



جامعة الجميع الذكية
EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

جامعة الجميع الذكية

كلية الإدارة

مشروع التخرج

الموازنة بين العمل والحياة الشخصية وأثره في التسرب الوظيفي في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

اشراف/ الدكتور وليد سليمان، الدكتورة فاطمة					
20222006109	حامد الغامدي	20212005153	مشعل سنبل	20222005615	نواف العصيمي
20222006057	ميسون الزارع	20222005458	حوراء بنجي	20212005152	فهد المصوعي
20222006221	ياسر كردي	20222005882	فيصل الشرعان	20222005937	انس الحواس
قائد المجموعة			20222005676	رائد الزهراني	

العام الجامعي 2023-2022م

المقدمة:

في ظل التغيرات السريعة والمتلاحقة ومواكبة للنمو المتطلب لرؤية المملكة العربية السعودية للعام 2030 الطموحة نشأت الضغوط والتحديات التي تواجهها المنظمات الربحية في المملكة العربية السعودية وانعكست هذه الضغوط على جودة الحياة الشخصية للموظفين مما نشأ عنه عدم الموازنة بين العمل والحياة الشخصية. حيث تبين مؤخرا ظاهرة تأثير العمل على الحياة الاجتماعية مما يسهم في زيادة الضغوطات على الموظفين وأداء مهامهم خارج بيئة العمل مما ينتج عنه ضعف الأداء وجودة المخرجات ويسهم في تسرب وظيفي بحثا عن فرص وظيفية تحقق الموازنة بين العمل والحياة الشخصية . وحيث ان جائحة كورونا قادت العالم للتوجه الرقمي والعمل عن بعد، حيث أصبح هاجسا لدى الموظفين في القطاع الخاص للوفاء بالمتطلبات المستمرة والمتلاحقة لأداء مهامه الوظيفية وحيث ان الموازنة بين العمل والحياة الشخصية يحقق الرغبات البشرية مما يسهم في زيادة الأداء والشعور بالرضا الوظيفي وبالتالي ينعكس إيجابا على أداء المنظمات وزيادة الإنتاجية لمواكبة النمو المتزايد.

مشكلة الدراسة:

ان الموظفين يسعون جاهدين للحفاظ على وظائفهم مما يشكل عائقا للموظفين في رفض اعمال خارج اطار ساعات العمل او ما يسمى بالعمل الإضافي مما يصعب على الموظفين في إيجاد توازن مرضي بين العمل والمتطلبات الشخصية والاسرة . ومن هذا المنطلق يبدأ الموظف في البحث عن بدائل أخرى تضمن له التوازن المرضي مما يعمق مشكلة التسرب الوظيفي في المنظمات الذي أصبح هاجسا لاستمرارية واستقرار الأعمال في المنظمات الربحية التي تقوم أساسا على الكفاءات المتميزة التي تسهم في النمو الفعال للمنظمات. وحيث ان استقرار الموظفين يسهم بشكل مباشر في استقرار المنظمات وزيادة انتاجيتها.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهمية لحدثة المشكلة وبحث المتغيرات لسرعة النمو وتأثيرها على المنظمات وربط الدراسات النظرية في مجال الإدارة الحديثة وربط الأدوات النظرية بالتطبيقات العملية لإيجاد الحلول المناسبة. تعرف الدراسة مفهوم الموازنة بين الحياة العملية والشخصية وتأثير سلوك الموظفين تجاه السلوك العام للمنظمات

تهدف الدراسة لطرح الحلول الإبداعية لمواكبة النمو المتسارع للمنظمات مما يسهل للقياديين اتخاذ الإجراءات المناسبة لدعم منظماتهم بالتوجه نحو الإنجاز وتجاوز العقبات الحديثة التي تمنع المنظمات من مواكبة التطورات.

أهداف الدراسة:

تسهم هذه الدراسة في إيجاد المشكلة الحقيقية لمسببات الأستغراق الوظيفي وإيجاد حلول لمشكلة الموازنة في الحياة العملية والشخصية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية والتي تدرس بتمعن المواضيع التالية:

- التعرف على مفهوم الموازنة بين العمل والحياة الشخصية من منظور الموظفين.
- دراسة أسباب عدم الموازنة بين الحياة العملية والشخصية وبحث مسببات كل مشكلة.
- دراسة تأثير المشكلة ومقارنتها بالتسرب الوظيفي في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- طرح توصيات وحلول علمية مقترحة لحل أسباب عدم الموازنة بين الحياة العملية والشخصية للمساهمة في استقرار واستمرارية المنظمات.

