

تأثير ترتيبات العمل المرنة على الانهماك

دراسة تطبيقية على العاملين بشركات الأدوية التابعة للقطاع الخاص بالدقهلية

د. تامر إبراهيم السيد عشري

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة _ جامعة المنصورة

أ.د. حميدة محمد النجار

أستاذة إدارة الأعمال

كلية التجارة _ جامعة المنصورة

د.ى حسام الدين شعبان حسين الدوب

معيدة بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة _ جامعة المنصورة

الملخص:

استهدفت هذه الدراسة تحديد طبيعة تأثير ترتيبات العمل المرنة على الانهماك بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية التابعة للقطاع الخاص بالدقهلية، ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم استقصاء مكون من 18 عبارة، وبلغ حجم العينة 310 مفردة، وتم تجميع إجاباتهم من العاملين بشركات الأدوية التابعة للقطاع الخاص بالدقهلية من المجتمع محل الدراسة وتطبيقها إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS).

وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من المرونة في وقت العمل والمرونة في كمية العمل على الانهماك، كما توصلت إلى وجود تأثير معنوي سلبى للمرونة في استمرارية العمل على الانهماك، بينما لا يوجد تأثير معنوي للمرونة في مكان العمل على الانهماك.
كلمات مفتاحية: (ترتيبات العمل المرنة، الانهماك).

Abstract:

The aim of this study is to determine the impact of flexible work arrangement on the absorption applied on the employees of the private sector pharmaceutical companies in Dakahla, and to achieve this goal, a survey of 18 words was designed, and the sample size was 315 members, and their responses were collected from the employees of the private sector pharmaceutical companies in Dakahla from the society studied and analyzed statistically using the (SPSS) program.

The results showed a significant positive effect for the flexibility in time of work and the flexibility in the amount of work on the absorption, it also found a significant negative effect for the flexibility in the continuity of work on the absorption, while it was not a significant effect for the flexibility in the workplace and the absorption.

Keywords: (flexible work arrangements, the absorption).

تمهيد:

في السنوات القليلة الماضية استخدمت معظم الدول المتقدمة استراتيجيات عمل حديثة يطلق عليها ترتيبات العمل المرنة وكان الهدف منها إعطاء حرية أكبر للموظفين من حيث ساعات عملهم والأيام التي يرغبون العمل فيها (صالح وحمدين ، ٢٠١٠).

كما أن هذه الترتيبات كما أثير عنها (Cola 2006) قد دخلت العديد من الدول وأثرت على مدى سيطرة الموظف على الوقت الذي يتسع به عندما يستطيع إنجاز عمله في فترة زمنية محددة (Al-habil & El-rajoudi, 2013) ، ويمكن القول أن ترتيبات العمل المرنة تسمح للموظفين من إدارة وقت و مكان وكيفية إنجاز الأعمال ، كما تظهر أهمية ترتيبات العمل المرنة فيما تحققه من نتائج إيجابية عديدة مثل : ارتفاع الرضا الوظيفي وزيادة معدلات الأداء (Hill et al ., 2008) ، انخفاض معدلات كل من التغيب عن العمل والصراع بين العمل والعائلة (Shockley & Allen , 2007) .

وفي السنوات الأخيرة أصبح هناك اهتمام متزايد بالارتباط الوظيفي بحيث أكد العديد من الباحثين أن الارتباط الوظيفي يندرج عنه العديد من المزايا التي تؤدي إلى نجاح المنظمات وتحسين أدائها المالي (Saks , 2006) ، كما أشار (Macleod & Clarke , 2009) إلى أن

العمال المهتمين في أعمالهم يكونون أكثر حرية وتميزاً في بذل جهودهم في العمل عن غيرهم من العمال.

وأوصى (Bakker & Demerouti 2008) بدراسة طبيعة علاقة الارتباط بين ترتيبات العمل المرنة والالتهاك لما لهما من تأثيرات إيجابية عديدة. وبالتالي لا توجد دراسة تناولت تأثير ترتيبات العمل المرنة على الالتهاك (في حدود علم الباحثين).

وبناءً عليه يكمن سؤال الدراسة فيما يلي:

١- ما هي العلاقة بين أبعاد ترتيبات العمل المرنة والالتهاك في شركات الأدوية محل الدراسة؟

٢- ما هي درجة تأثير أبعاد ترتيبات العمل المرنة على الالتهاك في شركات الأدوية محل الدراسة؟

ولإجابة عنى هذا التساؤل هدفت الدراسة إلى:

١- تحديد طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد ترتيبات العمل المرنة والالتهاك بشركات الأدوية محل الدراسة.

