلبات عمله والتزاماته الشخصية والأسرية، بحيث يتمكن من إعطاء كل جانب من جوانب حياته الأهمية اللازمة دون أن يطغى أحدهما على الآخر (بوخدوني، ٢٠٢٤). وقد أظهرت الدراسات أن المؤسسات التي تتبنى سياسات فعّالة لتحقيق هذا التوازن تحقق نتائج أفضل على

مستوى الأداء المؤسسي المالي وغير المالي، بما في ذلك ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي وانخفاض معدلات دوران العمالة. (Asamoah–Appiah & Singh, 2024)

غير أن فعالية سياسات التوازن بين العمل والحياة لا تتحقق تلقائياً، بل تتوقف على مدى شمولية هذه السياسات وإتاحتها لجميع فئات العاملين دون تمييز. فقد أشارت مراجعة علمية حديثة إلى أن تأثيرات سياسات التوازن بين العمل والحياة غالباً ما تكون صغيرة أو غير متسقة، وذلك بسبب وجود ثمانية عوائق رئيسية تحول دون شموليتها، من بينها ضيق تعريف الأسرة، وانخفاض الوعي بالسياسات المتاحة، والقيود العملية في الوصول إليها، فضلاً عن مواقف المشرفين والثقافة التنظيمية غير الداعمة. (Casper et al., 2025) وهذا ما يستدعي ضرورة فهم العلاقة بين المرونة الوظيفية وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية بشكل أعمق وأكثر شمولية.

وعلى صعيد المنظمات الإدارية في البيئة العربية، فإن الحاجة إلى تطبيق ممارسات العمل المرنة تتزايد في ظل التحديات الاقتصادية والتنظيمية المعاصرة. فقد أكدت دراسة أجريت على مديريات وزارة الداخلية الفلسطينية أن المرونة الوظيفية بأبعادها المختلفة تُسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين، وإن كانت المرونة الاستراتيجية هي البُعد الأكثر تأثيراً (عيايدة، ٢٠٢٥). كما أثبتت دراسة أخرى أجريت في شركة زين العراق للاتصالات وجود علاقة إيجابية قوية بين بيئة العمل المرنة وزيادة إنتاجية الموظفين وتعزيز التوازن بين حياتهم العملية والشخصية (علي، ٢٠٢٥). وفي السياق الجزائري، أظهرت الدراسات أن محددات جودة الحياة الوظيفية كظروف العمل وخصائص الوظيفة وأسلوب الإشراف تؤثر في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة، وإن كانت الجهود المبذولة في هذا الشأن لا تزال غير كافية (قوادرية ومهني، ٢٠٢٤).

١.٢. مشكلة الدراسة

يتنامي الاهتمام الأكاديمي والمهني بموضوعي المرونة الوظيفية والتوازن بين الحياة العملية والشخصية، إلا أن العلاقة بينهما لا تزال تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف والتحليل، لا سيما في سياق المنظمات الإدارية في

البيئة العربية. وتتبلور مشكلة الدراسة الحالية من خلال مجموعة من الفجوات البحثية التي تم رصدها على المستويين النظري والتطبيقي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتمثل الفجوة النظرية الأولى في أن معظم الدراسات السابقة التي تناولت المرونة الوظيفية ركزت على أثرها في أداء العاملين وإنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي، في حين أن دراسة أثرها المباشر على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية كمتغير تابع مستقل لم يحظَ بالقدر الكافي من الاهتمام البحثي. فقد أشار Çankır و (2024) Dogru في مراجعتهم المنهجية إلى أن الدراسات المتاحة ركزت بشكل رئيسي على العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة والأداء الوظيفي، دون تعمق كافٍ في آليات تأثيرها على تحقيق التوازن الحياتي. كما أوضحت دراسة Casper وآخرين (٢٠٢٥) أن الأدبيات الحالية تفتقر إلى إطار نظري متكامل يربط بين أبعاد المرونة الوظيفية المتعددة وبين مفهوم التوازن بين العمل والحياة بشكل شمولي، حيث تميل الدراسات إلى التركيز على بُعد واحد من أبعاد المرونة دون الأبعاد الأخرى. فضلاً عن ذلك، أظهرت الأدبيات النظرية وجود تباين واضح في تحديد أبعاد المرونة الوظيفية ومكوناتها عبر الدراسات المختلفة، مما يُصعّب بناء إطار نظري موحد يمكن تطبيقه على المنظمات الإدارية العربية التي تتميز بخصوصيات ثقافية وتنظيمية مختلفة عن البيئات الغربية التي أُجريت فيها أغلب الدراسات السابقة (بوخدوني، ٢٠٢٤).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تبرز عدة فجوات جوهرية تُعزز الحاجة إلى هذه الدراسة. فمن حيث السياق الجغرافي والثقافي، فإن الغالبية العظمى من الدراسات التي تناولت العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والحياة أُجريت في دول غربية أو في قطاعات محددة كقطاع تكنولوجيا المعلومات والقطاع المصرفي، بينما تبقى المنظمات الإدارية في البيئة العربية بحاجة ماسة إلى دراسات ميدانية تعكس واقعها وتحدياتها الخاصة (Asamoah–Appiah & Singh, 2024). كما أن نتائج الدراسات الميدانية في البيئة العربية أظهرت تبايناً واضحاً في مستويات تطبيق المرونة الوظيفية وتأثيراتها، إذ كشفت دراسة عيادة (٢٠٢٥) أن المرونة الاستراتيجية وحدها هي التي أثّرت بشكل دال في جودة الحياة الوظيفية، بينما لم تُظهر الأبعاد الأخرى كالمرونة