أسئلة الدراسة:

- ماهي ضغوطات العمل وماعلاقتها بالتوازن المطلوب من منظور الموظفين في القطاع الخاص ؟
- أثر ضغوطات العمل على الحياة الاجتماعية و الصحيه ؟
- أثر ضغوطات العمل وتأثيره على المنظمات و علاقة الموازنة بين العمل والحياة الشخصية وتأثيرها على نمو القطاع الخاص ؟
- ماهي الحلول المقترحة لحل المشاكل لتحقيق التوازن واستقراره الموظفين وانعكاسه على نجاح المنظمات ؟

الدراسات السابقة والإطار النظري:

رقم	الدراسة	الاهداف	المتغير المستقل	المتغير التابع	منهجية الدراسة	اهم النتائج والتوصيات
1	صبا نور الخولاني محمد عبد الله الخولاني 2018	تهدف الدراسة الى تعرف على تأثير التفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية دراسة تأثير النوايا الاستراتيجية على جودة الحياة الوظيفية	النوايا الاستراتيجية التصور النظري قيادة الافتراضات التفكير الشمولي	بيئة العمل المعنوية جودة الحياة الوظيفية خصائص الوظيفة المشاركة في القرارات	اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لبناء الإطار النظري، كونه يعتمد على جمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة المدرسة وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج محدّدة	التفكير الاستراتيجي ضرورة لابد منها لمعالجة المشكلات التي تواجه المنظمات ضرورة تطوير الوعي الإداري بأهمية التفكير الاستراتيجي ضرورة تنمية الشعور لدى العاملين على انهم الملاك الفعليين

				دراسة تأثير التفكير الشمولي على جودة الحياة الوظيفية		
2	هدى صالح الشميمري 2022	-التعرف على الأهمية النسبية لأبعاد جودة حياة العمل في الجامعة من وجهة أعضاء هيئة التدريس -التعرف على مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى -التعرف على مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى	جودة النمط القيادي جودة الراتب والحوافز جودة الأمان الوظيفي جودة خصائص الوظيفة	الاستغراق العاطفي الاستغراق المعرفي الاستغراق المادي	استخدام دراسة المنهج الوصفي - الدراسة السببية المقارنة وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فروضها.	-الاهتمام بتحسين جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة. -زيادة مشاركة العنصر النسائي في عملية اتخاذ القرارات والأخذ بأرائهم فيما يتعلق بحلول مشاكل العمل -تحسين نظام المكافآت بالجامعة، بحيث ترتبط بكفاءة وأداء المنسوبين.

3	ادارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمل د. سعد علي العنزي د. أحمد علي صالح	يشير الكاتب الى التحديات المعاصرة المتتمثلة بانفجار الابداع الالكتروني، وعولمة الاسواق و المنافسة، وتخفيف القواعد والقوانين، والتغيرات الديموغرافية. هذه التحديات فرضت مهمات جديدة على ادارة الموارد البشرية من اهمها واكثر ها حرجة هي جذب واستقطاب نوعية جديدة من الموارد البشرية تتميز بدراية ومعرفة عالية وقدرة متميزة. من خلال هذا	الموظفين، المديرين ، منظمات العمل	جودة رأس المال البشري	منظور فلسفي غاياته الاساسية تاصيل المنطلقات النظرية وتشخيص الافتراضات الاساسية وتحليل المضامين الفكرية حول الدور الجديد لادارة الموارد البشرية والمرتكزات الفكرية لبناء استراتيجية معاصرة وبيان مبادئ وقواعد ممارستها	من بين عدة مواضيع في ادارة رأس المال البشري ،سلط الكاتب الضوء على ماهية الاساليب التي يمكن من خلالها تحقيق الموازنة بين محوري الحياة والعمل حتى تنعم بالسعادة من خلال اشباع حاجات العاملين ورغباتهم فضلا عن اشباع حاجات المنظمات
---	--	--	--	-----------------------------	--	---

