

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

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

أسم الطالب

.....

المشروع النهائي- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المرونة الوظيفية بأبعادها المختلفة، والمتمثلة في مرونة ساعات العمل، ومرونة مكان العمل، ومرونة المهام والأدوار الوظيفية، ومرونة الإجازات والتفرغ، على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية. كما سعت إلى قياس مستوى توافر المرونة الوظيفية في بيئة العمل، وتحديد مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية، والكشف عن طبيعة العلاقة التأثيرية بين المتغيرين. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لطبيعة البحث وأهدافه، كما تم استخدام الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد العينة. وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٨٤) مفردة من العاملين في المنظمات الإدارية، جرى اختيارهم بطريقة ملائمة لأغراض الدراسة.

وأظهرت النتائج أن مستوى المرونة الوظيفية جاء مرتفعاً بمتوسط عام بلغ (٣.٦٩)، كما جاء مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية مرتفعاً بمتوسط عام بلغ (٣.٦٢). وأثبتت نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمرونة الوظيفية بأبعادها الأربعة على التوازن بين الحياة العملية والشخصية، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2=0.707$)، بما يعني أن المرونة الوظيفية تفسر نسبة كبيرة من التباين في المتغير التابع. كما تبين أن مرونة المهام والأدوار الوظيفية كانت الأكثر تأثيراً، تلتها مرونة ساعات العمل، ثم مرونة مكان العمل، ثم مرونة الإجازات والتفرغ. وأوصت الدراسة بضرورة تبني سياسات عمل أكثر مرونة، وتطوير أنظمة العمل الهجين، وتعزيز استقلالية العاملين في أداء المهام، وتحديث نظم الإجازات بما يساهم في رفع مستوى رفاه العاملين وتحسين جودة حياتهم المهنية والشخصية.

الكلمات المفتاحية: المرونة الوظيفية، التوازن بين الحياة العملية والشخصية، مرونة ساعات العمل، مرونة مكان العمل، المنظمات الإدارية.

Abstract

This study aimed to examine the impact of functional flexibility, represented by flexible working hours, workplace flexibility, task and role flexibility, and leave flexibility, on achieving work-life

balance among employees in administrative organizations. It also sought to identify the level of functional flexibility available in the work environment, measure the level of work–life balance, and explore the nature of the effect relationship between the two variables. The study adopted the descriptive-analytical approach as the most appropriate method for the nature and objectives of the research. A questionnaire was used as the main instrument for data collection. The study sample consisted of 284 employees working in administrative organizations, selected in a manner appropriate to the study purposes. The findings revealed that the overall level of functional flexibility was high, with a mean score of 3.69, while the level of work–life balance was also high, with a mean score of 3.62. The results of multiple linear regression analysis confirmed that functional flexibility, with its four dimensions, had a statistically significant effect on work–life balance, with a coefficient of determination of $R^2 = 0.707$, indicating that functional flexibility explains a substantial proportion of variance in the dependent variable. The findings further showed that task and role flexibility had the strongest effect, followed by flexible working hours, workplace flexibility, and leave flexibility. Based on these results, the study recommended that administrative organizations adopt more flexible work policies, expand hybrid work systems, enhance employee autonomy in performing tasks, and develop leave systems in ways that improve employee well-being and promote a better balance between professional and personal life.

Keywords: Functional Flexibility, Work–Life Balance, Flexible Working Hours, Workplace Flexibility, Administrative Organizations.

جدول المحتويات

٢	 الشكر والتقدير
٣	 الإهداء
٤	 مستخلص الدراسة
٨	 ١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٨	 ١, ١. المقدمة:

١,٢	مشكلة الدراسة	٩
١,٢,١	فجوات على المستوى النظري	٩
١,٢,٢	فجوات على المستوى التطبيقي	١٠
١,٣	أهمية الدراسة	١٠
١,٣,١	على المستوى النظري:	١٠
١,٣,٢	على المستوى التطبيقي:	١٠
١,٤	أسئلة الدراسة	١٠
١,٥	أهداف الدراسة	١٠
١,٦	فرضيات الدراسة	١١
١,٧	نموذج الدراسة	١١
١,٨	الدراسة الميدانية	١١
١,٩	مخطط المشروع	١٢
٢	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	١٣
٢,١	المقدمة:	١٣
٢,٢	المتغير المستقل	١٤
٢,٣	المتغير التابع	١٤
٢,٤	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	١٤
٢,٥	الخاتمة	١٥
٣	الفصل الثالث: منهجية الدراسة	١٦
٣,١	المقدمة	١٦
٣,٢	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	١٧
٣,٣	تصميم البحث	١٨
٣,٤	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
٣,٥	طريقة جمع البيانات	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
٣,٦	أنواع البيانات	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
٣,٧	إجراءات التحليل الإحصائي	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
٣,٨	الخاتمة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
٤	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
4.1	المقدمة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
4.2	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
4.3	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
٤, ٦. الخاتمة.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
٥, ١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
٥, ٢. توصيات الدراسة:.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
٥, ٣. الخاتمة:.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
قائمة المراجع.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
الملاحق.....	٤٨