الهيكليّة والتشغيليّة ومرونة الموارد البشريّة تأثيراً معنوياً، وهو ما يتطلب مزيداً من البحث لفهم أسباب هذا التباين. ومن جانب آخر، أشارت دراسة قوادريّة ومهني (٢٠٢٤) إلى أن الجهود المبذولة لتحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية في المنظمات الإداريّة لا تزال غير كافية رغم وجود أثر لعوامل مثل ظروف العمل وخصائص الوظيفة وأسلوب الإشراف. كما أظهرت دراسة علي (٢٠٢٥) أنه على الرغم من الأثر الإيجابي لبيئة العمل المرنة على الإنتاجيّة، إلا أن هناك مخاوف حقيقة تتعلق بصعوبات التواصل بين أعضاء فرق العمل في بيئات العمل عن بُعد، مما يشير إلى أن تطبيق المرونة الوظيفيّة يحتاج إلى استراتيجيات إداريّة مدروسة لتحقيق التوازن المنشود. إضافة إلى ذلك، أكدت دراسة Segbenya وآخريّن (2024) أن التوازن بين العمل والحياة يلعب دوراً وسيطاً مهماً في العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة وأداء العاملين، غير أن هذا الدور الوسيط لم يُختبر بعد في سياق المنظمات الإداريّة العربيّة.

وبناءً على ما سبق، يمكن صياغة السؤال الرئيسي للدراسة على النحو التالي:

ما أثر المرونة الوظيفيّة بأبعادها المختلفة على تحقيق التوازن بين الحياة العمليّة والشخصيّة لدى العاملين في المنظمات الإداريّة؟

١.٣. أهمية الدراسة

أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

- تُسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الإداريّة العربيّة من خلال تقديم إطار نظري متكامل يربط بين أبعاد المرونة الوظيفيّة المتعددة ومفهوم التوازن بين الحياة العمليّة والشخصيّة في سياق المنظمات الإداريّة.
- تعمل الدراسة على سد الفجوة البحثيّة المتمثلة في ندرة الدراسات العربيّة التي تناولت أثر المرونة الوظيفيّة على التوازن بين العمل والحياة كمتغير تابع رئيسي، وليس كمتغير ثانوي أو وسيط فقط.