				الكتاب تعرض الكاتب لعدة نقاط من ضمنها نوعية حياة العمل في منظمات العمل في الالفية الثالثة والموازنة بين العمل والحياة		
4	مقتطفاتي في التنمية البشرية ، والقيادة، وتطوير المهارات مروان بن عبد الملك عبد المحسن مروان	يضم الكتاب مقتطفات من ثلاثة محاور رئيسية وهي (التنمية البشرية، وتطوير المهارات، والقيادة) اقتبست من اشخاص مهتمين بهذه المحاور او من جملة محض المعرفة لدى الكاتب.	الموظفين، المديرين ، منظمات العمل	اثر القيادة والافراد في نجاح المنظومات	مقتطفات اقتبست من اشخاص مهتمين بالتنمية البشرية، وتطوير المهارات، والقيادة او من جملة محض المعرفة لدى الكاتب.	سلط الكاتب الضوء على أهمية تطوير الفرد لذاته في بيئة العمل، كما سلط الضوء على أهمية القادة في المجتمع الوظيفي وتأثيرهم الاكبر على ثقافة المنظمة وعلى اداء الافراد. ومن خلالها تعرض الكاتب لاثر الموازنة بين الحياة والعمل على المنظمات
5	Anrea gargnano, 2020	الهدف من الدراسة هو إظهار الفروق في تأثيرات التوازن بين	التوازن بين العمل والأسرة، التوازن بين	الرضا الوظيفي، ضغوطات عامة، الإرهاق في	تم استخدام الإستبانة لجمع البيانات فقد تم نشر رابط الإستبانة على	تشير نتائجنا إلى أن الصحة مجال أساسي في ديناميكية التوازن بين العمل والحياة. لذلك يجب على الباحثين والممارسين النظر في المجال

		العمل والأسرة والتوازن بين العمل والصحة على الرضا الوظيفي لفئات مختلفة من العمال .	العمل والصحة.	مكان العمل.	مواقع التواصل الاجتماعي مثل لينكد إن و فيسبوك و البريد الالكتروني أيضًا. وكان عدد الأشخاص اللذين أكملوا الإستبانة 350. أكد فريق البحث عدم الكشف عن هويته وسرية ردود المشاركين طوال عملية الدراسة بأكملها.	الصحي بالإضافة إلى مجال الأسرة عند التحقيق في التوازن بين العمل و الحياة. هذه العلاقة لها أهمية بارزة في القوى العاملة الحالية غير المتجانسة أخيرًا ، تقدم نتائجنا دليلًا ، يمكن تكراره ، على أن أهمية التوازن بين العمل والصحة لا تتعلق بالعمر ، كما كان يُعتقد سابقًا ؛ ولكن فقط مع الحالة الصحية.
6	Francis C,2020	هذه الدراسة تبحث في التوازن بين العمل والحياة وأداء موظفي شركات التأمين المختارة في ولاية لاغوس. الهدف من الدراسة لفهم تأثير التوازن بين العمل والحياة ، وتعارض	أداء الموظف، المرونة في العمل، الإستقلالية الوظيفية.	التوازن بين العمل والحياة.	استخدمت الدراسة البحثية مسح مقطعي. أيضًا تم إجراء إستبيان كأداة بحث للدراسة بين موظفي الإدارة الوسطى وموظفي الإدارة الأدنى مع 249 مستجيبًا اعتبروا قابلين للإستخدام. تم تحليل المتغيرات	يجب أن تكون هناك سياسات مفصلة بشكل جيد من شأنها أن توجه كلاً من الإدارة والموظفين في المنظمات حول التوازن بين العمل والحياة . يجب إجراء التدريب والتطوير على أساس سنوي أو نصف سنوي أو ربع سنوي من قبل الإدارة بشأن الموضوع. يجب أن تسعى الإدارة إلى تقديم ترتيب عمل مرن من أجل تحسين أداء الموظف ،