٢- بيان تأثير أبعاد ترتيبات العمل المرنة على الالتهاك بشركات الأدوية محل الدراسة.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة

ويشمل متغيري الدراسة وهما: ترتيبات العمل المرنة والالتهاك، وذلك على النحو التالي:

١) ترتيبات العمل المرنة وأبعادها

١/١-تعريف ترتيبات العمل المرنة: Flexible Work Arrangement

ويعرفها (Hill et al. 2001) بأنها مزايا تسمح للموظف بمستوى معين من التحكم على (متى وأين) يعمل خارج ساعات العمل العادية.

كما عبر عنها (Rau 2003) بأنها خيارات العمل البديلة التي تسمح بإنجاز العمل المطلوب خارج الحدود التقليدية لزمان ومكان يوم العمل القياسي (Shockley & Allen , 2007).

ويعرفها (Lewis 2003) بأنها السياسات التنظيمية التي تخول للموظفين من تغيير (متى أو أين) يعملون.

كما يرى (Kossek & Michel 2011) بأنها عبارة عن الاختيارات التي تمكن العاملين من التحكم في متى يتم العمل؟ وأين يتم العمل؟ في أوقات مختلفة خلال الأسبوع أو الشهر (يونس، ٢٠١٦).

ويؤيد عليها (Stadek & Hollander 2009) بأنها تلك البرامج التي تساعد العاملين على الاختيار من مجموعة البدائل الخاصة بمكان وكيفية ومواعيد إتمام العمل (Ongaki , 2016) .

وفي ضوء التعريفات السابقة يتبلى الباحثون تعريف الخاص بـ: (Kossek & Michel's , 2012) والذي يري أن ترتيبات العمل المرنة هي : مجموعة خيارات تسمح للموظفين من تحديد متى يبدأون ومتى ينتهون من وقت العمل ، عدد ساعات العمل التي يعملون بها ، المكان الذي يعملون فيه والأيام والمناوبات التي يعملون فيها .

٢/١- أبعاد ترتيبات العمل المرنة:

اتفق بعض الباحثين (Allen et al ., 2013 ; Thompson et al ., 2014) على بعدين أساسيين لترتيبات العمل المرنة والتي تتمثل في : مرونة وقت العمل ومرونة مكان العمل ، كما اتفق كل من (Kossek Macnamara et al ., 2012 . & Michel's , 2012) على أربع أبعاد أساسية لترتيبات العمل المرنة تتمثل في : المرونة في وقت العمل ، المرونة في مكان العمل ، المرونة في كمية العمل والمرونة في استمرارية العمل ، بينما اختلف معهم باحثين آخرين (Bal & De Lange , 2015 ; Mcnall et al ., 2010 ; Matos & Galisky , 2012; Russel et al ., 2015 ; Richman et al ., 2008; Timms et al ., 2007;) على أبعاد أخرى لترتيبات العمل المرنة.

وسوف يقوم الباحثون في هذه الدراسة باستخدام أبعاد ترتيبات العمل المرنة كما تناولتها دراسة (Kossek & Michel's , 2010)، وهي: المرونة في كمية العمل، المرونة في مكان العمل، المرونة في وقت العمل والمرونة في استمرارية العمل، ويمكن عرض هذه الأبعاد الفرعية كالتالي:

أ_ المرونة في كمية العمل:

يعرفها (Kossek & Michel's , 2012) بأنها المرونة التي تسمح للموظف من التقليل من عبء العمل أو ساعات العمل اليومية، كما عرفها (Macnamara et al., 2012) بأنها المرونة التي تتيح للموظف الحرية في تقليل ساعات العمل اليومية وإنجاز العمل المطلوب أو التقليل من كمية العمل عن طريق العمل بدوام جزئي مع بقائه في نفس الدرجة الوظيفية وتشتمل على: (التقاعد التدريجي، الحد من ساعات العمل اليومية عند القيام بنفس العمل والمساهمة القيمة في ساعات العمل الإضافية).

ب_ المرونة في وقت العمل:

تعرف بأنها المرونة التي تعطي الحق للموظف من تغيير أوقات الوصول والمغادرة من وإلى موقع العمل ضمن معايير الإدارة لثلبية لاحتياجاته الشخصية (Kosseck & Michel's , 2012)، كما يعرفها (Thompson et al., 2014) بأنها المرونة التي تمنح الموظف حرية التصرف في أيام وساعات العمل اليومية ومدى قدرة الموظف من تغيير الحدود الزمنية لعماله ويتضمن كل من : (تغيير مواعيد البداية والنهاية ، التحكم في أوقات الاستراحة ، الإجازات المنفوعة الأجر للمتفرعين و أسبوع العمل المشغول) .
ج- المرونة في مكان العمل:

يعرفها (Thompson et al., 2014) بأنها المرونة التي تتيح للموظف فرص اختيار مكان أداء العمل بحيث يمكن للموظف الحصول على المعلومات التي يحتاجها في عمله من مواقع مختلفة ، كما يعرفها (Kosseck & Michel's , 2012) بأنها المرونة التي تسمح للموظفين من القيام بأنشطة العمل من مواقع مختلفة وعادة ما يتم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بها ، وتشمل كل من : (العمل عن بعد ، العمل بالمنزل والعمل خارج موقع العمل) .

