

دراسة تحليلية لاستطلاع مرثيات سوق العمل السعودي حول العمل

أيام
أسبوعيًا 4

المقدمة

شهدت السنوات الأخيرة تحولات عميقة في كيفية تعاملنا مع العمل وحياتنا اليومية. ففي ظل التحديات التي تواجه المنظمات اليوم، أصبح من الضروري البحث عن حلول جديدة تجعل العمل أكثر فعالية وراحة للموظفين. لم يعد نموذج العمل التقليدي المتمثل في خمسة أيام أسبوعيًا، الخيار الوحيد أو الأفضل للجميع، خاصة مع ما نشهده من تغيرات اقتصادية وتكنولوجية واجتماعية تؤثر بشكل مباشر على حياتنا.

فكرة العمل أربعة أيام في الأسبوع ليست مجرد تغيير في عدد الأيام؛ إنما هي دعوة لإعادة التفكير في كيفية توزيع وقتنا بين العمل والحياة الشخصية. العديد من الدراسات العالمية تشير إلى أن هذا التغيير قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وتحفيز الابتكار، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وفي نفس الوقت، قد يساهم في تقليل الاحتراق الوظيفي ومنح الموظفين فرصة لقضاء وقت أكبر مع أسرهم وأصدقائهم، مما يعزز من جودة حياتهم بشكل عام.

يهدف الاستطلاع إلى معرفة ما إذا كانت هذه الفكرة تلقى ترحيبًا بين الموظفين في السعودية، وما هي الفرص التي يمكن أن توفرها، إلى جانب التحديات التي قد تواجهها المنظمات إذا قررت تطبيق هذا النظام. من خلال مشاركة موظفين من قطاعات متنوعة في المملكة، نسعى لتقديم صورة شاملة حول ما إذا كان العمل أربعة أيام في الأسبوع يمكن أن يكون نموذج ناجح يعزز من حياة الأفراد ويحقق أهداف المنظمات.

مدى قبول ونجاح الفكرة

ما هو توقعك لفكرة تقليل أيام العمل إلى 4 أيام أسبوعيًا في سوق العمل السعودي؟

%1

أخرى

%32

سيتم وضع قانون
لتشجيع المنظمات

%16

لن تلقى نجاحًا في
السوق السعودي

%51

ستبادر العديد من
المنظمات بتطبيق الفكرة

تشير نتائج فكرة تقليل أيام العمل إلى 4 أيام أسبوعيًا في سوق العمل السعودي إلى توجه إيجابي لدى الأغلبية، حيث يرى 51% من المشاركين أن المنظمات ستبادر بتطبيق الفكرة، ويعكس ذلك تزايد الاهتمام بتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية من خلال تقليل أيام العمل. في المقابل، يعتقد 16% من المشاركين أن الفكرة لن تلقى نجاحًا في السوق السعودي، ربما يعود ذلك إلى سبب طبيعة العمل المحلية أو تحديات التكيف مع هذا النظام الجديد. بينما توقع 32% أن الحكومة قد تتدخل بإصدار قوانين تشجع المنظمات على تبني هذا النموذج، مما يعكس الثقة في دعم الحكومة لمبادرات تحسين بيئة العمل بما يتماشى مع رؤية 2030. بشكل عام، هنالك نظرة إيجابية حول إمكانية تطبيق هذا النموذج في السعودية، مع وجود بعض التحفظات التي تتعلق بمدى ملاءمته للسوق المحلي.

مكتسبات تقليص عدد الأيام

تشير النتائج إلى أن أغلب المشاركين يرون أن أكبر فائدة للعمل 4 أيام أسبوعياً تكمن في تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث أيد 64% من المشاركين هذا الرأي. يعكس ذلك مدى أهمية تحقيق توازن أفضل في حياة الموظفين، وهو أمر يعتبر ضرورياً لزيادة مستوى الرضا الوظيفي. أما تحسين الصحة النفسية للموظفين، فقد اختاره 10% فقط من المشاركين، مما يشير إلى أن البعض يرون أن تقليل أيام العمل سيسهم في تقليل الضغط النفسي والإرهاق الذي يعاني منه الموظفون.