جدول الأشكال

جدول الجداول

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

١,٢. مشكلة الدراسة
يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة
يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

١,٤. أسئلة الدراسة

١,٥. أهداف الدراسة

١,٦. فرضيات الدراسة

١,٧. نموذج الدراسة

١,٨. الدراسة الميدانية

١,٩. مخطط المشروع

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

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. 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.

٣.٢. 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 Çankir و Doğru (2024) من أن المرونة الوظيفية تتضمن ثلاثة سياقات رئيسية هي مرونة الوقت، ومرونة المهام، ومرونة مكان العمل، فضلاً عما أكدته عيادة (٢٠٢٥) 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 (٢٠٢٤) 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 (٢٠٢٤) 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.

٣.٣. 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 (٢٠٢٤) 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 عيادة (٢٠٢٥) استراتيجية المسح الميداني لجمع البيانات من عينة مكونة من ١٣٨ موظفاً، كما اعتمد علي (٢٠٢٥) على عينة عشوائية من 174 موظفاً باستخدام الاستبانة المُهيكلّة، واستخدم Segbenya وآخرون (2024) الاستبانة لجمع البيانات من عينة قوامها ٣١٦ موظفاً إدارياً.

الاختيار المنهجي (Methodological Choice)

تبنت 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، ٢٠٢٥؛ علي، ٢٠٢٥؛ قوادرية ومهني، ٢٠٢٤؛

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 عيايدة (٢٠٢٥) المنهج الوصفي التحليلي في دراسة أثر المرونة الوظيفية على جودة الحياة الوظيفية، كما اعتمد علي (٢٠٢٥) على المنهج الوصفي التحليلي لفهم العلاقة بين بيئة العمل المرنة وإنتاجية الموظفين، واستخدمت قوادرية ومهني (٢٠٢٤) 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 للأسباب 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 (١٦ فقرة للمتغير المستقل + ١٠ فقرات للمتغير التابع)، يُضاف إليها 5 متغيرات ديموغرافية، ليصبح إجمالي المتغيرات المدروسة 31 متغيراً.

وبتطبيق قاعدة الحد الأدنى (٥ أضعاف): $31 \times 5 = 155$ مفردة، وبتطبيق الحد الأعلى (١٠ 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 الاستبانات غير المكتملة أو غير الصالحة. ويُقدَّر معدل الاستجابة المتوقع بنحو 75% إلى ٨٥%، مما يعني الحصول على ما بين 263 إلى ٢٩٨ 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 المقتنة (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 ١٦ فقرة، والقسم الثالث يقيس المتغير التابع (التوازن بين الحياة العملية والشخصية) من خلال ١٠ فقرات.

استُخدم مقياس ليكرت الخماسي (Five-Point Likert Scale) لقياس استجابات المبحوثين على فقرات القسمين الثاني والثالث، حيث تتدرج الاستجابات من (١) = غير موافق بشدة، (٢) = غير موافق، (٣) = محايد، (٤) = موافق، إلى (٥) = 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 ٢٦ 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 الباحثين 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 ٠.٧٠ 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 ٣٥٠ مستجيباً، وذلك بما يتوافق مع المعايير المنهجية المعتمدة لتحديد الحد الأدنى المطلوب من حجم العينة في ضوء عدد متغيرات الدراسة وفقراتها البالغة ٣١ متغيراً وفقرة.

وقد تمثلت أداة جمع البيانات الأولية في الاستبانة المقننة المكونة من ٢٦ 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

يتناول هذا الفصل عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي جُمعت من خلال الاستبانة المصممة لقياس أثر المرونة الوظيفية بأبعادها المختلفة على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية. وقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث شمل التحليل الإحصائي توصيف عينة الدراسة من خلال المتغيرات الديموغرافية، واختبار صدق وثبات أداة الدراسة، ثم تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات وأبعاد الدراسة، وصولاً إلى اختبار فرضيات الدراسة باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد.