د- المرونة في استمرارية العمل:

يعرفها (Kosseck & Michel's , 2012) بأنها المرونة التي تمنح الموظفين فترات راحة من العمل دون أن ينفذوا أعمالهم ويظلون على علاقة بأصحاب العمل، وتشتمل على: (إجازات إضافية غير مدفوعة الأجر، إجازات دراسية وتدريبية وفترات الراحة من العمل).

٢) الاتهماك:

١/٢- تعريف الاتهماك:

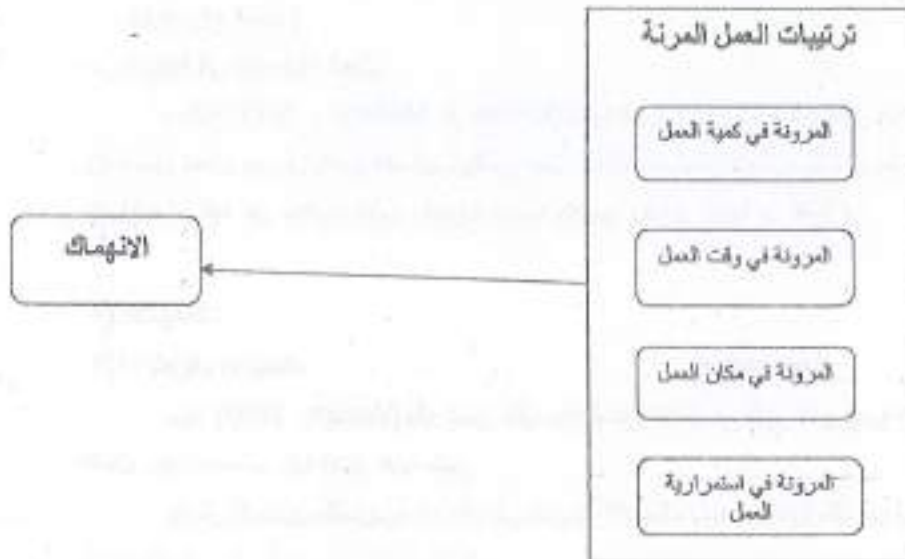
Absorption

عرفه (Vanam , 2009) بأنه شعور الفرد بالانغماس الكامل في الدور الذي يؤديه في العمل بحيث يصعب عليه فصل نفسه عنها.
وأشار (المنقري والمغربي، ٢٠١٢) إلى تعريف الاتهماك بأنه الاستغراق الشديد في العمل والمركز على أدائه وصعوبة فصله عنه.
كما عرف (المغربي، ٢٠١٢) الاتهماك _ الاستغراق في العمل _ بأنه ارتباط الموظف نفسيا بعمله بحيث يعتبر العمل ذو أهمية كبيرة في حياته وفي تقديره لذاته.
وتذكر (جمد ودطير ، ٢٠١٦) أن الاتهماك يشير إلى استغراق الموظف بوظيفته وإحساسه المستمر بانتضاء الوقت سريعا عند أداء عمله وصعوبة فصله عن العمل.

وفي ضوء التعريفات السابقة يتبنى الباحثون التعريف الخاص بـ (Kim et al., 2009) الذي يشير إلى أن الاتهام عبارة عن تركيز الموظف في عمله واستحواد العمل بكل تفكيره وانتباهه.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة الفرض التالي:

- ١- لا يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد ترتيبات العمل المرنة والاتهامك.
- ٢- لا يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد ترتيبات العمل المرنة على الاتهامك، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:
 - ١/٢- لا يوجد تأثير معنوي إيجابي للمرونة في كمية العمل على الاتهامك.
 - ٢/٢- لا يوجد تأثير معنوي إيجابي للمرونة في وقت العمل على الاتهامك.
 - ٣/٢- لا يوجد تأثير معنوي إيجابي للمرونة في مكان العمل على الاتهامك.
 - ٤/٢- لا يوجد تأثير معنوي إيجابي للمرونة في استمرارية العمل على الاتهامك.