- تُقدم الدراسة مساهمة نظرية من خلال اختبار مدى انطباق النتائج التي توصلت إليها الدراسات الغربية حول العلاقة بين المرونة الوظيفية والتوازن الحياتي على واقع المنظمات الإدارية في البيئة العربية ذات الخصوصية الثقافية والتنظيمية المختلفة.
- تُعزز الدراسة الفهم النظري لآليات التأثير المتبادل بين المرونة الوظيفية وجودة الحياة الوظيفية من جهة، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية من جهة أخرى، مما يفتح آفاقاً جديدة أمام الباحثين لإجراء مزيد من الدراسات المتعمقة.
- تُوفر الدراسة قاعدة مرجعية حديثة ومحدثة يمكن أن يستفيد منها الباحثون في بناء نماذج بحثية مستقبلية تتناول المرونة الوظيفية والتوازن الحياتي من زوايا متعددة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تُوفر الدراسة لصانعي القرار في المنظمات الإدارية رؤية واضحة حول أبعاد المرونة الوظيفية الأكثر تأثيراً في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية للعاملين، مما يساعدهم في تحديد أولويات التطبيق.
- تُقدم الدراسة توصيات عملية قابلة للتنفيذ لإدارات الموارد البشرية حول كيفية تصميم وتطبيق سياسات العمل المرنة بما يتناسب مع طبيعة المنظمات الإدارية وخصائص العاملين فيها.
- تُسهم نتائج الدراسة في مساعدة المنظمات الإدارية على تطوير استراتيجيات فعالة لاستقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها من خلال تبني ممارسات مرنة تُعزز الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- تُساعد الدراسة المسؤولين في المنظمات الإدارية على تشخيص واقع تطبيق المرونة الوظيفية ومستويات التوازن بين العمل والحياة لدى العاملين، مما يُمكنهم من اتخاذ إجراءات تصحيحية مبنية على أدلة علمية.
- تُوجّه الدراسة اهتمام المنظمات الإدارية نحو أهمية معالجة التحديات المرتبطة بتطبيق المرونة الوظيفية، كصعوبات التواصل في بيئات العمل عن بُعد، وضرورة تطوير البنية التحتية التكنولوجية وبرامج التدريب اللازمة.

- تُفيد الدراسة واضعي السياسات والتشريعات العمالية في صياغة أنظمة عمل مرنة تُراعي خصوصية المنظمات الإدارية وتُحقق التوازن بين مصلحة المنظمة واحتياجات العاملين الشخصية والأسرية.

1.2 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما أثر المرونة الوظيفية بأبعادها (مرونة وقت العمل، مرونة مكان العمل، مرونة المهام الوظيفية، مرونة أنماط التوظيف) على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية؟

الأسئلة الفرعية:

١. ما أثر مرونة وقت العمل على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات

الإدارية؟

٢. ما أثر مرونة مكان العمل على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات

الإدارية؟

٣. ما أثر مرونة المهام الوظيفية على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في

المنظمات الإدارية؟

٤. ما أثر مرونة أنماط التوظيف على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في

المنظمات الإدارية؟

1.3 أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة أثر المرونة الوظيفية بأبعادها (مرونة وقت العمل، مرونة مكان العمل، مرونة المهام الوظيفية، مرونة أنماط التوظيف) على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية.

الأهداف الفرعية:

١. التعرف على أثر مرونة وقت العمل على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية.
٢. الكشف عن أثر مرونة مكان العمل على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية.
٣. تحديد أثر مرونة المهام الوظيفية على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية.
٤. بيان أثر مرونة أنماط التوظيف على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية.
٥. تقديم توصيات ومقترحات عملية للمنظمات الإدارية لتعزيز ممارسات المرونة الوظيفية بما يُسهم في تحقيق التوازن بين حياة العاملين العملية والشخصية.

1.4 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمرونة الوظيفية بأبعادها (مرونة وقت العمل، مرونة مكان العمل، مرونة المهام الوظيفية، مرونة أنماط التوظيف (على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية).

الفرضيات الفرعية:

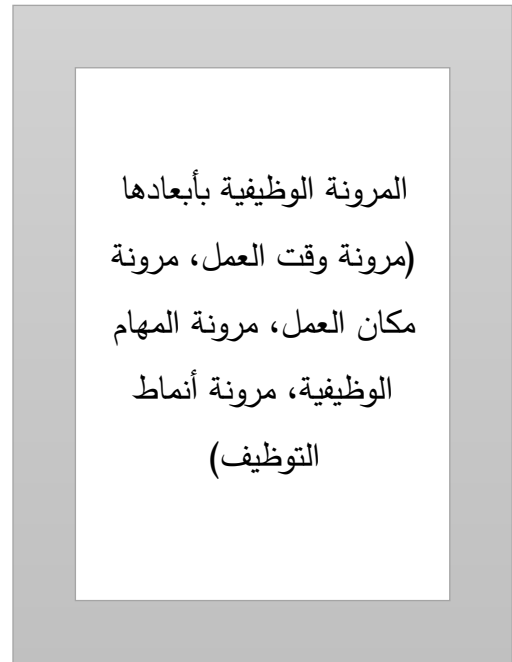
H0-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمرونة وقت العمل على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية.

2-H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمرونة مكان العمل على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية.

3-H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمرونة المهام الوظيفية على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية.

4-H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمرونة أنماط التوظيف على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية.