من ناحية أخرى، كانت الفوائد المتعلقة بالنتائج المالية والإنتاجية للمنظمات أقل أهمية بنظر المشاركين. حيث أشار 1% إلى أن هذا النظام سيؤدي إلى زيادة العائد المادي للمنظمات، بينما يرى 25% من المشاركين إلى أن زيادة الإنتاجية هي الفائدة الأبرز، مما يعكس توقعات بزيادة كفاءة العمل في ظل جدول أكثر مرونة.

إذاً، يتضح أن المشاركين يركزون بشكل أكبر على الجوانب الشخصية والنفسية في تقييمهم لفوائد العمل 4 أيام أسبوعياً مقارنةً بالفوائد المتعلقة بالمنظمات.

من وجهة نظرك، ما هي أكبر فائدة للعمل 4 أيام أسبوعياً؟



الخصم المالي مقابل الأيام

هل تقبل خصم المقدر المالي المعادل للأيام التي تم تقليلها مقابل العمل 4 أيام في الأسبوع؟

أوافق 20%



لا أوافق 80%



نلاحظ اتجاه قوي بين الموظفين نحو رفض أي خصم مالي مقابل تقليل عدد أيام العمل إلى 4 أيام أسبوعيًا. تشير النتيجة إلى أن الأغلبية العظمى من المشاركين 80% لا يوافقون على خصم مالي مقابل تقليل أيام العمل إلى 4 أيام أسبوعيًا، بينما أبدى 20% فقط موافقتهم على ذلك. يعكس هذا الرأي أن الموظفين يفضلون الاحتفاظ بالمزايا المالية حتى في حالة تقليل عدد أيام العمل، مما يشير إلى أهمية العامل المالي كجزء أساسي من رضاهم الوظيفي.

ساعات العمل المناسبة يوميًا

كم عدد ساعات العمل اليومية التي توافق عليها مقابل العمل 4 أيام في الأسبوع؟

من 8 إلى 9 ساعات

63%

من 9 إلى 10 ساعات

26%

من 10 إلى 11 ساعات

6%

من 11 إلى 12 ساعات

4%

أخرى

1%

عند النظر إلى نتائج هذا السؤال، يبدو أن المشاركين يميلون إلى الحفاظ على روتين ساعات العمل اليومي المعتاد حتى مع الانتقال إلى نموذج العمل لمدة 4 أيام أسبوعيًا، حيث تفضل الغالبية العظمى 63% العمل من 8 إلى 9 ساعات يوميًا، مما يعكس رغبتهم في تقليص أيام العمل دون زيادة كبيرة في عدد الساعات اليومية، وهو ما يشير إلى تحقيق توازن مثالي بين العمل والحياة الشخصية. في المقابل، وافق 26% من المشاركين على العمل من 9 إلى 10 ساعات يوميًا، مما يدل على استعدادهم لزيادة طفيفة في ساعات العمل مقابل يوم راحة إضافي، بينما نلاحظ انخفاضًا واضحًا في استعداد المشاركين الآخرين لزيادة ساعات العمل بشكل كبير "10 ساعات فأكثر".

أيام عمل أقل لإنتاجية أكثر

ما هو رأيك في تأثير فكرة العمل 4 أيام في الأسبوع على الإنتاجية؟

%18

لن يحدث تأثير على الإنتاجية

%5

ستقل الإنتاجية

%77

ستزيد الإنتاجية

الإنتاجية تعد أحد العوامل الأساسية في نجاح بيئة العمل، وتتأثر بالعديد من المتغيرات، من بينها تقليل عدد أيام العمل إلى 4 أيام فقط في الأسبوع. تشير نتائج الاستطلاع إلى أن غالبية المشاركين، 77%، يعتقدون أن هذا التغيير سيؤدي إلى زيادة الإنتاجية، ما يعكس تفاؤلهم بأن تقليص أيام العمل قد يشجع الموظفين على استغلال وقتهم بشكل أكثر كفاءة وفعالية. في المقابل، يرى 5% فقط من المشاركين أن الإنتاجية قد تتراجع، وهو ما يشير إلى مخاوف محدودة بشأن تأثير هذا النظام الجديد على الأداء العام. بينما يرى 18% من المشاركين أن هذا التغيير لن يكون له تأثير يُذكر على الإنتاجية، ما يشير إلى أن العوامل المؤثرة على الإنتاجية تتجاوز عدد أيام العمل وحدها.