شكل رقم (١): النموذج المقترح للدراسة

المصدر: من إعداد الباحثون في ضوء الدراسات السابقة

ثانياً: طريقة الدراسة

أ- مجتمع وعينة الدراسة

(١) مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بشركات الأوبية موضوع الدراسة التابعة للقطاع الخاص في محافظة النجفية والبالغ عددهم ١٧٢٥ موظف، موزعين على ٢٥ شركة لوبية مختلفة، وقد تم اختيار هذا المجال للتطبيق لأنه من أكثر المجالات استخداماً لترتيبات العمل المرنة.

٢) عينة الدراسة:

١/٢- نوع العينة: تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية بسبب توفر شروط استخدام وهي: الشرط الأول والذي يتمثل في عدم وجود تجانس بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها، والشرط الثاني الذي يتمثل في وجود إطار المجتمع للدراسة. ٢/٢- حجم العينة: تم تحديد حجم العينة باستخدام برنامج sample size calculator وذلك بمعلومية حجم المجتمع الذي يبلغ 1735 مفردة، وعند مستوى ثقة ٩٥% ونسبة الخطأ 5+، وبإدخال هذه البيانات إلى البرنامج تم حساب حجم العينة ويبلغ 315 مفردة، بلغ عدد الاستمارات الصحيحة ٢٥٢ استمارة بنسبة استجابة 8٠%.

٣) قياس متغيرات الدراسة:

تم التعامل مع المتغير المستقل ترتيبات العمل المرنة من خلال أربع أبعاد أساسية تشمل كل من المرونة في كمية العمل، المرونة في وقت العمل، المرونة في مكان العمل والمرونة في استمرارية العمل والتي استخدمت في دراستهم (Kossek & Michel's, 2011)، في حين اعتمد الباحثون في قياس المتغير التابع الانهماك على مقياس (schaufeli & Bakker, 2003).

وتم عرض بنود المقياس على بعض المحكمين من السادة أعضاء هيئة التدريس التجارية جامعة المنصورة وكلية التجارة جامعة الزقازيق^١. وذلك للتأكد من صلاحية هذه البنود الناحية العلمية، وقد أبدى هؤلاء المحكمون ملاحظاتهم على العبارات الواردة بالقائمة، وقد الباحث بتعديل قائمة الاستقصاء وفقاً لهذه الملاحظات والتي تضمنت تعديل صياغة عبارات القائمة.

^١ تم تعميم قائمة الاستقصاء من السادة أعضاء هيئة التدريس الآتي أسماؤهم:

- | | |
|------------------------------|--|
| ١- أ.د. عبد المعين جويعة | ١- أملاك العمود البشرية وكلية التجارة جامعة المنصورة. |
| ٢- أ.د. جاد الربيعي | ٢- أملاك العمود البشرية وكلية التجارة جامعة المنصورة. |
| ٣- أ.د. زكي حنقر | ٣- أملاك إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة الزقازيق. |
| ٤- أ.د. ناجي محمد خشبة | ٤- أملاك إدارة الأعمال المساعد بكلية التجارة جامعة المنصورة. |
| ٥- أ.د. جوير عثمان عطية الله | ٥- أملاك إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة الزقازيق. |
| ٦- د. أحمد محمد المنطوشي | ٦- مهن إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة المنصورة. |
| ٧- د. وائل سميرة زهرة | ٧- مهن إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة المنصورة. |
| ٨- د. نديم محمد سالم الزقزقي | ٨- مهن إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة الزقازيق. |

٤) اختبار الثبات لمتغيرات الدراسة:

يستخدم هذا الاختبار لقياس مدى إمكانية الاعتماد على عبارات قائمة الاستقصاء في الحصول على بيانات تتسم بالثبات، وقد تم إجراء اختبار ثبات للتأكد من إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج، حيث تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقاييس وذلك باستخدام برنامج (SPSS V.22) وفي معظم الحالات يمكن اعتبار ألفا كرونباخ مؤشراً ملائماً وممتازاً لقياس ثبات المقاييس ، وكلما اقتربت قيمة ألفا كرونباخ من الواحد الصحيح كان المقاييس أكثر ثباتاً ، وأظهرت نتائج التحليل والتي يوضحها جدول رقم (١/١) ما يلي:

جدول رقم (١/١)

نتائج اختبارات الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة

معامل الصدق	معامل الثبات		المتغيرات
	معامل ألفا	العبارة	
.٧٨٦	.٦١٨	٤	المرونة في كمية العمل
.٨٥٢	.٧٢٦	٤	المرونة في وقت العمل
.٧٧٩	.٦٠٨	٣	المرونة في مكان العمل
.٨٨٢	.٧٧٩	٣	المرونة في استمرارية العمل