1.5 نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث استناداً إلى الأدبيات والدراسات السابقة.

1.6 منهجية الدراسة

منهج الدراسة:

ستعتمد هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** الذي يُعد من أكثر المناهج ملائمةً لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث سيُستخدم لوصف ظاهرة المرونة الوظيفية وأبعادها وتحليل أثرها على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية. وسيتم من خلال هذا المنهج جمع البيانات والمعلومات حول متغيرات الدراسة من مصادرها الأولية والثانوية، وتحليلها إحصائياً للوصول إلى نتائج علمية دقيقة يُمكن تعميمها.

كما ستستند الدراسة في إطارها النظري إلى **المنهج الاستقرائي** من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعي المرونة الوظيفية والتوازن بين الحياة العملية والشخصية، وذلك لبناء الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة وتطوير نموذجها وفرضياتها. وسيتم الجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي لتحقيق أهداف الدراسة بشكل شامل ومتكامل.

مجتمع وعينة الدراسة:

سيكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المنظمات الإدارية في القطاعين العام والخاص، والبالغ عددهم التقديري حوالي (2,500) موظف وموظفة، وذلك وفقاً للسجلات الرسمية المتاحة. ويشمل هذا المجتمع مختلف المستويات الإدارية (العليا، والوسطى، والتنفيذية) والتخصصات الوظيفية المتنوعة، مما يُتيح الحصول على بيانات شاملة ومتنوعة حول موضوع الدراسة.

أما عينة الدراسة، فسيتم اختيارها باستخدام أسلوب **العينة العشوائية الطبقية** لضمان تمثيل جميع المستويات الإدارية والأقسام الوظيفية بشكل متناسب. وبناءً على جداول تحديد حجم العينة (Krejcie & Morgan, 1970)، وبمستوى ثقة (٩٥٪) وهامش خطأ (٥٪)، سيبليغ حجم العينة المستهدف (٣٣٤) مفردة. وسيتم توزيع (٣٨٠) استبانة لتعويض الفاقد المتوقع في الاستبانات غير المستردة أو غير الصالحة للتحليل الإحصائي، بما يضمن الحصول على الحد الأدنى المطلوب من الاستجابات الصالحة.

مصادر جمع البيانات:

أولاً: المصادر الثانوية — ستعتمد الدراسة على الكتب العلمية، والدوريات المحكمة، والرسائل الجامعية، والتقارير الرسمية، وقواعد البيانات الإلكترونية العربية والأجنبية لبناء الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة.

ثانياً: المصادر الأولية — سيتم جمع البيانات الميدانية من خلال استبانة مُصممة خصيصاً لأغراض هذه الدراسة، توزع إلكترونياً وورقياً على أفراد عينة الدراسة.

أداة الدراسة:

ستتكون الاستبانة من ثلاثة أجزاء رئيسية:

الجزء	المحتوى	عدد الفقرات
الأول	البيانات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)	4
الثاني	المتغير المستقل: المرونة الوظيفية	16
	البُعد الأول: مرونة وقت العمل	4
	البُعد الثاني: مرونة مكان العمل	4
	البُعد الثالث: مرونة المهام الوظيفية	4
	البُعد الرابع: مرونة أنماط التوظيف	4
الثالث	المتغير التابع: التوازن بين الحياة العملية والشخصية (محور واحد)	10
	الإجمالي	30

وسيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة = ٥، موافق = ٤، محايد = ٣، غير موافق = ٢، غير موافق بشدة = ١) لقياس استجابات أفراد العينة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وستُوظف الأساليب الإحصائية التالية: معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لاختبار ثبات الأداة، والتحليل العاملي

التوكيدي لاختبار صدق البناء، والإحصاءات الوصفية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية)، ومعامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرات، وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع، واختبار (T-Test) وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لاختبار الفروق وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: ستقتصر الدراسة على دراسة أثر المرونة الوظيفية بأبعادها الأربعة (مرونة وقت العمل، مرونة مكان العمل، مرونة المهام الوظيفية، مرونة أنماط التوظيف) على التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

الحدود البشرية: العاملون في المنظمات الإدارية بمختلف مستوياتهم الإدارية.

الحدود المكانية: المنظمات الإدارية في القطاعين العام والخاص.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام الأكاديمي ٢٠٢٦/٢٠٢٧.