معدل الاحتراق الوظيفي وأيام العمل

كيف ترى تأثير العمل 4 أيام في الأسبوع على الاحتراق الوظيفي؟



%17

لن يحدث تأثير



%77

سيؤدي إلى نقصانه

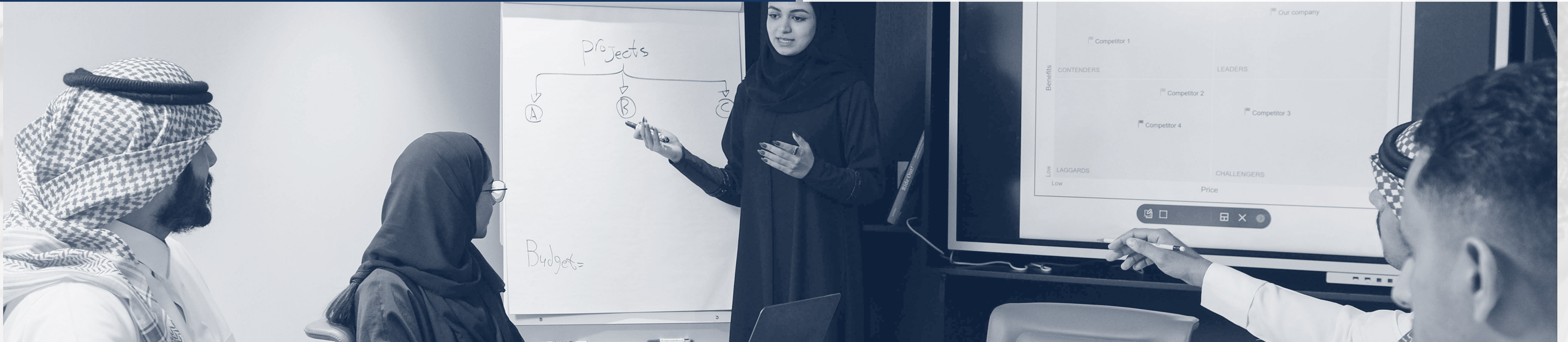


%8

سيؤدي إلى زيادته

الاحتراق الوظيفي هو حالة من الإجهاد البدني والعقلي الناتجة عن ضغوط العمل المستمرة. كيف يرى المشاركون تقليص أيام العمل إلى 4 وتأثيره على الشعور بالاحتراق الوظيفي؟

النتائج تكشف عن تفاوت كبير بين الموظفين حول تأثير العمل 4 أيام في الأسبوع على الاحتراق الوظيفي. 75% يعتقدون أن تقليص أيام العمل سيمنحهم فرصة أكبر للراحة والتوازن بين حياتهم المهنية والشخصية، مما سيساهم في تخفيف مستويات التوتر والإرهاق. هؤلاء يرون أن الحصول على وقت إضافي للراحة سيجدد نشاطهم ويقلل من الضغط اليومي. في المقابل، هناك عدد من المشاركين بنسبة 8% يخشون أن يؤدي تقليص الأيام إلى زيادة الاحتراق الوظيفي بسبب تكثيف العمل خلال الأيام المتبقية. بينما يرى نسبة أخرى أن هذا التغيير لن يكون له تأثير كبير، معتقدين أن الاحتراق الوظيفي يرتبط بعوامل أخرى تتجاوز عدد أيام العمل.