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

- ١- بالنسبة لمقياس ترتيبات العمل المرنة: فقد تبين أن معامل ألفا للمرونة في وقت العمل ٦١٨، والمرونة في كمية العمل ٧٢٦، والمرونة في مكان العمل ٦٠٨، والمرونة في استمرارية العمل ٧٧٩، وأن معامل ألفا للمقياس ككل ٩٠٩، وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقاييس، حيث يرى (Hair et al., 1998) أن القيم المقبولة لمعامل ألفا كرونباخ يجب ألا تقل عن ٠,٧، وهذا ما يدل على أن المقاييس المستخدمة له درجة عالية من الاعتمادية.
- ٢- بالنسبة لمقياس الاهتمام: فقد تبين أن معامل ألفا للاهتمام ٧٠٠، مما يدل على درجة عالية من الاعتمادية والثبات على المقاييس.

٥) أساليب التحليل الإحصائي:

اعتمد الباحثون في تحليل البيانات على مجموعة من الأساليب الإحصائية والتي تتمثل

فيما يلي:

١/٥- الإحصاء الوصفي:

تم استخدام هذه الأساليب لتحديد خصائص مجتمع الدراسة من خلال الاعتماد على النسب المئوية والانحراف المعياري والوسيط الحسابي باستخدام برنامج (SPSS (V22).

٢/٥- الإحصاء الاستنتاجي:

وذلك لاختبار فروض الدراسة وتم الاعتماد على:

١/٢/٥: معامل ارتباط بيرسون:

يستخدم لقياس علاقة الارتباط بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها وتم استخدامه لاختبار الفرض الأول.

٢/٢/٥: الانحدار المتعدد:

يستخدم لقياس تأثير عدة متغيرات مستقلة على متغير تابع، وقد تم استخدامه لاختبار الفرض الثاني.

ثالثاً: تحليل البيانات

تم تخصيص هذا الجزء لعرض الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة واختبارات الفروض، وذلك على النحو التالي:

١- التحليل الوصفي للمتغيرات:

قامت الباحثة بإجراء تحليل إحصائي وصفي لمتغيرات الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS (V22 وذلك للتعرف على طبيعة البيانات وقيم المتوسطات والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة، ويوضح الجدول رقم (2/1) نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة على أساس قيم المتوسطات الحماوية والانحرافات المعيارية.

جدول رقم (٢/١)

الإحصاء الوصفي لمعغيرات الدراسة

الانحراف المعياري σ	الوسط الحسابي μ	
٠,٣٢٤	٢,٧١	المرونة في وقت العمل
٠,٢٩٨	٢,٧٩	المرونة في كمية العمل
٠,٢٩٧	٢,٨٤	المرونة في مكان العمل
٠,٣٥٥	٢,٧٧	المرونة في استمرارية العمل
		بيانات الدراسة
		البيانات

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

حيث يتضح من الجدول رقم (٢/١) ما يلي:

١. بلغ الوسط الحسابي لترتيبات العمل المرنة ككل (٢,٧٨) بانحراف معياري مقداره ٠,٢٨٥، وتراوحت متوسطات أبعاد ترتيبات العمل المرنة ما بين ٢,٧١ و ٢,٨٤ درجة على درجات مقياس ليكرت، حيث بلغ أكبر وسط حسابي ٢,٨٤ بانحراف معياري مقداره ٠,٢٩٧، ويتعلق ببعد المرونة في مكان العمل، ويتضح من ذلك أن معظم العاملين بشركات الأدوية موضوع الدراسة يستخدمون أساليب عمل مرنة خاصة بمكان العمل بدرجة فوق المتوسط وفقاً لآراء أفراد العينة وذلك لأن معظم العاملين بشركات الأدوية موضوع الدراسة عبارة عن مندوبي بيع أو مندوبي دعابة وتسويق بحيث يقومون بأعمالهم خارج موقع العمل خاصة بين المستشفيات والصيديات وعيادات الأطباء كما يستخدمون وسائل الاتصال الحديثة للتواصل مع مندوبيهم.

٢. بلغ الوسط الحسابي للاتهامك (٢,٦٩) بانحراف معياري مقداره (٠,٣٢٩).

