



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

Work life Balance and its Effect on Employees turnover in the private
Sector in Saudi Arabia

اشراف/ الدكتور وليد سليمان، الدكتورة فاطمة					
قائد المجموعة			20222005676		رائد الزهراني
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

العام الجامعي 2022-2023م

قائمة المحتويات

الرقم	المحتوى	رقم الصفحة
-	المقدمة	3
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها		
1.1	مشكلة الدراسة	4
1.2	أهمية الدراسة	4
1.3	أهداف الدراسة	5
1.4	أسئلة الدراسة	6
1.5	المنطلقات النظرية للدراسة	6
الفصل الثاني: متغير الدراسة والدراسات السابقة		
2.1	متغيرات الدراسة	7
2.2	الدراسات السابقة	7
2.3	التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية	10
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة		
3.1	الإطار النظري	11
3.2	المصطلحات والتعاريف	12
3.3	المنهجية وطرق البحث	12
3.4	أدوات الدراسة	12
3.5	مجالات الدراسة	12
3.6	عينة الدراسة	13
3.7	أداة جمع بيانات الدراسة	13
3.8	معدل الاستجابة	14
3.9	صدق أداة القياس	14
3.11	ثبات أداة القياس	14
3.12	خصائص عينة الدراسة	14
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها		
4.1	عرض نتائج الدراسة وتفسيرها	15
الفصل الخامس: تحليل النتائج والتصور المقترح		
5.1	الفرضية الأولى	16
5.2	الفرضية الثانية	16
5.3	الفرضية الثالثة	16
5.4	التوصيات	16
الملاحق		
-	قائمة المراجع والمصادر	17
-	الاستبانة	19
-	الملخص باللغة العربية	25
-	الملخص باللغة الإنجليزية (Abstract)	25

المقدمة:

في ظل التغيرات السريعة ومواكبة للنمو أصبحت الموازنة بين العمل والحياة الشخصية هاجساً لدى العاملين حيث يعتبر عدم الموازنة بين الحياة والعمل في حد ذاته مصدراً من مصادر الضغوط التي يعاني منها العاملين بحسب (فاتن عبد النعيم 2021). حيث تنعكس الضغوط على جودة الحياة الشخصية للموظفين مما نشأ عنه عدم الموازنة بين العمل والحياة الشخصية مما يصيبهم بالإحباط ويؤثر على قدراتهم على الوفاء بمتطلبات الأدوار الأخرى كما أثبت (Virick, Lilly, and Casper 2007) أن العاملين ممن تركوا العمل يعانون من مستويات عالية من عدم التوازن بين عملهم وحياتهم. ما يسهم في زيادة الضغوطات على الموظفين وأداء مهامهم خارج بيئة العمل مما ينتج عنه ضعف الأداء وجودة المخرجات ويسهم في تسرب وظيفي بحثاً عن فرص وظيفية تحقق الموازنة بين العمل والحياة الشخصية. وهذا ما أكدته دراسة أثر ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي للباحث د. محمد العمري 2020 على دراسة ميدانية على العاملين في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي على عينة الدراسة 400 أفراد العينة يعانون بدرجة مرتفعة من أبعاد ضغوط العمل. حيث أصبح هاجساً لدى الموظفين في القطاع الخاص للوفاء بالمتطلبات المستمرة والمتلاحقة لأداء مهامه الوظيفية وحيث أن الموازنة بين العمل والحياة الشخصية يحقق الرغبات البشرية مما يسهم في زيادة الأداء والشعور بالرضا الوظيفي وبالتالي ينعكس إيجاباً على أداء المنظمات وزيادة الإنتاجية لمواكبة النمو المتزايد. حيث أصبح الجذب من قبل بعض المنظمات بتوازن الموظفين بين حياتهم الشخصية و الوظيفية أكثر من أي وقت مضى لعدم تسرب موظفيها والمحافظة على الكفاءات بخلق بيئة عمل إيجابية متوازنة ووضعت في عين الاعتبار أن تدهور هذه البيئة يؤثر في حياة الموظفين بشكل عام ويؤثر على أداء مهامهم بالشكل المطلوب حيث أن التوازن يخلق أجواء إيجابية في المنظمة ورفع مستوى الرضا عن الحياة . “وقد أوضحت دراسة (Yotbi and Jyotbi, 2012) أن متطلبات العمل وضغوطه تجعل من الصعب على الفرد إيجاد الوقت اللازم لتحقيق التوازن بين العمل والحياة بأنشطتها المختلفة. كما بينت نتائج دراسات 2014, (Bowling, Beehr and Swader, & Tekavcic Mihelic Katrina(), 2011 Zhang, J., & Liu, Y.; 2005) ولتحقيق أهداف هذا البحث تم تقسيمه إلى أربعة محاور المحور الأول التعرف على ضغوط العمل لدى العينة المسببة لعدم الموازنة بين العمل والحياة الشخصية المبحث الثاني أسباب عدم الموازنة وأثر الضغوطات على