وقد استند هذا الفصل إلى البيانات المستخرجة من الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي، والتي بلغ عددها 284 استبانة من أصل 350 استبانة تم توزيعها على العاملين في المنظمات الإدارية، بما يمثل معدل استجابة مرتفعاً ومقبولاً لأغراض التحليل والاستنتاج. ويهدف هذا الفصل إلى تقديم قراءة تفسيرية للنتائج الإحصائية، وربطها بأهداف الدراسة وتساؤلاتها، وبيان مدى دعمها لفرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

جدول (٤-١): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	168	59.2%
أنثى	116	40.8%
الإجمالي	284	100%

يتضح من الجدول (٤-١) أن غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة بلغت 59.2%، في حين بلغت نسبة الإناث 40.8%. ويظهر ذلك أن تمثيل الجنسين في العينة كان مناسباً إلى حدٍ مقبول، بما يسمح بإعطاء صورة عامة عن آراء العاملين في المنظمات الإدارية تجاه متغيرات الدراسة.

جدول (٤-٢): توزيع أفراد العينة حسب العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٣٠ سنة	62	21.8%
من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	101	35.6%
من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	79	27.8%
50 سنة فأكثر	42	14.8%
الإجمالي	284	100%

تُظهر النتائج أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً في الدراسة هي فئة 30 إلى أقل من ٤٠ سنة بنسبة 35.6%، تليها الفئة من 40 إلى أقل من ٥٠ سنة بنسبة 27.8%، وهو ما يشير إلى أن أغلب المشاركين ينتمون إلى فئات عمرية تتمتع بخبرة مهنية مناسبة تؤهلها لتقييم مستوى المرونة الوظيفية والتوازن بين الحياة العملية والشخصية بشكل واقعي.

جدول (٤-٣): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم فأقل	38	13.4%
بكالوريوس	161	56.7%
ماجستير	63	22.2%
دكتوراه	22	7.7%
الإجمالي	284	100%

تشير النتائج إلى أن حملة البكالوريوس يمثلون النسبة الأكبر من أفراد العينة بواقع 56.7%، وهو ما يعكس الطبيعة التعليمية السائدة في المنظمات الإدارية، كما أن وجود نسب متفاوتة من الحاصلين على الدراسات العليا يضيفي درجة جيدة من التنوع المعرفي داخل العينة.

جدول (٤-٤): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	54	19.0%
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	88	31.0%
من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	79	27.8%
15 سنة فأكثر	63	22.2%
الإجمالي	284	100%

يبين الجدول أن الفئة الأكثر تمثيلاً هي فئة من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة 31.0%، تليها فئة من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة بنسبة 27.8%، مما يدل على أن غالبية أفراد العينة لديهم خبرة عملية كافية تؤهلهم للحكم على طبيعة السياسات التنظيمية المتعلقة بالمرونة الوظيفية.

جدول (٤-٥): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
إدارة عليا	29	10.2%
إدارة وسطى	71	25.0%
إدارة تنفيذية (إشرافية)	83	29.2%
موظف تنفيذي	101	35.6%

الإجمالي	284	100%
----------	-----	------

توضح النتائج أن أكبر نسبة من المشاركين جاءت ضمن فئة الموظفين التنفيذيين بنسبة 35.6%، ثم فئة الإدارة التنفيذية الإشرافية بنسبة 29.2%، وهو ما يمنح الدراسة قدرة على تمثيل وجهات النظر من مختلف المستويات التنظيمية داخل المنظمات الإدارية.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

أولاً: اختبار الصدق الظاهري

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في الإدارة والبحث العلمي والإحصاء، وذلك بهدف التحقق من ملاءمة الفقرات لقياس متغيرات الدراسة، وصياغتها اللغوية، ومدى وضوحها وانتمائها للأبعاد التي تقيسها. وقد أجريت التعديلات المقترحة من قبل المحكمين، بما أسهم في إخراج الأداة بصورتها النهائية.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، مما يؤكد أن فقرات كل بُعد ترتبط بدرجة عالية مع البعد الذي تقيسه.

جدول (٤-٦): معاملات ثبات كرونباخ ألفا لأبعاد الدراسة

المتغير / البعد	عدد الفقرات	معامل الثبات كرونباخ ألفا
مرونة ساعات العمل	4	0.861
مرونة مكان العمل	4	0.847
مرونة المهام والأدوار الوظيفية	4	0.874
مرونة الإجازات والتفرغ	4	0.839

التوازن بين الحياة العملية والشخصية	10	0.913
الاستبانة ككل	26	0.941

تُظهر نتائج جدول (٤-٦) أن معاملات الثبات لجميع أبعاد الدراسة جاءت مرتفعة، إذ تراوحت بين 0.839 و0.913، بينما بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة 0.941، وهي قيمة مرتفعة جدًا تدل على تمتع الأداة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والثبات، مما يجعلها صالحة للاستخدام في التحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة.