				الأدوار ، وترتيب العمل المرن ، والاستقلالية الوظيفية على أداء الموظف.		الاجتماعية والديموغرافية باستخدام الإحصاء الوصفي ، بينما تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الإحصاء الاستدلالي للارتباط.	وهناك حاجة إلى أن تشجع المنظمة الاستقلالية الوظيفية لتقليل إجهاد الموظفين وزيادة أداء عملهم بشكل ثابت. هناك أيضًا حاجة للمنظمة لتقليل أو القضاء على تضارب دور الموظفين حيث تم الكشف عن أن الموظفين يواجهون تضاربًا في واجباتهم الخاصة إذا طُلب منهم أداء مهام متعددة.
7	فاتن عبد النعيم 2021	دراسة عاقة التوازن بين الحياه والعمل من خلال استعراض بعض الدراسات والبحوث السابقه	تأثير استخدام التكنولوجيا وكونها سبب في زيادة الضغوط	التوازن بين الحياة والعمل - الضغوط - الذكاء العاطفي - زيادة الاعمال المتطلبه	د ا رسة العلاقة التأثيرية بين ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة واقترح حلول لتجنب عدم التوازن		وجوب تحسين الذكاء العاطفي اعدم وجود التوازن يؤدي الى التسرب الوظيفي الانعكاس الايجابي على الموظف عندما تقوم المنظمات بتعزيز التوازن .
8	صباح ابراهيم علوش 2016	دراسه ميدنيه بالتطبيق على جامعة قناة السويس	نتائج العداله التنظيميه بين العمل واحياء	مستوى العداله التنظيميه بين العمل والحياء - ضغوط العمل	دور العداله التنظيميه في تخفيض ضغوط العمل		- تحديد انواع الضغوط وتحديد مستوى الضغوط على الفئات المستهدفه - تأثير نقص العداله التنظيميه

						- كيفية رفع مستوى تطبيق العدالة التنظيمية - رفع مستوى التعاون بين الموظفين
9	إسراء محمود المساد 2018	قياس اثر الموازنة بين الحياة والعمل على ارتباط العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن .	الوفاء بمتطلبات الاسرة , ضغط العمل , ساعات العمل المرنة , العمل عن بعد .	الانخراط , رضا العاملين , الحماس	تم استخدام الأسلوب الوصفي واستبانة لجمع البيانات من الموظفين لشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الموجودة في مجمع الحسين للأعمال في الأردن	الحفاظ على المستوى الحالي المتحقق من الموازنة بين الحياة والعمل والعمل على تطويره باستمرار وتوفير برامج العمل المرنة
10	محمد يمانى زوام عاشور 2019	استكشاف طبيعة العلاقة المباشرة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي واختبار الدور الوسيط للتوازن بين الحياة والعمل	عب العمل الزائد , غموض الدور , صراع الدور .	اعلى مستويات الالتزام والعكس صحيح	المنهج الوصفي التحليلي والدراسة المكتبية ودراسة الميدانية مجتمع عينة الدراسة جميع أعضاء العاملين بالمستشفيات الجامعية بالقاهرة	خفض مستويات الضغوط الوظيفية وتعزيز تحقيق التوازن الإيجابي والعمل على زيادة الالتزام التنظيمي من خلال تحسين مستويات التوازن بين الحياة والعمل

				في تعديل قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين		
11	د. محمد بن سعيد العمري أ. عبيد سعود السهيلى 2020	تأثير ضغوط العمل في القطاع الخاص على ولاء الوظيفي للعاملين	صراع - غموض الدور - عبء العمل - بيئة العمل المادية - فرص التقدم الوظيفي والإبداع	الولاء التنظيمي	تم استخدام المنهج الوصفي لتحقيق الدراسة والجابة على فرضياتها كما ان المنهج يهتم بالوصف الديقيد الشامل كيفاً وكماز كما انا المنهجية لاتقم علي جمع البيانات فقط بل بتحليلها ووتفسيرها ثم تستنج منها الوصايات لتحسين الوضع.	1. وضع الشخص المناسب في مكان مناسب تتلاءم مع مع شغفه لتقليل شعوره بضغط العمل العمل. 2. ان يكون العامل (الموظف) ملم بكامل واجبات العمل لازالة الغموض وفور انخراطه في العمل اليومي واحاطته بالمكتسبات ومدى اهميتها لزيادة الولاء للموظف مما ينقص شعور عبء العمل 3. ان يوجد خطة واضحة للتدرج الوظيفي 4. علم ادارة المنظومة باسباب الضغوط في العمل والعمل على ايجاد حلول لها كالاتي • إعادة تصميم الوظائف