الموظفين صحيا وجسديا وتأثيره على المستوى الوظيفي، المبحث الثالث الموازنة بين العمل والحياة الخاصة للموظف وانعكاسه على أداء المنظمات ، المبحث الرابع التوصل لمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات المقترحة وحلول للتعامل مع الضغوطات .

الفصل الأول:

مشكلة الدراسة وأهميتها

1.1 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 . حيث اظهرت فانتن عبد النعيم في دراسة اثر اختلاف الاجيال على التوازن بين الحياة والعمل في استقصاء اجراه المجلس التنفيذي للشركات بأمريكا على عينة 50 الف موظف حول العالم ان 30% من العاملين يحققون توازنا بين العمل والحياة وبالمقابل فإن 70% لا يحققون هذه الغاية. 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 إنتاجيتها حيث اننا نسعى في هذه الدراسة الى معرفة الأسباب التي اثرت على الموظفين وادت الى تسربهم بسبب عدم التوازن والضغوط الوظيفية في عملهم الحالي الى عمل يتيح لهم الجمع بين العمل والحياة الشخصية مع عدم الاخلال بمتطلبات العمل او التأثير على إنتاجية الموظف ومما قد يترتب عليه من سلوك إيجابي للحياة والعمل وتحقيق الأهداف واشباع للرغبات الشخصية والاستقرار ومن ثم الرضا , ويمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال السؤال التالي : ما العلاقة بين الموازنة بين العمل والحياة الشخصية واثره في تسرب الموظفين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ؟

1.2 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 حيث تعرف الدراسة مفهوم الموازنة بين الحياة العملية والشخصية وتأثير سلوك الموظفين تجاه السلوك العام للمنظمات وتهدف 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 الجديدة وذلك لأهمية وضع التصورات والخطوات التي تقلل من حدة الضغوط التي تؤثر في التوازن بين العمل والحياة الشخصية وان تجاهل ضغوط العمل يخلف اثار ضارة الى المنظمات اقتصادياً , وفي هذه الدراسة قد تقدم إضافة جديدة وجيدة في الموازنة بين العمل والحياة الشخصية واثرة في التسرب الوظيفي وان اهماله يؤدي الى خسائر على مستوى الفرد والمنظمة .

وتلخص اهمية دراسة عدم الموازنة بين العمل والحياة الشخصية كالتالي :

1-دراسة العلاقة بين الموازنة بين العمل والحياة الخاصة وعلاقته بالتسرب الوظيفي وضغوط العمل بأنواعها.

2- التعرف على ضغوط العمل وتأثيره على إنتاجية الموظفين وتحقيق الأهداف والنمو نتيجة عدم التوازن والقلق .

3-معرفة التأثير السلبي على الصحة النفسية والبدنية والعلاقات الاجتماعية على العاملين .

4-مساعدة متخذي القرار في تحسين عمل المنظمات ورفع انتاجيتها بناء على التوصيات والاستنتاجات.

1.3 أهداف الدراسة:

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

1-التعرف على مفهوم الموازنة بين العمل والحياة الشخصية من منظور الموظفين.

2-دراسة أسباب عدم الموازنة بين الحياة العملية والشخصية وبحث مسببات كل مشكلة.