٢_ علاقة الارتباط بين أبعاد ترتيبات العمل المرنة والاتهامك:

لمعرفة علاقة الارتباط بين أبعاد متغيري الدراسة، قام الباحثون بصياغة الفرض الأول من فروض الدراسة والذي ينص على أنه " لا يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد ترتيبات العمل المرنة والانهماك بشركات الأتوية التابعة للقطاع الخاص بمحافظة الدقهية".
وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في الجدول رقم (٣/١) حيث:

جدول رقم (٣/١)

مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	المرونة في وقت العمل	المرونة في كمية العمل	المرونة في مكان العمل	المرونة في استمرارية العمل	الانهماك
المرونة في وقت العمل					
المرونة في كمية العمل		**٠,٨٥٨			
المرونة في مكان العمل		**٠,٤٦٢	**٠,٦١١		
المرونة في استمرارية العمل		**٠,٨٨٠	**٠,٩٦٥	**٠,٥١١	
الانهماك	**٠,٥١٦	**٠,٥٣٦	**٠,٣١١	**٠,٤٩٣	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي قوي بين جميع أبعاد ترتيبات العمل المرنة، وقد تبين أن المرونة في كمية العمل والمرونة في استمرارية العمل هما أكثر أبعاد ترتيبات العمل المرنة ارتباطاً بمعامل ارتباط إيجابي قوي جداً يبلغ ٠,٩٦٥.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين المرونة في وقت العمل والانهماك وذلك بمستوى معنوية ٠,٠١ بمعامل ارتباط معنوي إيجابي معتدل يبلغ (٠,٥١٦).
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين المرونة في كمية العمل والانهماك وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ بمعامل ارتباط معنوي إيجابي معتدل يبلغ (٠,٥٣٦).

• يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين المرونة في مكان العمل والالتزام وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ بمعامل ارتباط معنوي إيجابي ضعيف يبلغ (٠,٣١١).

• يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين المرونة في استمرارية العمل والالتزام وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ بمعامل ارتباط إيجابي معتدل يبلغ (٠,٤٩٣).

٣- قياس تأثير أبعاد ترتيبات العمل المرنة على الالتزام:

لمعرفة علاقة تأثير أبعاد ترتيبات العمل المرنة على الالتزام، قام الباحثون بصياغة الفرض الثاني من فروض الدراسة والذي ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد ترتيبات العمل المرنة على الالتزام بشركات الأدوية التابعة للقطاع الخاص بمحافظة الدقهلية ".

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحثون بإجراء التحليل الإحصائي باستخدام طريقة الانحدار الخطي المتعدد (Enter) لقياس تأثير أبعاد ترتيبات العمل المرنة على الالتزام، وذلك لغرض تحديد مدى قوة المتغيرات المستقلة على تفسير التغير في المتغير التابع وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول رقم (٤/١):

جدول رقم (٤/١)

معاملات الانحدار الخطي المتعدد لتأثير أبعاد ترتيبات العمل المرنة على الالتزام

Sig.	T	B	المتغيرات المستقلة
٠,٠٠٠	٤,٢٩١	٠,٨٣٦	Constant
٠,٠٠٣	٢,٩٩٧	٠,٣٣١	المرونة في وقت العمل
٠,٠٠٠	٤,١٨٢	٠,٩٨١	المرونة في كمية العمل
٠,٢٥٥	١,١٤٠-	٠,٠٨١-	المرونة في مكان العمل
٠,٠٠٣	٣,٠٤٦-	٠,٧٠٣-	المرونة في استمرارية العمل
F=*** (29,618)	Sig.= (0,00)		
R=(0,750)	R ² =(0,325)		

* معنوية عند ٠,٠٥

** معنوية عند مستوى ٠,٠١

المصدر: من إعداد الباحثون في ضوء التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٤/١) أن النموذج معنوي حيث بلغت قيمة (F) المعنوية (٢٩,٦١٨) عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ كما يتضح من النموذج وجود تأثير إيجابي لكل من المرونة في وقت العمل والمرونة في كمية العمل على الانهماك، ووجود تأثير ساهي للمرونة في استمرارية العمل على الانهماك، وقد بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج (R²) ٠,٢٢٥ مما يشير إلى أن تأثير كل من المرونة في وقت العمل والمرونة في كمية العمل والمرونة في استمرارية العمل يقدران ٢٢,٥% من التغير في الانهماك، أما الباقى ٦٧,٥% يرجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج، كما اتضح عدم وجود تأثير معنوي للمرونة في مكان العمل على الانهماك، واتضح أيضا أن المرونة في كمية العمل في أكثر أبعاد تربيكات العمل المرنة تأثيرا على الانهماك يليها المرونة في استمرارية العمل ثم المرونة في وقت العمل.