						• نظم الاختيار والتعيين • تصميم نظم الحوافز وتقويم الأداء • تطوير برامج تدريب نوعية - إقامة أنشطة اجتماعية بصورة دورية
12	محمد إبراهيم عجينا العبيد د. صديق بلل ابراهيم بلل 2022	التمكين الإداري واثره على ترك العمل في ظل زيادة ضغوط العمل لدى الشركات الخاصة	التمكين الإداري	نية ترك العمل	تقوم الدراسة على ثلاثة مباحث رئيسية 1. تناول نظرية التوقع التي استند عليها نموذج الدراسة ونموذج الدراسة المقترح 2. تطوير الفرضيات التي	1. احراء دراسات اخرى، مدى تأثير تمكين العاملين على متغيرات اخرى على سبيل المثال (التميز التنظيمي و إدارة الوقت) 2. دراسة العلاقة بين الامكين الاداري والابداع 3. دراسة المقارنة بين التمكين في القطاع

الخاص والعم.	طبقت عليها الدراسة 3. المنهج الوصفي ، ويهدف هذا المنهج إلى دراسة خصائص المجتمع المراد دراسته وطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة					
توصلت نتائج الدراسة إلى وجود اختلافات معنوية بين أبعاد العمل اللائق بالدول محل الدراسة.. في ضوء نتائج الدراسة يضع الباحث مجموعة من التوصيات حول أبعاد العمل اللائق بشكل عام، من أهمها: أن تتخذ الحكومات مجموعة من التدابير والإجراءات لتحسين الامتثال لمعايير العمل، وعلى رأسها تعزيز قدرة مفتشي العمل	يعتبر المنهج الاستنباطي هو المنهج المناسب لدراسة الحالية، حيث تسعى الدراسة الحالية إلى تبرير العلاقة بين المتغيرات بالشكل الذي يمكن من خلاله قبول أو رفض الفروض، بالإضافة إلى أن المنهج الاستنباطي	تحقيق التنمية المستدامة	أبعاد العمل اللائق	التعرف على تأثير توافر أبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة، وذلك في ظل توسيط تحسين أداء العاملين.	سامح محمد السيد 2022	13

						يتعلق بالأسلوب الكمي الذي يساعد على فهم مجتمع الدراسة، وتحليل العلاقة بين المتغيرات
14	<u>هشام محمد</u> <u>صبري البحري</u> 2017	بناء نموذج يحدد الاطار الذي يوصف ويحلل أثر تطبيق إستراتيجيات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على تقليل التسرب الوظيفي للعاملين في المنظمات الصناعية العاملة في مصر، مع توضيح تأثير المتغير المستقل سمات شخصية العاملين على هذا النموذج	إستراتيجيات التنشئة الاجتماعية التنظيمية	التسرب الوظيفي	قام الباحث بعمل دراسة استكشافية على مجموعة من الشركات الصناعية في محافظة الجيزة.. واعتمد فقط أسلوب البحث الاستطلاعي.	تبين للباحث ان الكثير من المنظمات يخطئ اثناء عملية تأهيل الموظفين الجدد حيث يبالغ في تصوير الإيجابيات حول البيئة التنظيمية ومناخ وظروف العمل داخل هذه الشركات وان كثير من الموظفين يبدون غضبهم مع مرور الوقت بسبب زيف المعلومات التي حصلوا عليها اثناء فترة التأهيل، وعلى ذلك من احد اهم توصيات البحث هو : ضرورة عمل اختبارات لتحليل شخصية الموظفين الجدد قبل انضمامهم للعمل في المنظمة واخضاعهم لبرامج التهيئة الاجتماعية .

