

تأثير ساعات العمل المرنة على كفاءة الموظفين : بالتطبيق على شركة
وصل التسويقية -جدة- المملكة العربية السعودية.

آمنة علي حسين باصبرين
2021205616

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
5	1.3. أهمية الدراسة
5	1.3.1. على المستوى النظري:
5	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
6	1.6. فرضيات الدراسة
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
7	1.9. الدراسة الميدانية
7	1.10. مخطط المشروع المقترح
10	10 قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

شهدت بيئات العمل البديلة تغييراً هائلاً نتيجة الطفرات التكنولوجية الحديثة التي تعاظمت في أواخر القرن الماضي. تطورت تقنيات الاتصالات والإنترنت بشكل ملحوظ، مما جعل أداء الكثير من الأعمال والإجراءات ممكناً عبر أجهزة الكمبيوتر ومن خلال "العمل عن بعد" باستخدام وسائل اتصالات صوتية ومرئية، ونماذج أعمال وإجراءات غير ورقية، والعديد من الابتكارات الأخرى [دليل العمل عن بعد، 2020م: 7].

تعتبر ساعات العمل المرنة من الموضوعات الحديثة التي لاقَت اهتماماً كبيراً في الأبحاث الإدارية والتنظيمية، حيث تتيح هذه الممارسة للموظفين قدراً أكبر من الحرية في تحديد جداول عملهم. ومع ذلك، يظل تأثير هذه المرونة على كفاءة الموظفين موضوعاً يثير الجدل ويستدعي المزيد من البحث.

وفقاً لتقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2018، كانت الوظائف التقليدية تشكل 41% من إجمالي الوظائف وستراجع إلى 26%. بالمقابل، ستزداد وظائف "العمل عن بعد" من 8% إلى 21%، وخاصة في مجالات التجارة الإلكترونية، تكنولوجيا المعلومات، والخدمات الطبية، مما سيؤدي إلى ظهور اتجاهات عمل جديدة وفرص توظيف ناشئة (شليمر، 2019: 78).

تتفق الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة في قياس علاقة متغير مستقل مع آخر تابع. تشترك مع دراسة (اليافي، العمري، 2013)، ودراسة (أبو ماضي، 2015)، ودراسة (أبو مللة، 2018) في هذا الاتجاه. كما تركز على قياس العلاقة بين العمل عن بعد وعدد من المتغيرات مثل العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، والعمل عن بعد عند الطلب، وهذا يتوافق مع دراسة (جراد، 2020). بالإضافة إلى ذلك، تتفق الدراسة الحالية مع دراسات (Klopotek، 2017)، و(Monteiro, Straume & Valente, 2019)، و(Kazekami, 2020) في قياس العمل عن بعد عبر أبعاد مختلفة مشابهة للأبعاد الواردة في هذه الدراسة.

تختلف الدراسة الحالية في تركيزها على رصد علاقة المتغير المستقل (العمل عن بعد بأبعاده: العمل عن بعد بشكل كلي، العمل عن بعد بشكل جزئي، والعمل عن بعد عند الطلب) مع المتغير التابع (إنتاجية العاملين ببعديه: جودة المنتج وحجم الإنتاج). تسعى الدراسة إلى دراسة العلاقة بين هذه المتغيرات الفرعية مجتمعة، وهو موضوع لم يتم التطرق إليه بشكل شامل في العديد من البحوث السابقة، وفقاً لمعرفة الباحث.

1.2. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في استكشاف تأثير ساعات العمل المرنة على كفاءة الموظفين، حيث تُعتبر هذه الممارسة حديثة وتثير الجدل. تركز الدراسة على العلاقة بين العمل عن بعد بأشكاله المختلفة (كلي، جزئي، وعند الطلب) وإنتاجية العاملين من حيث جودة المنتج وحجم الإنتاج، وهو موضوع لم يُدرس بشكل شامل سابقاً.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتضمن الفجوات النظرية القضايا التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ في الأبحاث السابقة. هذه الفجوات تشمل:

تحديد العوامل المؤثرة: عدم وجود دراسات كافية تستكشف جميع العوامل التي تؤثر على العلاقة بين ساعات العمل المرنة وكفاءة الموظفين، مثل نوعية العمل، والبيئة التنظيمية، ومستوى الإشراف.