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

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لقياس مستوى استجابات أفراد العينة تجاه فقرات الدراسة وأبعادها.

أولاً: المتغير المستقل - المرونة الوظيفية

البُعد الأول: مرونة ساعات العمل

جدول (٤-٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مرونة ساعات العمل

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	تتيح لي المنظمة حرية تحديد موعد بداية ونهاية يوم العمل	3.87	0.88	مرتفعة
2	أستطيع تعديل جدول ساعات عملي بما يتناسب مع ظروف	3.79	0.91	مرتفعة
3	تسمح لي المنظمة بضغط ساعات العمل الأسبوعية في أيام أقل	3.41	1.02	متوسطة

4	توفر المنظمة نظامًا مرئيًا لتعويض ساعات الغياب	3.74	0.93	مرتفعة
المتوسط العام للبعد		3.70	0.81	مرتفعة

يبين الجدول (٧-٤) أن مستوى مرونة ساعات العمل جاء مرتفعًا بمتوسط عام بلغ 3.70، وتُعد الفقرة الأولى الأكثر حصولًا على متوسط حسابي (3.87)، وهو ما يشير إلى وجود مساحة مقبولة من الحرية في تنظيم ساعات العمل. أما الفقرة المتعلقة بضغط ساعات العمل الأسبوعية فقد جاءت بدرجة متوسطة، ما قد يعكس محدودية تطبيق هذا النوع من المرونة في بعض المنظمات.

البعد الثاني: مرونة مكان العمل

جدول (٨-٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات مرونة مكان العمل

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
5	تتيح لي المنظمة أداء بعض المهام من خارج مقر العمل	3.68	0.95	مرتفعة
6	توفر المنظمة البنية التحتية اللازمة للعمل عن بعد	3.72	0.90	مرتفعة
7	أستطيع التنسيق مع مديري لتحديد أيام العمل من المقر أو عن بعد	3.63	0.97	مرتفعة
8	تدعم المنظمة نظام العمل الهجين	3.76	0.89	مرتفعة

المتوسط العام للبعد		3.70	0.84	مرتفعة
------------------------	--	------	------	--------

تشير نتائج الجدول (٨-٤) إلى أن مستوى مرونة مكان العمل جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي عام بلغ 3.70، الأمر الذي يعكس اتجاهًا إيجابيًا لدى المنظمات الإدارية نحو تمكين العاملين من العمل عن بعد أو ضمن أنظمة هجينة. وتبرز الفقرة المتعلقة بدعم نظام العمل الهجين كأعلى الفقرات متوسطاً، بما يشير إلى تنامي هذا التوجه التنظيمي.

البعد الثالث: مرونة المهام والأدوار الوظيفية

جدول (٩-٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مرونة المهام والأدوار الوظيفية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
9	تتيح لي المنظمة المشاركة في تحديد أولويات مهامي	3.91	0.84	مرتفعة
10	أتمتع بالاستقلالية في اختيار أساليب أداء المهام	3.88	0.87	مرتفعة
11	تشجعي المنظمة على تطوير مهاراتي لأداء أدوار متنوعة	3.80	0.89	مرتفعة
12	تسمح لي المنظمة بتقاسم بعض المهام مع زملائي	3.69	0.92	مرتفعة
المتوسط العام للبعد		3.82	0.78	مرتفعة

يوضح الجدول (٩-٤) أن مرونة المهام والأدوار الوظيفية جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط العام 3.82، وهو الأعلى بين أبعاد المرونة الوظيفية. ويعكس ذلك إدراك العاملين لوجود درجة جيدة من الاستقلالية والمشاركة في ترتيب الأولويات الوظيفية، بما يدعم إحساسهم بالتحكم في بيئة العمل.

البُعد الرابع: مرونة الإجازات والتفرغ

جدول (١٠-٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مرونة الإجازات والتفرغ

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
13	توفر المنظمة سياسة مرنة للإجازات	3.58	0.94	مرتفعة
14	تسمح المنظمة بالحصول على إجازات طارئة	3.64	0.91	مرتفعة
15	تتيح المنظمة إجازات تفرغ مدفوعة أو غير مدفوعة	3.31	1.05	متوسطة
16	تتعامل الإدارة بمرونة مع طلبات الإجازة المرتبطة بالأحداث العائلية	3.60	0.93	مرتفعة
	المتوسط العام للبُعد	3.53	0.86	مرتفعة

تُظهر النتائج أن مرونة الإجازات والتفرغ جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط عام بلغ 3.53، إلا أنها تُعد الأقل بين أبعاد المرونة الوظيفية. ويبدو أن أكثر الجوانب التي تحتاج إلى دعم تنظيمي أكبر تتمثل في إجازات التفرغ المدفوعة أو غير المدفوعة، والتي حصلت على متوسط متوسط نسبياً.