15	دراسة أثر اختلاف أجيال العاملين على التوازن بين العمل والحياة. إعداد الباحثة / فاتن عبد النعيم أحمد	إلقاء الضوء على طبيعة مفهوم اختلاف أجيال العاملين، والمفاهيم والدارسات المرتبطة به.	التوازن بين العمل والحياة. متطلبات العمل، ثقافة المنظمة،	جودة الحياة. تكاليف الرعاية الصحية والتعيين والتدريب	تم استخدام الاسلوب استبانة لجمع المعلومات من الموظفين لشركات مختلفة بتركيا، و دراسات عينة من 543 من خريجي جامعة نيويورك بالتز متضمنه الأجيال الثلاث، B . B أن جيل يحقق توازن أقل من جيلي X ، وقد يكون Y ، هذا دليلاً على رغبة في تقديم تضحيات شخصية من أجل حياته المهنية، كلما زاد عدد العاملين من جيل X ، Y بالمنظمة، أزدت التوقعات حول ضرورة وجود بيئة توافرها ثقافة الحياة العملية الإيجابية، لذا على أصحاب العمل ادراك أن للعاملين حياة خاصة، وأن عدم تحقيقهم توازن بين عملهم وحياتهم، قد يكون السبب واء تركهم لوظائفهم.
	إلقاء مزيد من الضوء على مفهوم التوازن بين العمل والحياة، وما يرتبط به من مفاهيم و دارسات.	التعرف على طبيعة العلاقة بين اختلاف أجيال العاملين والتوازن بين العمل والحياة.	متطلبات الحياة. اختلاف الاجيال.		برز التوازن بين العمل والحياة كمسألة استراتيجية لإدارة الموارد البشرية، وعنصر أساسي في توظيف والاحتفاظ بالعاملين Y الموهوبين خاصة من جيل ، بالإضافة لتأثيره على صحة وسلامة العاملين، لذا على المنظمات تقديم حلول لتحسين تلك الممارسات بشكل مستمر، لجذب الكفاءات منهم والحفاظ عليهم.

				محاولة الإسهام في سد الفجوة البحثية في مجال د ا رسة العلاقة بين اختلاف أجيال العاملين والتوازن بين العمل والحياة.		
16	كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. د. عبد الوهاب بن شهاب بن شميلان	-التعرّف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي في المملكة. -التعرّف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء القطاع الحكومي في المملكة. -التعرّف على المتغيرات الشخصية المؤسسية، ودورها في	جودة الحياة الوظيفية. الرضا الوظيفي. تحسين جودة الحياة الوظيفية	التوازن بين العمل والحياة الشخصية الاحتياجات التقديرية. احتياجات الصحة والسامة. أداء الموظف	قام الباحث بتطبيق استمارة الاستقصاء على عدد (482) مفردة من كل من (وزارة العدل وجامعة الملك فيصل والهيئة الملكية بالجبيل) مستعيناً بأسلوب العينة العشوائية موزعة على الهيئات بما يتناسب مع النسبة المئوية لأعداد	التحسين في أداء الموظف، والتحسين في مهام الوظيفة، والتحسين في المناخ الوظيفي.

				تحسين جودة الحياة الوظيفية. -التعريف على أفضل الممارسات التي تقوم المؤسسات الحكومية بالملكة بتطبيقها لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وأثر ذلك على أداء العاملين فيها. -الخروج بتوصيات ومقترحات للمنظمات الحكومية؛ تسهم في تطوير هيكل الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي.		العاملين بتلك المؤسسات وجاءت النسب كالتالي:- -جاءت «الهيئة الملكية» في المرتبة الأولى بنسبة 41.1% -جاءت «وزارة العدل» في المرتبة الثانية بنسبة 33.8% -جاءت «جامعة الملك فيصل» في المرتبة الثالثة بنسبة 25.1%.
--	--	--	--	--	--	--

17	د. فريدة أبو غازي جامعة سيكيدة 2020	تعريف على مصادر ضغوط العمل وقياس أثرها على الموارد البشرية بالجامعة	تعرض العاملون لمستويات متفاوتة من الضغوطات والتوتر التي تترك أثرا نفسيا واجتماعيا عليهم	تنوع مصادر الضغط من شخص الى اخر	مجتمع الدراسة: مجموعة المفردات الممكنة التي تربطها خصائص وسمات محدده أساليب المعالجة الإحصائية: تحليل بيانات أداة الاستمارة باستخدام الإحصاء الوظيفي	- وجود مصادر ضغط متنوعة لضغوط العمل لدى الموارد البشرية - وجود اثر معنوي لمتغيرات ضغوط العمل - لا بد من إدارة العمل التركيز على ضغوطات العمل ومسبباتها والتخفيف منها البحث عن اليات فعلية ومناسبة لتوضيح المشاكل العالقة للأفراد مع الادارة
----	--	--	--	---	--	---

المنطلقات النظرية للدراسة:

المصطلحات والتعاريف.

التوازن بين العمل والحياة (بالإنجليزية : Work—life balance) : و هو مفهوم واسع يحدد مساحات معينة بين العمل من جهة والحياة الشخصية بكل متطلباتها من جهة أخرى مثل (متطلبات الاسرة , ممارسة الأنشطة الاجتماعية والرياضية والثقافية ...الخ)

التسرب الوظيفي: يُعرف التسرب الوظيفي بأنه بحسب مجلة القافلة: «إرادة الموظف في ترك عمله الحالي سواء برغبته أو برغبة المنشأة». ويعرفه «اليكس ماسفيتير» بأنه «قرار الفرد المنتهي إلى منظمة ما يحصل منها على أجر بترك عمله الحالي.