التأثير النفسي والاجتماعي: الحاجة إلى فهم أعمق للتأثيرات النفسية والاجتماعية لساعات العمل المرنة على الموظفين، بما في ذلك الرضا الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

التحليل النظري الشامل: نقص في الدراسات التي تقدم تحليلاً نظرياً شاملاً يربط بين جميع العوامل المحتملة ويحدد كيف تتفاعل مع بعضها البعض لتؤثر على كفاءة الموظفين.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تشمل الفجوات التطبيقية النواحي العملية والتجريبية التي لم تُدرس بشكل كافٍ. هذه الفجوات تشمل:

الدراسات التجريبية: قلة الدراسات التجريبية التي تقيس تأثير ساعات العمل المرنة على الأداء الفعلي للموظفين في مختلف القطاعات باستخدام بيانات ميدانية دقيقة.

التحليل التفصيلي للأداء: الحاجة إلى تحليلات تفصيلية تربط بين ساعات العمل المرنة ومقاييس الأداء المختلفة مثل جودة المنتج وحجم الإنتاج.

تطبيقات عملية: نقص في الأبحاث التي تقدم استراتيجيات وتوصيات عملية لتطبيق ساعات العمل المرنة بطرق تعزز من كفاءة الموظفين وتلبي احتياجات المؤسسات.

وفقاً لما سبق تهدف الدراسة الحالية للإجابة على السؤال الرئيسي التالي "ما هو أثر ساعات العمل المرنة على كفاءة الموظفين: بالتطبيق على شركة وصل التسويقية - جدة - المملكة العربية السعودية ؟"

1.3. أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في أنها تسعى إلى فهم تأثير ساعات العمل المرنة على كفاءة الموظفين، خاصة في بيئة العمل الحديثة والمتغيرة. تركز الدراسة على العلاقة بين العمل عن بعد بأشكاله المختلفة وإنتاجية العاملين، مما يقدم رؤى جديدة يمكن أن تساهم في تحسين السياسات والإجراءات التنظيمية في المؤسسات.

1.3.1. على المستوى النظري:

تشير الدراسات النظرية إلى أن ساعات العمل المرنة تساهم في تحسين كفاءة الموظفين من خلال زيادة الرضا الوظيفي وتقليل مستويات الإجهاد. توضح الأبحاث أن المرونة في ساعات العمل تمكن الموظفين من تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية، مما يعزز من إنتاجيتهم ويقلل من حالات التغيب. كما أن هذه المرونة تساعد في جذب المواهب والاحتفاظ بها، حيث يفضل العديد من الموظفين بيئات العمل التي توفر مرونة زمنية [دراسة شلير، 2019] [دراسة كازيكامي، 2020].

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تشير الدراسات التطبيقية إلى أن ساعات العمل المرنة تعزز كفاءة الموظفين بشكل ملحوظ. دراسة أجرتها (Kazekami, 2020) وجدت أن العمل بمرونة زمنية يزيد من إنتاجية الموظفين ويقلل من معدل التغيب. كما أوضحت دراسة (Monteiro, Straume & Valente, 2019) أن المرونة الزمنية تحسن من جودة العمل وتزيد من رضا الموظفين. علاوة على ذلك، أظهرت دراسة (جراد، 2020) أن ساعات العمل المرنة تساهم في تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مما ينعكس إيجابياً على أداء الموظفين.

1.4. أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي : "ما هو أثر ساعات العمل المرنة على كفاءة الموظفين: بالتطبيق على شركة وصل التسويقية - جدة - المملكة العربية السعودية ؟".

السؤال الفرعي 1 : كيف تؤثر ساعات العمل المرنة على كفاءة الموظفين في شركة وصل التسويقية في جدة؟

السؤال الفرعي 2 : ما العلاقة بين نوعية بيئة العمل المرنة وإنتاجية الموظفين في المؤسسات المختلفة؟

السؤال الفرعي 3 : ما تأثير العمل عن بعد بنظام مرن على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين؟

السؤال الفرعي 4 : كيف يؤثر استخدام نماذج العمل المرنة على جودة المنتج وحجم الإنتاج في المؤسسات؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام : "قياس تأثير ساعات العمل المرنة على مستوى الإنتاجية لدى موظفي شركة وصل التسويقية في جدة".