3-دراسة تأثير المشكلة ومقارنتها بالتسرب الوظيفي في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

4-طرح توصيات وحلول علمية مقترحة لحل أسباب عدم الموازنة بين الحياة العملية والشخصية

للمساهمة في استقرار واستمرارية المنظمات.

5-التعرف على النتائج الإحصائية لدى المبحوثين فيما يخص الضغوط والاتجاه نحو التسرب الوظيفي

6- معرفة العلاقة في مستويات الموازنة بين العمل والحياة الشخصية والميل نحو التسرب الوظيفي في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية

1.4 أسئلة الدراسة:

1. ماهي ضغوطات العمل وما علاقتها بالتوازن المطلوب من منظور الموظفين في القطاع الخاص؟
2. أثر ضغوطات العمل على الحياة الاجتماعية والصحية؟
3. أثر ضغوطات العمل وتأثيره على المنظمات و علاقة الموازنة بين العمل والحياة الشخصية وتأثيرها على نمو القطاع الخاص ؟
4. ماهي الحلول المقترحة لحل المشاكل لتحقيق التوازن واستقراره الموظفين وانعكاسه على نجاح المنظمات ؟

1.5 المنطلقات النظرية للدراسة:

الفرضيات:

تبنى الدراسة على فرضية اساسية واحدة وهي أن عدم الموازنة بين العمل والحياة الشخصية تؤثر على المستوى الصحي والجسدي على العاملين وتؤدي للتسرب الوظيفي وينبثق منها عدة فرضيات:

الفرضية الأولى : الضغوط بأنواعها كمتغير وسيط (طبيعة العمل ,غموض الدور ,عبء العمل) تؤدي الى عدم الموازنة بين العمل والحياة الخاصة (متغير تابع) ومن تبعاتها التسرب الوظيفي كمتغير مستقل

الفرضية الثانية : عدم الموازنة بين العمل والحياة الخاصة للعاملين تؤثر في اداء العاملين وينعكس سلبا على اداء المنظمات وتحقيق تطلعاتها .

الفرضية الثالثة : عدم الموازنة بين العمل والحياة الخاصة للعاملين تؤثر على الحالة الصحية والجسدية للعاملين وتكون اسباب للتسرب الوظيفي.

الفصل الثاني:

متغير الدراسة والدراسات السابقة

2.1 متغيرات الدراسة :

1- المتغير المستقل: التسرب الوظيفي.

2- المتغير التابع: الموازنة بين العمل والحياة الشخصية.

3- المتغير الوسيط: ضغوطات العمل بأنواعها.

2.2 الدراسات السابقة:

قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الإداء الوظيفي 2013 أظهرت سحراء أنور (في دراسة عينتها 80) من المعهد الطبي التقني المنصور وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى 0.05, 0.01 بين ضغوطات العمل بأنواعها (طبيعة العمل , غموض وصراع الدور , عبء العمل) على الأداء الوظيفي والتي تدعم فرضية "يؤثر عبء العمل تأثير ذو دلالة معنوية في مستوى الإداء الوظيفي بثبوت 50% من فرضياتها خلال البحث.

تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية صبا نور الخولاني , محمد عبد الله الخولاني 2018 دراسة تأثير التفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية ودراسة النوايا الاستراتيجية على جودة الحياة الوظيفية ودراسة تأثير التفكير الشمولي على جودة الحياة الوظيفية.

جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية هدى صالح الشميمري 2022 حيث هدفت الدراسة على التعرف على الأهمية النسبية لأبعاد جودة حياة العمل في الجامعة من وجهة أعضاء هيئة التدريس والتعرف على مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ام القرى .

ادارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال د. سعد علي العنزي، د. أحمد علي صالح حيث يشير الكاتب الى التحديات المعاصرة المتمثلة بانفجار الابداع الالكتروني، وعولمة الاسواق والمنافسة، وتخفيف القواعد والقوانين، والتغيرات الديموغرافية. هذه التحديات فرضت مهمات جديدة على ادارة الموارد البشرية من اهمها وأكثرها حرجا هي جذب واستقطاب نوعية جديدة من الموارد البشرية تتميز بدراية ومعرفة عالية وقدرة متميزة. ويعرض عدة نقاط من ضمنها نوعية حياة العمل في منظمات العمل في الالفية الثالثة والموازنة بين العمل والحياة.