تأثير العمل على العلاقات الاجتماعية

هل ترى أن العمل 4 أيام في الأسبوع سيحسن من علاقاتك الاجتماعية خارج إطار العمل؟

92%

نعم،
تأثير إيجابي

1%

التأثير
سيكون سلبي

7%

لن يكون
هناك تأثير



نتائج هذا السؤال ترسم صورة واضحة لتوقعات الموظفين حول التأثير الاجتماعي للعمل 4 أيام في الأسبوع. الأغلبية العظمى 92%، يرون أن هذا النظام سيجلب تغييرًا إيجابيًا في حياتهم الاجتماعية. بالنسبة إليهم الحصول على يوم إضافي بعيدًا عن العمل يعني وقتًا أطول مع العائلة، الأصدقاء، أو حتى لتجربة أنشطة اجتماعية ترفيهية. يرى المشاركون في هذا اليوم الإضافي متنفسًا اجتماعيًا يعزز علاقاتهم، ويعيد الحيوية إلى حياتهم. في المقابل، نجد 1% فقط يشعرون أن هذا التغيير قد يكون له تأثير سلبي. ربما يعتقد هؤلاء أن ضغط العمل خلال الأيام الأربعة المتبقية سيؤثر سلبيًا في نوعية الوقت الذي يقضونه خارج العمل، مما قد يحد من قدرتهم على الاستمتاع بهذا الوقت. أما 7%، فهم لا يتوقعون أي تأثير يُذكر، إذ يرون أن علاقاتهم الاجتماعية لن تتأثر بعدد أيام العمل، بل تعتمد على عوامل أخرى في حياتهم اليومية.

مجالات تناسب تطبيق الفكرة

هل ترى أن العمل 4 أيام في الأسبوع مناسب لطبيعة وظيفتك أو المجال الذي تعمل به؟

قد يكون مناسب مع إجراء بعض التعديلات

16%

غير مناسب

6%

مناسب

78%

تظهر نتائج هذا السؤال أن معظم المشاركين متفائلون بشأن إمكانية تطبيق نظام العمل 4 أيام في الأسبوع في مجالاتهم. حيث أشاد 78% منهم عن اعتقادهم بأن هذا النظام مناسب لطبيعة وظائفهم. فرص تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية تتمحور حول كثير من المبادرات سواء من جانب المنظمة أو الموظف، ولكن يرى المشاركون أن تقليص عدد الأيام هو سبب مهم قد يحدث الفارق لتقوية هذا التوازن، دون أي تأثير في الأداء الوظيفي.

وعلى الجانب الآخر، هناك 6% يرون أن العمل 4 أيام قد لا يكون مناسباً لظروفهم، ربما بسبب طبيعة بعض الوظائف التي تتطلب وجوداً مستمرًا أو التزامًا بجدول معين. بينما يعتقد 16% أن هذا النظام قد يكون مناسبًا، بشرط إجراء بعض التعديلات، مثل إعادة تنظيم المهام أو تعديل ساعات العمل لضمان سلاسة الأداء وراحة الموظفين.



دعم المنظمات للفكرة

هل تعتقد أن المنظمة التي تعمل بها ستدعم العمل 4 أيام في الأسبوع؟

12%

أخضري

38%

لن ترحب بالفكرة

50%

سوف تدعم الفكرة

إذا تم تطبيق فكرة تقليص عدد الأيام إلى 4 فقط في المملكة من قبل المنظمات، هل تعتقد منضمتك ستتبع هذا النهج؟

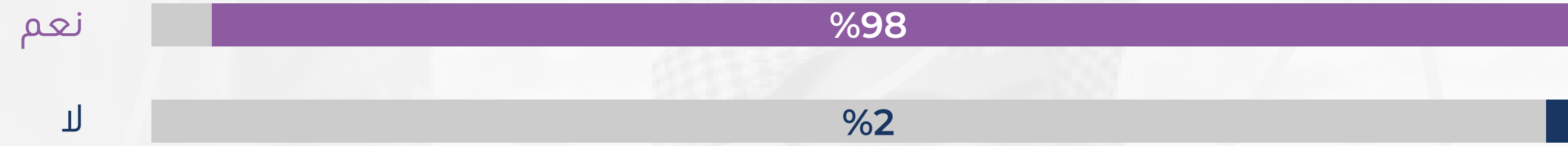
تشير نتائج هذا السؤال إلى انقسام واضح في آراء الموظفين حول دعم منضمتهم لفكرة العمل 4 أيام في الأسبوع. حيث يعتقد 50% من المشاركين أن منضمتهم ستدعم هذا النظام، مما يعكس تفاؤلهم بأن هذا التغيير يمكن أن يحدث فرقًا إيجابيًا في بيئة العمل.