الهدف الفرعي 1 : تفسير العوامل التي تسهم في تحسين كفاءة الموظفين عند تطبيق ساعات العمل المرنة في شركة وصل التسويقية.

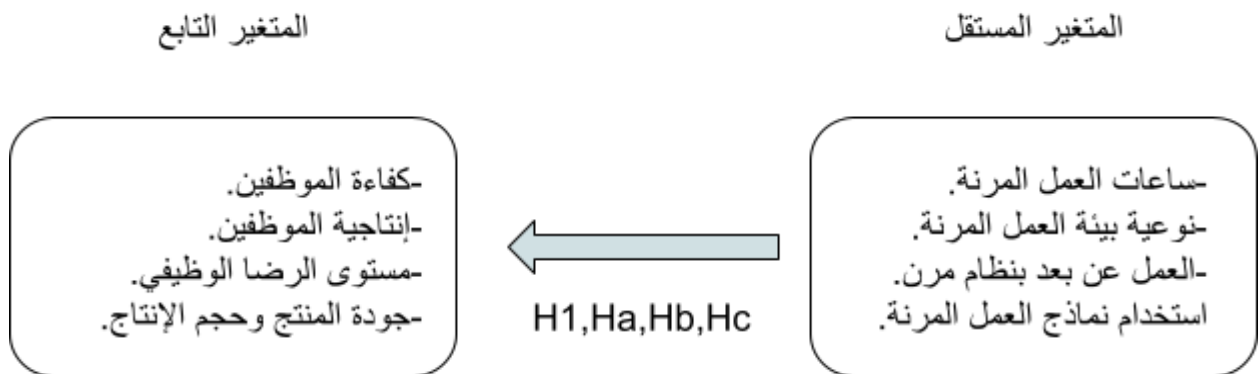
الهدف الفرعي 2 : معرفة اختلاف تأثير ساعات العمل المرنة على كفاءة الموظفين بين الأقسام المختلفة في شركة وصل التسويقية بجدة .

الهدف الفرعي 3 : قياس تأثير استخدام نماذج العمل المرنة على جودة المنتج وحجم الإنتاج في المؤسسات .

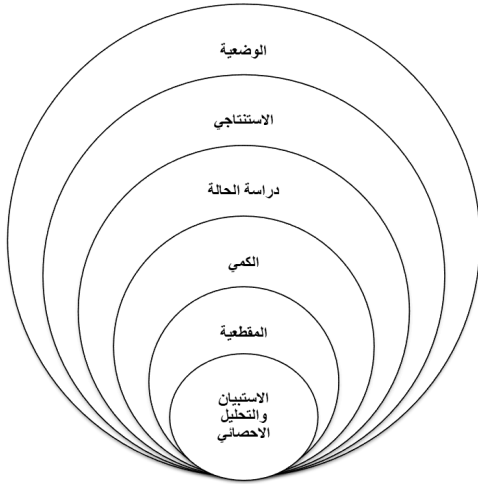
1.6. فرضيات الدراسة

- هناك علاقة إيجابية بين ساعات العمل المرنة على كفاءة الموظفين في شركة وصل التسويقية في جدة.
- هناك علاقة بين نوعية بيئة العمل المرنة وإنتاجية الموظفين في المؤسسات المختلفة.
- هناك علاقة إيجابية بين العمل عن بعد بنظام مرن وعلى مستوى الرضا الوظيفي للموظفين.
- هناك علاقة إيجابية بين استخدام نماذج العمل المرنة على جودة المنتج وحجم الإنتاج في المؤسسات.

1.7. نموذج الدراسة



1.8. منهجية الدراسة



فلسفة البحث: الوضعية.

منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي.

1.9. الدراسة الميدانية

وكالة سعودية رائدة متخصصة في تقديم الخدمات الإعلامية والإعلانية بشكل احترافي وإبداعي ، تنقسم خدمات لثلاث أعمدة رئيسية ، يصبون فيها خبرة واحترافية فريق العمل في وصل ، ليساعدوا في تحقيق الأهداف وهي : رباعية النجاح (التخطيط ، الكتابة ، الإنتاج ، الترويج) وما تشمله من تفرعات ضمانا لتقديم خدمة متكاملة ومتناسقة .