1.7 الدراسة الميدانية

سيتم تنفيذ الدراسة الميدانية وفق مراحل منهجية متسلسلة تبدأ بالتحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجالي الإدارة والإحصاء لا يقل عددهم عن (٧) محكمين، ثم إجراء دراسة استطلاعية على عينة مصغرة مكونة من (٣٠) مفردة من خارج عينة الدراسة الأساسية للتأكد من وضوح العبارات ومعامل الثبات. وبعد الانتهاء من إجراءات التحكيم والتعديل، سيتم توزيع الاستبانة النهائية على أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (٣٨٠) مفردة عبر القنوات الإلكترونية والورقية، مع المتابعة المستمرة لضمان تحقيق أعلى معدل استجابة ممكن.

ستُقرز الاستبانات المستردة وتُستبعد غير الصالحة منها، ثم تُدخل البيانات في برنامج (SPSS) للمعالجة الإحصائية. وسيتم عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها في ضوء أسئلة الدراسة وفرضياتها والإطار النظري والدراسات السابقة، وصولاً إلى استخلاص النتائج النهائية وتقديم التوصيات والمقترحات العملية والأكاديمية.

1.8 مخطط جانت المشروع المقترح

المرحلة / النشاط	الشهر ١	الشهر ٢	الشهر ٣	الشهر ٤	الشهر ٥	الشهر ٦
تحديد مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها	■					
مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة	■	■				
بناء الإطار النظري (المرونة الوظيفية)		■	■			
بناء الإطار النظري (التوازن بين الحياة العملية والشخصية)		■	■			
تصميم نموذج الدراسة وصياغة الفرضيات			■			
تصميم أداة الدراسة (الاستبانة)			■			
تحكيم الاستبانة من المتخصصين			■			
إجراء الدراسة الاستطلاعية (٣٠ مفردة)				■		
تعديل الاستبانة بناءً على نتائج التحكيم والاستطلاع				■		
توزيع الاستبانة النهائية (٣٨٠ استبانة)				■		
متابعة جمع الاستبانات واسترداد الردود				■	■	
تفريغ البيانات وإدخالها في SPSS				■		
التحليل الإحصائي الوصفي والاستدلالي				■		
اختبار الفرضيات وتحليل الانحدار				■		
عرض النتائج ومناقشتها				■	■	■
كتابة التوصيات والمقترحات					■	
المراجعة النهائية وإعداد التقرير الختامي					■	
تسليم البحث في صورته النهائية						■

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣. المتغير التابع

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥. الخاتمة

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

عيادة، علي سالم. (2025). المرونة الوظيفية وأثرها في تحسين جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على مديريات وزارة الداخلية في جنوب الضفة الغربية. *مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث*، 10(1)، 30.1-30.

<https://journal.pass.ps/index.php/aurj/article/view/542>

بوخدوني، لقمان. (٢٠٢٤). جودة الحياة الوظيفية من منظور التوازن بين العمل والحياة الشخصية: تحليل تجارب مؤسسات جامعية. *مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية*، 9(1)، 182.169-182.

<https://asjp.cerist.dz/en/article/255700>

قوادرية، سميرة، ومهني، أشواق. (٢٠٢٤). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للمرأة العاملة: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفات بمديرية التجارة لولاية بسكرة. *مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة*، 7(2)، 490.473-490.

<https://asjp.cerist.dz/en/article/255058>

علي، أسرار عبد الزهرة. (٢٠٢٥). تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين: دراسة استطلاعية في شركة زين العراق للاتصالات. *المجلة العربية للعلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 9(10)، 90. ٧٨-90.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.R020725>

ثانياً: المراجع الأجنبية

Çankır, A., & Doğru, Ş. (2024). Examining the relationship between flexible working arrangements and employee performance: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1398309. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1398309>

Segbenya, M., Oduro, G. K. T., Peniana, F., & Ghansah, K. (2024). Modelling the mediating role of work-life balance on the relationship between work arrangement and employee performance in higher education. *SAGE Open*, 14(3). <https://doi.org/10.1177/21582440241263447>

Asamoah-Appiah, W., & Singh, K. (2024). The impact of work-life balance and flexible work arrangements on non-financial organisational performance. *International Social Science Journal*, 74(253), 1259–1279. <https://doi.org/10.1111/issj.12511>

Casper, W. J., Shockley, K. M., Allen, T. D., Amirkamali, F., & Wayne, J. H. (2025). How effective are work-life balance policies? The importance of inclusion. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 12, 73–108.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110622-050544>