رابعاً: مناقشة نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى أن الانهماك يرتبط بالمرونة في مكان العمل بمعامل ارتباط معنوي إيجابي ضعيف وهذا يعني أنه كلما قام الموظف بحله خارج موقع العمل أدى ذلك إلى تخفيض استغراقه الوظيفي للعمل وفصله عنه وذلك بسبب تشتت تفكيره بأعمال أخرى. ولقد اتفقت هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (Richman et al (2008) التي توصلت إلى وجود ارتباط إيجابي بين المرونة المدركة في مكان العمل والانهماك.

كما تبين أن الانهماك يرتبط بالمرونة في استمرارية العمل بمعامل ارتباط معنوي إيجابي معتدل وهذا يعني أن أخذ الموظف لإجازات متنوعة بصورة مستمرة تؤدي إلى فصل الموظف نفسه عن العمل وتشتت تركيزه عنه.

وبذلك اتفقت نتائج الدراسة مع للنتائج التي توصلت إليها دراسة Rudolph & Baltes (2016) . ولكنها اختلفت مع نتائج دراسة (Timme et al (2015) والتي توصلت إلى وجود علاقة عكسية بين استخدام تربيكات العمل المرنة والانهماك.

كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من المرونة في وقت العمل والمرونة في كمية العمل على الانهماك، مما يعني أنه كلما استطاع الموظف اختيار مواعيد عمله والتحكم في فترات الراحة الخاصة به كلما أمكنه اختيار الوقت المناسب للعمل بحيث يكون في كامل تركيزه في المهام التي يؤديها في عمله، كما أن خفض عدد ساعات العمل بالنسبة للموظف تدريجياً حتى وصوله لمن التقاعد للكامل يتيح تحقيق التوازن بين إمكانياته ومطالباته مع المهام التي يؤديها في العمل مما يؤدي إلى تركيز أفضل في العمل.

وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي سلبي للمرونة في استمرارية العمل على الانهماك، ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحثون إلى أن أخذ الإجازات المتكررة من العمل يؤدي إلى فصل الموظف نفسه من العمل ولشغاله بأعمال أخرى مما يؤدي إلى خفض استغراقه الوظيفي وتركيزه في العمل. بينما لا يوجد تأثير معنوي للمرونة في مكان العمل على الانهماك.

خامساً: توصيات الدراسة

١- إتاحة الفرصة للموظفين بأخذ فترات للراحة بين أوقات العمل عند الحاجة إليها مع تحديد حد أقصى لهذه الفترات ويمكن تنفيذ ذلك من خلال الاتصال المباشر بين الموظفين ومدراءهم أو مشرفيهم لمتابعة فترات عملهم وفترات راحتهم الخاصة.

٢- تطبيق مفهوم أسبوع العمل المضغوط بين الموظفين- إذا وافق الموظفين على ذلك- بحيث يتم ضغط العمل لمدة 4 أيام في الأسبوع وفي المقابل يحصل الموظف على يوم كامل إجازة من العمل ويمكن تنفيذ ذلك من خلال وضع جداول للعمل للموظفين بحيث يتم التوفيق بين أسابيع العمل لكل موظف مع زملائه بحيث يستمر العمل في الشركة بشكل مستمر طوال أسبوع العمل.

٣- تطبيق مفهوم تقاسم العمل والتعاون والمشاركة بين الموظفين لتحسين علاقاتهم ببعضهم البعض وخفض ضغوط العمل المتقاة على كامل موظف بعينه ويمكن تنفيذ ذلك من خلال عقد الاجتماعات الدورية مع الموظفين والقيام بإنشاء مجموعات عمل بينهم لتقاسم الأعمال.

٤- السماح للموظفين بأخذ الإجازات المتنوعة ولكن مع وضع شروط لهذه الإجازات بحيث يكون هناك حد أقصى لها وللفترة المسموح بها حتى يستطيع الموظف تجديد طاقاته للعمل مع عدم فصل نفسه عنه كثيراً كي لا ينسى المهام التي يقوم بها ويمكن تنفيذ ذلك من خلال وضع لائحة خاصة بالإجازات المسموح بها للموظفين وشروطها والتفويض بها مع تقييمها بشكل دوري حسب آراء الموظفين.

سادساً: الدراسات المستقبلية

وتتمثل الدراسات السابقة فيما يلي:

١- إجراء هذه الدراسة على العاملين بشركات الأنوية التابعة للقطاع العام.

٢- توسيط الرضا الوظيفي في العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة والانهماك.

٣- توسيط ضغوط العمل في العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة والانهماك.