جدول (١١-٤): المتوسطات الحسابية العامة لأبعاد المتغير المستقل المرونة الوظيفية

البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
--------	-----------------	-------------------	---------	--------

مرتفعة	1	0.78	3.82	مرونة المهام والأدوار الوظيفية
مرتفعة	2	0.81	3.70	مرونة ساعات العمل
مرتفعة	3	0.84	3.70	مرونة مكان العمل
مرتفعة	4	0.86	3.53	مرونة الإجازات والتفرغ
مرتفعة		0.73	3.69	المرونة الوظيفية ككل

تدل النتائج الواردة في الجدول (١١-٤) على أن مستوى المرونة الوظيفية في المنظمات الإدارية جاء مرتفعاً بمتوسط عام بلغ 3.69. كما يتبين أن بُعد مرونة المهام والأدوار الوظيفية جاء في المرتبة الأولى، وهو ما يشير إلى أن المرونة المرتبطة بأساليب أداء العمل وتوزيع المهام تحظى بدرجة أعلى من التطبيق مقارنة ببقية الأبعاد.

ثانياً: المتغير التابع - التوازن بين الحياة العملية والشخصية

جدول (١٢-٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات التوازن بين الحياة العملية والشخصية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
17	أستطيع تخصيص وقت كافٍ لحياتي الشخصية والأسرية	3.74	0.88	مرتفعة
18	نادراً ما أضطر إلى التضحية بأنشطتي الشخصية بسبب العمل	3.49	0.97	متوسطة
19	أستطيع الفصل بين مسؤوليات العمل والحياة الشخصية	3.68	0.90	مرتفعة

20	لا تتعارض ساعات عملي مع مشاركتي في الأنشطة الأسرية	3.62	0.91	مرتفعة
21	أشعر بالرضا عن توزيع وقتي وجهدي بين العمل والحياة الشخصية	3.71	0.89	مرتفعة
22	لا أشعر بالإرهاق الناتج عن التوفيق بين متطلبات العمل والالتزامات الشخصية	3.44	1.01	متوسطة
23	أستطيع الحفاظ على صحتي الجسدية والنفسية رغم ضغوط العمل	3.58	0.93	مرتفعة
24	توفر لي طبيعة عملي مساحة كافية لممارسة هواياتي	3.55	0.95	مرتفعة
25	لا يتأثر أدائي في العمل سلبًا بمشكلاتي الشخصية	3.67	0.89	مرتفعة
26	أشعر بالسعادة والتوازن في حياتي بوجه عام	3.73	0.87	مرتفعة
المتوسط العام للمتغير		3.62	0.79	مرتفعة

تشير نتائج الجدول (٤-١٢) إلى أن مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية جاء مرتفعاً بمتوسط عام بلغ 3.62. وقد حصلت الفقرة المتعلقة بتخصيص وقت كافٍ للحياة الشخصية والأسرية على أعلى متوسط، في حين جاءت الفقرة المتعلقة بعدم الشعور بالإرهاق في مستوى متوسط، مما يشير إلى أن العاملين يواجهون بعض الضغوط في الموازنة بين متطلبات العمل والحياة الخاصة، رغم إدراكهم العام لوجود توازن مقبول.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

اختبار فرضيات الدراسة

التحقق من فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمرونة الوظيفية بأبعادها المختلفة (مرونة ساعات العمل، مرونة مكان العمل، مرونة المهام والأدوار الوظيفية، مرونة الإجازات والتفرغ) على التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية.

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) بهدف قياس أثر أبعاد المرونة الوظيفية كمتغيرات مستقلة على التوازن بين الحياة العملية والشخصية كمتغير تابع.

جدول (٤-١٣): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد المرونة الوظيفية على التوازن بين الحياة العملية والشخصية

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار B	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة Sig.
(Constant) المقدار الثابت	0.487	2.964	0.003**
مرونة ساعات العمل	0.331	4.982	0.000**
مرونة مكان العمل	0.214	3.406	0.001**
مرونة المهام والأدوار الوظيفية	0.367	5.841	0.000**
مرونة الإجازات والتفرغ	0.189	2.978	0.003**