1.10. مخطط المشروع المقترح

- الفصل الأول : المقدمة.
- الفصل الثاني : الإطار النظري.
- الفصل الثالث : منهجية البحث.
- الفصل الرابع : التحليل الإحصائي.
- الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة.

1. [أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين](#) (قرني، 2022)
2. [أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي للأفراد العاملين بقطاع تكنولوجيايات الإعلام والاتصال—دراسة حالة القطاع بولاية جيجل](#) (Lebsir, 2016)
3. [أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي للأفراد العاملين بقطاع تكنولوجيايات الإعلام والاتصال](#) (Lebsir, 2016)
4. بصير، ح. (2016). أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي للأفراد العاملين بقطاع تكنولوجيايات الإعلام والاتصال—دراسة حالة القطاع بولاية جيجل (رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة).
5. (Lebsir, H. 2016). أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي للأفراد العاملين بقطاع تكنولوجيايات الإعلام والاتصال—دراسة حالة القطاع بولاية جيجل (Doctoral dissertation, Université Mohamed Khider-Biskra).
6. www.waselstudio.com

المحور الأول: البيانات الفردية

*** البيانات الديموغرافية:**

- 1- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2- العمر: ☐ أقل من 30 سنة ☐ 30-39 سنة ☐ 40-49 سنة ☐ 50 سنة فأكثر
- 3- المؤهل العلمي: ☐ ثانوي ☐ دراسات متخصصة ☐ ليسانس ☐ دراسات عليا
- 4- عدد سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5-9 سنوات ☐ 10-14 سنة ☐ 15 سنة فأكثر
- 5- الحالة العائلية: ☐ أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل
- 8- المؤسسة المستخدمة: اتصالات الجزائر ☐ موبيليس ☐ جازي ☐ أوريدو ☐
- 9- الأجر: ☐ أقل من 25000 دج ☐ من 25000 إلى أقل من 50000 دج ☐ 50000 دج فأكثر

*** طبيعة العمل المراد مداومته:**

إذا أتاحت لك الفرصة لاختيار نظام عمل يناسبك أحسن من الحالي، ماذا تختار (يمكن وضع أكثر من خيار):

الخيار ضع (X)	مفهوم كل بديل	بدائل العمل المرن
	اختيار أوقات بدأ ونهاية العمل، مع الالتزام بنفس عدد الساعات اليومية؛ مثلا: البدء من الساعة 07:00 صباحا بدلا من 08:00 والانتهاء على الساعة 15:30 بدلا من 16:30 مساء، أو من 09:00 إلى 17:30. حسب مايناسبك.	ساعات عمل مرنة
	تقاسم مهام الوظيفة مع زميل آخر، وبذلك تقاسم وقت العمل اليومي.	مشاركة الوظيفة
	تقاسم وقت العمل وكذلك الأجر الشهري.	
	العمل لساعات إضافية في اليوم، وبالتالي توفير يوم آخر كإجازة؛ مثلا: العمل 10 ساعات يوميا لمدة 04 أيام والحصول على يوم خامس كإجازة إضافة إلى عطلة الأسبوع.	أسبوع عمل مضغوط
	العمل بوقت جزئي - العمل بالساعات مثلا-.	العمل بنظام جزئي
	العمل خارج إطار المؤسسة؛ مثلا: العمل من البيت باستخدام شبكة الانترنت.	العمل عن بعد
	ولا واحدة مما سبق (أفضل ما أنا عليه).	