سابقاً: قائمة المراجع

المراجع العربية:

١. الشغري ، عبد الحميد عبد القاح . (٢٠١٢). أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالتطبيق على الأجهزة الحكومية السعودية . المجلة المصرية للدراسات التجارية _ مصر ، ٣٦ ، (٣) ، ١-٣٩.
٢. المغربي ، عبد الحميد عبد القاح ، والمطري ، عبد العزيز بن سلطان : (٢٠١٢). أثر الأزمات القياسية على الارتباط الوظيفي لدى العاملين بمصرف الأجي بالمنطقة الغربية بالملكة العربية السعودية. المجلة المصرية للدراسات التجارية _ مصر ، ٣٦ ، (٣) ، ٥١-١٠٧.
٣. دكهنز ، خالد عبد السلام ، وحيد ، محمد حسن خليل . (٢٠١٢). أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية. (رسالة ماجستير - كلية التجارة - جامعة الإمامية بغزة) .
٤. صالح ، سمره شاتم، وحسين ، إسراء طارق . (٢٠١٠). رغبات العاملين من الاستفادة من ساعات العمل المرنة دراسة في جامعة الموصل. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، ٦ ، (١٧) ، ٩-٣٠ .
٥. بومن ، ربيعة أبو السعود أحمد . (٢٠١٦). دور تفضيلات العمل المرنة في معالجة المشكلات الناجمة عن عدم التوازن بين المتطلبات الحياتية والعائلية. (رسالة دكتوراة - كلية التجارة - جامعة القاهرة) .

المراجع الأجنبية:

- 1) Al-habâ, W., & El-rjoudi, k. (2013). Impact of flexible work arrangement on workers productivity in information and communication technology sector An Empirical study of the Gaza strip ICT firms. Journal of the Islamic University for Economic and Administrative Studies ,21 (1), 475-506.
- 2) Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. Personnel Psychology, 66, (2), 345-376.

- 3) Bakker, A., & Demerouti, M. (2007) The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22, 309-328.
- 4) Bal, P. M., & De Lange, A. H. (2015). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 88, (1), 126-154.
- 5) Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G., & O'Boyle, E. H. (2012). Job burnout and employee engagement: A meta-analytic examination of construct proliferation. *Journal of management*, 38, (5), 1550-1581.
- 6) Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River.
- 7) Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day, a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations*, 50, (1), 49-58.
- 8) Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28,(1), 96-104.
- 9) Kossek, E., & Michel, J. (2011). APA handbook of industrial and organizational psychology. Flexible work schedules. *American Psychological Association*. DC, Washington, 535-572.
- 10) Lewis, S. (2003). Flexible working arrangements: Implementation, outcomes, and management. *International review of industrial and organizational psychology*, 18, 1-28.
- 11) MacLeod, D., & Clarke, N. (2009). *Engaging for success: enhancing performance through employee engagement: a report to government*. London: Department for Business, Innovation and Skills.
- 12) Matos, K., & Galinsky, E. (2012). *National study of employers*. New York, NY: *Families and Work Institute*.
- 13) McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements, Job satisfaction, and Turnover intentions: The Mediating

Role of work-to-family Enrichment. *The Journal of Psychology*, 144, (1), 61-81.

- 14) McNamara, T., Pitt-catsouphes, M., Brown, M., & Matz-costa, C. (2012). Access to and Utilization of Flexible work options. *Industrial relations*, 51, (4), 936-964.
- 15) Ongaki, J. M. (2016). An Examination of Flexible Work Arrangements, Work-family Conflict, and Organizational Outcomes. (Unpublished PhD Dissertation), Northcentral University, 2-3.
- 16) Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Jeffrey Hill, E., & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, work and family*, 11, (2), 183-197.
- 17) Rudolph, C. W., & Baltes, B. B. (2016). Age and health jointly moderate the influence of flexible work arrangements on work engagement: Evidence from two empirical studies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, (1), 40-58.
- 18) Russell, H., O'Connell, P., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangement on work-life conflict and work pressure in Ireland. *The Economic and Social Research Institute (ESRI)*, Dublin, 189, 2-29.
- 19) Saks, A. (2006) Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, (7), 600-619.
- 20) Sladek, C., & Hollander, E. (2009). Where Is Everyone? The Rise of Workplace Flexibility. *Benefits Quarterly*, 25, (2).
- 21) Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). UWES-Utrecht work engagement scale: test manual. (Unpublished Manuscript): Department of Psychology, Utrecht University.

- 22) Shockly, K. M., & Allen, T. D. (2007). Investigating the missing link in flexible work arrangement utilization: An individual difference perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 131-142.
- 23) Thompson, R. J., Payne, S. C., & Taylor, A. B. (2015). Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 726-749.
- 24) Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O. Sit, C., & Lo, D. (2015). Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53, (1), 83_103.
- 25) Vanam, S. (2009). Job engagement : Examining the relationship with situational and personal factors. (A thesis presented to the faculty of the department of psychology) , San Jose State University .