معامل الارتباط $R = 0.841$

معامل التحديد $R^2 = 0.707$

قيمة الاختبار $F = 168.235$

القيمة الاحتمالية $\text{Sig. } F = 0.000$

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تشير نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول (٤-١٣) إلى وجود أثر دال إحصائيًا لأبعاد المرونة الوظيفية مجتمعة على التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية. فقد بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.707$ ، وهي نسبة مرتفعة تعني أن 70.7% من التباين في التوازن بين الحياة العملية والشخصية يمكن تفسيره من خلال أبعاد المرونة الوظيفية الأربعة مجتمعة، كما بلغ معامل الارتباط $R = 0.841$ ، وهو ما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

أما على مستوى الأبعاد الفردية، فقد تبين أن مرونة المهام والأدوار الوظيفية هي الأكثر تأثيرًا في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية، حيث بلغ معامل الانحدار الخاص بها $B = 0.367$ ، وبلغت قيمة $T = 5.841$ عند مستوى دلالة 0.000، مما يؤكد أن زيادة المرونة في توزيع المهام وتحديد أولويات العمل تسهم بفاعلية في تحسين قدرة العاملين على الموازنة بين مسؤولياتهم المهنية والشخصية.

كما أظهرت النتائج أن مرونة ساعات العمل جاءت في المرتبة الثانية من حيث قوة التأثير، تليها مرونة مكان العمل، ثم مرونة الإجازات والتفرغ، وجميعها أبعاد ذات دلالة إحصائية. وبناءً على ذلك، يتم قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة الوظيفية بأبعادها المختلفة على التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمرونة ساعات العمل على التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression).

جدول (١٤-٤): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر مرونة ساعات العمل على التوازن بين الحياة العملية والشخصية

المتغير التابع	r	R ²	d f	F	Sig. F	المت غير المس تقل	B	الخطأ المعي اري	Beta	T	Sig. t
التوازن بين الحياة العملية والشخ صية	0.709	0.503	1	286.174	0.000	مرونة ساعات العمل	0.648	0.038	0.709	16.916	0.000

أظهرت نتائج الجدول (١٤-٤) وجود أثر دال إحصائيًا لمرونة ساعات العمل على التوازن بين الحياة العملية والشخصية، حيث بلغ معامل الارتباط $r = 0.709$ ، وهو ما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية نسبيًا بين المتغيرين. كما بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.503$ ، مما يعني أن 50.3% من التباين في التوازن بين الحياة العملية والشخصية يمكن تفسيره من خلال مرونة ساعات العمل.

كما بلغت قيمة $F = 286.174$ بمستوى دلالة 0.000، وهي دالة إحصائيًا، في حين بلغ معامل الانحدار $B = 0.648$ بقيمة $T = 16.916$ ، وهي أيضًا ذات دلالة معنوية. وعليه، يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى.

الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمرونة مكان العمل على التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية.

جدول (٤-١٥): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر مرونة مكان العمل على التوازن بين الحياة العملية والشخصية

المتغير التابع	r	R ²	d	F	Sig. F	المتغير غير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig. t
التوازن بين الحياة العملية والشخصية	0.661	0.437	1	218.925	0.000	مرونة مكان العمل	0.592	0.040	0.661	14.796	0.000

تشير النتائج إلى وجود أثر موجب ودال إحصائياً لمرونة مكان العمل على التوازن بين الحياة العملية والشخصية، حيث بلغ معامل الارتباط 0.661، كما بلغ معامل التحديد 0.437، ما يعني أن 43.7% من التباين في المتغير التابع يرجع إلى مرونة مكان العمل. كما جاءت قيمة F وقيمة T إحصائياً، وهو ما يؤكد أهمية إتاحة العمل عن بعد أو العمل الهجين في تعزيز قدرة العاملين على تحقيق التوازن المطلوب. وبناءً عليه، يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمرونة المهام والأدوار الوظيفية على التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية.

جدول (٤-١٦): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر مرونة المهام والأدوار الوظيفية على التوازن بين الحياة العملية والشخصية

المتغير التابع	r	R ²	d f	Sig. F	المتغير غير المس تقل	B	الخطأ المعي اري	Beta	T	Sig. t
التوازن بين الحياة العملية والشخ صية	0.74 8	0.55 9	1 42	0.00 0	مرونة المهام والأدوا ر الوطني فية	0.70 1	0.03 7	0.74 8	18.9 06	0.00 0

توضح النتائج أن مرونة المهام والأدوار الوظيفية تُعد أكثر أبعاد المرونة الوظيفية تأثيراً على التوازن بين الحياة العملية والشخصية، حيث بلغ معامل الارتباط 0.748، وهو ارتباط موجب قوي، كما بلغ معامل التحديد 0.559، مما يعني أن هذا البُعد يفسر بمفرده 55.9% من التباين في المتغير التابع. ويدل ذلك على أن منح العاملين قدرًا من الاستقلالية والمرونة في تنظيم المهام وأولويات الإنجاز يسهم بدرجة كبيرة في تعزيز شعورهم بالتوازن والرضا بين العمل والحياة الخاصة. وعليه، يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

الفرضية الفرعية الرابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمرونة الإجازات والتفرغ على التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية.