المحور الثاني : مكونات نظام العمل المرن

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	ساعات عملي اليومية تساعدني على التوفيق بين العمل والحياة الشخصية.					
02	تساعد بدائل العمل المرن(المقترحة سابقا) في توفير وقت كاف للاهتمام بالحياة الشخصية والعائلية.					
03	إذا أتيت لي الفرصة، أعيد جدولة وقت عملي بطريقة مختلفة.					
04	إمكانية اختيار العاملين لساعات بدأ ونهاية العمل تساعد في تقليص عدد الغيابات والتأخرات.					
05	إمكانية تقاسم مهام الوظيفة مع زميل آخر يجعلني أكثر انضباطا في عملي.					
06	إمكانية العمل بوقت جزئي تناسبني مقارنة بوقت العمل الحالي.					
07	إمكانية العمل لساعات إضافية في اليوم وتوفير يوم آخر كإجازة يناسبني.					
08	إمكانية العمل خارج المؤسسة يقلل مشاكل التنقل إلى العمل.					
09	أرى أن هناك أسس علمية سليمة تطبق عند تحديد إجراءات العمل بالمؤسسة التي أعمل بها.					
10	هناك سياسات وقوانين تتيح خيارات للعاملين في جدولة وقت عملهم.					
11	قوانين المؤسسة المتعلقة بعدد ساعات العمل وتوزيعها اليومي والأسبوعي صارمة وغير قابلة للتعديل.					
12	في حالة وجود سياسات تدعم خيارات العمل المرن السابقة الذكر، سيساعد ذلك في الاحتفاظ بالعاملين.					
13	في حالة وجود سياسات تدعم خيارات العمل المرن فهذا يشجع العاملين على تطوير قدراتهم ومهاراتهم.					
14	عدم مساهمة العامل في جدولة عمله تسبب له الانزعاج والإحباط.					
15	يشعر العاملون بعدم عدالة توزيع وقت عملهم الحالي					
16	يرى العاملون أن هناك ضغوطا كثيرة في العمل.					
17	يؤثر عدم فهم وتقبل العاملين لبدايل العمل المرن على الإقبال عليه وتطبيقه.					

					يتوقع العاملون الملتحقون بأحد برامج العمل المرن راحة أكبر في أداء العمل.	18
					يتوقع العاملون الملتحقون بأحد بدائل العمل المرن تأخرا في الترقية.	19
					يرى العاملون أن الالتحاق بنظام العمل المرن سيخفض من أجورهم.	20
					يتيح المدراء للعاملين جدولة عملهم.	21
					يميل المدراء لمنح أذونات الخروج بسهولة.	22
					المديرات أكثر تفهما من المديرين لتحسين جداول العمل.	23
					يتوقع المدراء من دعم نظام العمل المرن سيطرة أقل على برامج العمل والعمال.	24
					يتوقع المدراء من العاملين الحاصلين على برنامج عمل مرن إلتراما أكثر في عملهم وأقل غيابا وتأخرا.	25
					يتوقع المديرون صعوبة في رقابة الأفراد الملتحقين بنظام العمل المرن.	26
					في وظيفتي الحالية، أرى أنه من الممكن اعتماد أحد بدائل العمل المرن دون التأثير على مجريات العمل.	27
					في حالة كون العمل يحتاج تواصلًا مع العملاء (الزبائن) يصعب اعتماد برامج العمل المرن.	28
					في حالة الأعمال التي تحتاج تواصلًا مع الزملاء (فريق العمل) تقل إمكانية اعتماد نظام عمل مرن.	29
					كون العمل يحتاج شخصا واحدا لانجازه، يكون من السهل اعتماد لأحد بدائل العمل المرن.	30
					تعتبر أعمال الإدارة العليا الأقل حفا في إمكانية تطبيق نظام عمل مرن.	31

المحور الثالث : قياس مستوى الرضا الوظيفي

حدد درجة رضاك على العناصر التالية:

الرقم	العبارة	راض بشدة	راض	محايد	غير راض	غير راض بشدة
32	ظروف العمل الفيزيائية (مكان العمل، أدوات العمل،...).					
33	الحرية في اختيار طريقتك في انجاز العمل.					
34	زملاؤك في العمل.					
35	التقدير الذي تحصل عليه بعد انجاز عملك بشكل جيد.					
36	رئيسك المباشر في العمل					
37	حجم المسؤولية المعطاة لك.					
38	نسبة الأجر المدفوع لك.					
39	الفرصة لاستخدام قدراتك في العمل.					
40	العلاقات المهنية بين الإدارة والموظفين في مكان العمل.					
41	فرصتك للترقي في الوظيفة.					
42	الطريقة التي تدار بها المؤسسة.					
43	الاهتمام بالاقتراحات التي تعطيها.					
44	ساعات عملك.					
45	درجة التنوع في المهمات التي تقوم بها.					
46	درجة الأمن الوظيفي.					