ضغوط العمل: بحسب موقع فرصة أنّها استجابة الأشخاص لما يتعرّضون له من مواقف وأحداث في بيئة العمل تتطلّب منهم التصرف على نحو معيّن لا يملكون معرفة به أو خبرة سابقة فيه، الأمر الذي يؤدي إلى الشعور بالتوتر والضغط أو الحيرة، ومحاولة التعامل مع هذه المواقف وحلّ أي مشكلات مرتبطة بها.

السلوك التنظيمي: بحسب مادة "Managing People and Organization": هو دراسة السلوك البشري في الأطر التنظيمية، والتفاعل بين السلوك البشري والمنظمة نفسها.

المنهجية وطرق البحث:

المنهج الوصفي التحليلي.

أدوات الدراسة:

الدراسة المكتبية وعينة الدراسة العاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

مجالات الدراسة:

الحدود الموضوعية: الدراسة الحالية اقتصر على متغيرات موازنة الحياة العملية والشخصية على الأفراد والمنظمات

الحدود الزمانية: تطبق الدراسة في عام 2022

الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية - منطقة مكة المكرمة - القطاع الخاص في الصناعة

التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية:

سوف يقوم الباحثون بإجراء دراسته استطلاعية في الفترة 1\11\2022 الى الفترة 15\11\2022

و الهدف منها إجراء التالي:

- إجراء إستبيان في تأثير الضغوط على العاملين في القطاع الخاص.
- إجراء مقابلات في القطاع الخاص في المجال الصناعي مع قادة المنظمات.

توثيق المراجع والمصادر المبدئية:

- 1 تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية صبا نور الخولاني , محمد عبد الله الخولاني 2018
- 2 جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية هدى صالح الشميمري 2022
- 3 ادارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال د. سعد علي العنزي, د. أحمد علي صالح
- 4 مقتطفاتي في التنمية البشرية ، والقيادة وتطوير المهارات مروان بن عبد الملك عبدالمحسن مروان
- 5 Work–Family and Work–Health Work–Life Balance: Weighing the Importance of Balance Andrea Gragnano *, Silvia Simbula and Massimo Miglioretti
- 6 Work-life balance and employee performance in selected insurance companies in Lagos State Francis C, 2020
- 7 دراسة العلاقة التأثيرية بين ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة إعداد الباحثة فتن عبد النعيم 2021
- 8 دور العدالة التنظيمية في تخفيض ضغوط العمل : دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس صباح ابراهيم علوش 2016
- 9 الموازنة بين الحياة والعمل وأثرها على ارتباط العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن إسراء محمود المساد 2018
- 10 اختبار الدور الوسيط للتوازن بين الحياة والعمل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية علي عينة من العاملين بالمستشفيات الجامعية محمد يماني زوام عاشور, أ.د. شوقي محمد الصباغ 2019
- 11- أثر ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي (دراسة ميدانية على العاملين في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض) د. محمد بن سعيد العمري, أ. عبيد سعود السهلي 2020
- 12 التمكين الإداري وأثره علي نية ترك العمل في ظل ضغوط العمل كمتغير معدل محمد إبراهيم عجينا العبيد , د. صديق بلل إبراهيم بلل 2022
- 13 توسيط تحسين أداء العاملين في العلاقة بين ابعاد العمل الائق وتحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية سامح محمد السيد 2022

- 14 أثر تطبيق إستراتيجيات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على تقليل حالات التسرب الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية العاملة في مصر مع توسيط السمات الشخصية للعاملين (دراسة استطلاعية) هشام محمد صبري البحيري 2017
- 15 دراسة أثر اختلاف أجيال العاملين على التوازن بين العمل والحياة. فاتن عبد النعيم أحمد
- 16 كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. د. عبد الوهاب بن شهاب بن شميلان
- 17 تحليل اثر مصادر ضغوط العمل في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية المؤسسة المينائية - سكيكدة د. فريدة أبو غازي جامعة سكيكدة 2020