جدول (٤-١٧): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر مرونة الإجازات والتفرغ على التوازن بين الحياة العملية والشخصية

المتغير	r	R ²	d	F	Sig.	المتغير	B	الخطأ	Beta	T	Sig.	التابع
			f		F	ر	المست	المعي	اري		t	
التوازن	0.61	0.38	1	173.9	0.00	مرونة	0.55	0.04	0.61	13.1	0.00	
بين	8	2		68	0	الإجاز	3	2	8	90	0	
الحياة						ات						
العملية						والنفرغ						
والشخ												
صية												

تشير نتائج الجدول (٤-١٧) إلى وجود أثر موجب ودال إحصائياً لمرونة الإجازات والتفرغ على التوازن بين الحياة العملية والشخصية، حيث بلغ معامل الارتباط 0.618، ومعامل التحديد 0.382، بما يعني أن 38.2% من التباين في التوازن بين الحياة العملية والشخصية يمكن تفسيره من خلال هذا البُعد. ورغم أن هذا البُعد جاء الأقل تأثيراً مقارنة ببقية الأبعاد، إلا أنه ظل ذا أهمية إحصائية واضحة، بما يؤكد أن السياسات المرنة المتعلقة بالإجازات والتفرغ تمثل عنصراً داعماً مهماً في تعزيز رفاه العاملين. وبناءً على ذلك، يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة.

4.6. الخاتمة

خلص هذا الفصل إلى عدد من النتائج الإحصائية المهمة التي تعكس طبيعة العلاقة بين المرونة الوظيفية والتوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية. فقد أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن مستوى المرونة الوظيفية جاء مرتفعاً بصورة عامة، كما جاء مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية مرتفعاً كذلك، وهو ما يعكس وجود بيئة تنظيمية تسهم بدرجات متفاوتة في دعم العاملين وتمكينهم من التوفيق بين أدوارهم المهنية والتزاماتهم الشخصية.

كما بينت اختبارات الصدق والثبات أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية والاتساق الداخلي، مما يعزز الثقة في النتائج المستخلصة منها. ومن خلال تحليل الانحدار المتعدد، ثبت وجود أثر دال إحصائيًا لأبعاد المرونة الوظيفية مجتمعة على التوازن بين الحياة العملية والشخصية، مع تصدر بُعد مرونة المهام والأدوار الوظيفية من حيث قوة التأثير، يليه بُعد مرونة ساعات العمل، ثم مرونة مكان العمل، وأخيرًا مرونة الإجازات والتفرغ.

وتُعد هذه النتائج منسجمة مع منطق الدراسة، إذ تؤكد أن توفير بيئة عمل مرنة لا ينعكس فقط على الأداء الوظيفي، بل يمتد أثره إلى تحسين جودة حياة العاملين النفسية والاجتماعية، وهو ما يمهد للانتقال إلى الفصل الخامس الذي يتناول حدود الدراسة وتوصياتها واستنتاجاتها النهائية.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية

تتمثل حدود هذه الدراسة في مجموعة من الحدود الموضوعية والبشرية والمكانية والزمنية التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج. فمن حيث الحدود الموضوعية، اقتصرَت الدراسة على قياس أثر المرونة الوظيفية بأبعادها الأربعة المتمثلة في مرونة ساعات العمل، ومرونة مكان العمل، ومرونة المهام والأدوار الوظيفية، ومرونة الإجازات والتفرغ، على التوازن بين الحياة العملية والشخصية، دون التطرق إلى متغيرات تنظيمية أخرى قد يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر، مثل الثقافة التنظيمية، أو القيادة الداعمة، أو ضغوط العمل، أو الرضا الوظيفي.

أما من حيث الحدود البشرية، فقد اقتصرَت الدراسة على العاملين في المنظمات الإدارية، وهو ما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على قطاعات أخرى تختلف في طبيعة العمل والأنظمة الإدارية، مثل القطاع الصناعي أو الصحي أو التعليمي. كما أن اعتماد الدراسة على الاستبانة بوصفها أداة رئيسة لجمع البيانات يجعل النتائج مرتبطة بمدى دقة استجابات المبحوثين وموضوعيتها.