في المقابل، يعتقد 38% من المشاركين أن منضمتهم لن ترحب بالفكرة، مما يشير إلى وجود مخاوف أو تحفظات بشأن تطبيق نظام العمل.

أما 12% من المشاركين غير متأكدين، مما يدل على أن هناك وجهات نظر متنوعة قد تتعلق بعوامل إضافية قد تؤثر على القرار.

فكرة تجذب المواهب

هل ترى أن المنظمات التي تعمل 4 أيام في الأسبوع ستكون أكثر جذبًا للباحثين عن عمل؟

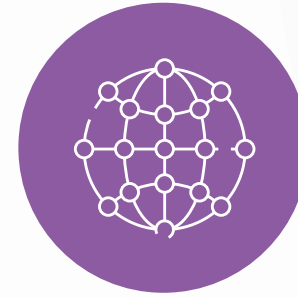


تعد عملية جذب المواهب أحد العوامل الأساسية لنجاح أي منظمة في بيئة العمل الحديثة. في ظل التنافس الشديد بين المنظمات، باتت الحاجة ملحة لاستراتيجيات فعالة لاستقطاب الكفاءات العالية والمبدعة. وتشير نتائج الاستبيان الأخير إلى أن 98% من المشاركين يرون أن المنظمات التي تعتمد نظام العمل 4 أيام في الأسبوع ستكون أكثر جذبًا للباحثين عن عمل. بينما فقط 2% من المشاركين يرون أن هذا النظام لن يكون له تأثير على جاذبية المنظمات.

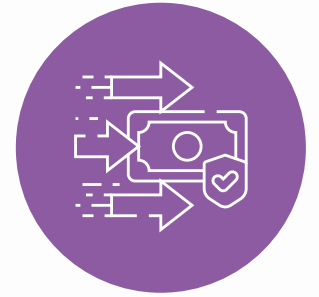


قطاعات تمثل المشاركين

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات



الخدمات المالية والمصرفية



القطاع الحكومي



الاستشارات



تجارة التجزئة



التسويق والعلاقات العامة



منهجية البحث

تم إجراء هذا الاستطلاع بهدف جمع وتحليل آراء الموظفين حول فكرة العمل أربعة أيام أسبوعيًا. وقد تم إعداد استبيان يتكون من عدة أسئلة رئيسية تركز على الجوانب المختلفة لهذا النموذج، بدءًا من مدى تقبل الفكرة، مرورًا بالفوائد المتوقعة، ووصولًا إلى التحديات المحتملة التي قد تواجهها المنظمات في تطبيقه.

بلغ عدد المشاركين في الاستطلاع أكثر من 100 موظف من مختلف القطاعات المهنية في المملكة.

عدد المشاركين:

تم استهداف موظفين يعملون في مجالات متنوعة تشمل القطاعين العام والخاص، لضمان شمولية الرؤية حول هذا النظام.

الفئة المستهدفة:

10 أسئلة تراوحت بين الاختيارات المتعددة والأسئلة المفتوحة، لتقديم فرصة للمشاركين للتعبير عن آرائهم بحرية حول مختلف جوانب النظام.

عدد الأسئلة:

تم توزيع الاستبيان إلكترونيًا لضمان الوصول إلى شريحة واسعة من الموظفين في جميع أنحاء المملكة. تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتقديم نتائج دقيقة وشاملة.

طريقة جمع البيانات:

تهدف هذه المنهجية إلى تقديم فهم عميق وواقعي حول كيفية تقبل الموظفين لهذا النموذج في سوق العمل السعودي.

الموارد البشرية
والشؤون الاجتماعية

شكراً لكم

The[®]
Professionals