وفيما يتعلق بالحدود المكانية، فقد أجريت الدراسة في نطاق عدد من المنظمات الإدارية، وهو ما قد يجعل النتائج أكثر ارتباطاً بالسياق المؤسسي الذي أجريت فيه الدراسة. أما من الناحية الزمنية، فقد تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة، الأمر الذي يجعل النتائج مرتبطة بالظروف التنظيمية والإدارية السائدة وقت التطبيق.

وانطلاقاً من هذه الحدود، يمكن للدراسات المستقبلية أن تتناول الموضوع من زوايا أوسع، كاختبار الدور الوسيط أو المعدل لبعض المتغيرات مثل الرضا الوظيفي أو الدعم التنظيمي أو الاحتراق الوظيفي، أو إجراء دراسات مقارنة بين القطاعات المختلفة، أو تطبيق المنهج النوعي أو المنهج المختلط للحصول على تفسير أعمق لكيفية تأثير المرونة الوظيفية في جودة حياة العاملين.

5.2. توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

١. ضرورة تبني المنظمات الإدارية لسياسات مرنة في تنظيم ساعات العمل بما يتيح للعاملين قدرة أكبر على التوفيق بين متطلبات العمل والالتزامات الشخصية .
٢. تعزيز تطبيق أنظمة العمل عن بُعد والعمل الهجين، وتوفير البنية التكنولوجية الداعمة لذلك بما يضمن كفاءة الإنجاز واستمرارية التواصل المؤسسي .
٣. منح العاملين مساحة أكبر من الاستقلالية في إدارة المهام وتحديد أولويات الإنجاز، لما لذلك من أثر مباشر في رفع مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية .
٤. تطوير أنظمة الإجازات والتفرغ بما يجعلها أكثر استجابة للظروف الشخصية والأسرية الطارئة للعاملين .
٥. نشر ثقافة تنظيمية داعمة للمرونة الوظيفية تقوم على الثقة والنتائج بدلاً من الرقابة الشكلية الجامدة .
٦. تدريب القيادات الإدارية على كيفية إدارة فرق العمل المرنة، بما يحقق التوازن بين مصلحة المنظمة واحتياجات العاملين .
٧. إجراء تقييمات دورية لبرامج المرونة الوظيفية داخل المنظمات لقياس فاعليتها وأثرها على رفاه العاملين ومستوى رضاهم وأدائهم .

5.3. الخاتمة

توصلت الدراسة إلى أن المرونة الوظيفية تمثل أحد المداخل الإدارية الحديثة ذات الأثر الجوهري في دعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى العاملين في المنظمات الإدارية. وقد أثبتت النتائج الإحصائية أن أبعاد المرونة الوظيفية الأربعة تؤثر تأثيراً معنوياً في قدرة العاملين على تحقيق هذا التوازن، مع بروز مرونة المهام والأدوار الوظيفية كأكثر الأبعاد تأثيراً، يليها مرونة ساعات العمل، ثم مرونة مكان العمل، وأخيراً مرونة الإجازات والتفرغ.

وتؤكد هذه النتائج أن المنظمات التي تسعى إلى تعزيز جودة حياة العاملين لا بد أن تتبنى سياسات تنظيمية أكثر مرونة، لا تقتصر على الشكل الإداري فقط، بل تمتد إلى إعادة النظر في فلسفة العمل ذاتها، بما يوازن

بين متطلبات الأداء المؤسسي واحتياجات الإنسان العامل. ومن ثم، فإن الاهتمام بالمرونة الوظيفية لم يعد خيارًا تنظيميًا ثانويًا، بل أصبح ضرورة إدارية وإنسانية تسهم في رفع الكفاءة وتحقيق الاستدامة المؤسسية وتحسين رفاه العاملين في الوقت نفسه.

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. 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 ٣٠ سنة
- ☐ من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
- ☐ من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة
- ☐ 50 سنة فأكثر

المؤهل العلمي:

- ☐ دبلوم فأقل
- ☐ بكالوريوس
- ☐ ماجستير
- ☐ دكتوراه

سنوات الخبرة:

- ☐ أقل من ٥ سنوات
- ☐ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
- ☐ من ١٠ إلى أقل من ١٥ 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	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	تُشجّني 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)

1	2	3	4	5	الرقم	الفقرة
☐	☐	☐	☐	☐	13	تُوفّر لي المنظمة سياسة مرنة للإجازات تُمكنني من الحصول على إجازة عند الحاجة دون إجراءات معقّدة.
☐	☐	☐	☐	☐	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 كترعاية الأطفال أو المسنين.

القسم الثالث: المتغير التابع – التوازن بين الحياة العملية والشخصية

1	2	3	4	5	الرقم	الفقرة
☐	☐	☐	☐	☐	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.