مقتطفاتي في التنمية البشرية، والقيادة وتطوير المهارات مروان بن عبد الملك عبد المحسن مروان حيث 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.

Work–Family and Work–Health Work–Life Balance: Weighing the Importance of Balance Andrea Gragnano *, Silvia Simbula and Massimo Miglioretti حيث عرضت هذه الدراسة إظهار الفروق في تأثيرات التوازن بين العمل والأسرة والتوازن بين العمل والصحة على الرضا الوظيفي لفئات مختلفة من العمال.

Work-life balance and employee performance in selected insurance companies in Lagos State 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 الأدوار، وترتيب العمل المرن، والاستقلالية الوظيفية على أداء الموظف.

دائرة العلاقة التأثيرية بين ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة إعداد الباحثة فانت عبد النعيم 2021 دراسة العلاقة التأثيرية بين ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة واقتراح حلول لتجنب عدم التوازن.

دور العدالة التنظيمية في تخفيض ضغوط العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس صباح ابراهيم علوش 2016 حيث هدفت الدراسة الى توضيح دور العدالة التنظيمية في تخفيض ضغوط

العمل وتحديد انواع الضغوط وتحديد مستوى الضغوط على الفئات المستهدفة تأثير نقص العدالة التنظيمية وكيفية رفع مستوى تطبيق العدالة التنظيمية رفع مستوى التعاون بين الموظفين

الموازنة بين الحياة والعمل وأثرها على ارتباط العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن إسرائء محمود المساد 2018 حيث تقيس الدراسة اثر الموازنة بين الحياة والعمل على ارتباط العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن.

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 حيث هدفت الدراسة الى استكشاف طبيعة العلاقة المباشرة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي واختبار الدور الوسيط للتوازن بين الحياة والعمل في تعديل قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين وخفض مستويات الضغوط الوظيفية وتعزيز تحقيق التوازن الإيجابي والعمل على زيادة الالتزام التنظيمي من خلال تحسين مستويات التوازن بين الحياة والعمل.

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 وتقيس الدراسة تأثير ضغوط العمل في القطاع الخاص على ولاء الوظيفي للعاملين وإيجاد حلول للضغوط بحسب الاستنتاجات المتوصل إليها.

التمكين الإداري وأثره علي نية ترك العمل في ظل ضغوط العمل كمتغير معدل محمد إبراهيم عجبنا العبيد، د. صديق بلل إبراهيم بلل 2022 حيث بحثت الدراسة التمكين الإداري وأثره على ترك العمل في ظل زيادة ضغوط العمل لدى الشركات الخاصة.

توسيط تحسين أداء العاملين في العلاقة بين ابعاد العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية سامح محمد السيد 2022 التعرف على تأثير توافر أبعاد العمل اللائق على تحقيق التنمية المستدامة، وذلك في ظل توسيط تحسين أداء العاملين 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

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 حيث قامت الدراسة ببناء نموذج يحدد الإطار 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.

دراسة أثر اختلاف أجيال العاملين على التوازن بين العمل والحياة. فاتن عبد النعيم أحمد إلقاء الضوء على طبيعة مفهوم اختلاف أجيال العاملين، والمفاهيم والدارسات المرتبطة به. إلقاء مزيد من الضوء على مفهوم التوازن بين العمل والحياة، وما يرتبط به من مفاهيم ودراسات. من خلال التعرف على طبيعة العلاقة بين اختلاف أجيال العاملين والتوازن بين العمل والحياة ومحاولة الإسهام في سد الفجوة البحثية في مجال دراسة العلاقة بين اختلاف أجيال العاملين والتوازن بين العمل والحياة.

كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي وقياس أثرها على أداء العاملين. د. عبد الوهاب بن شهاب بن شميلان التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي في المملكة. والتعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء القطاع الحكومي في المملكة. وكذلك التعرف على المتغيرات الشخصية المؤسسية، ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية. وماهي أفضل الممارسات التي تقوم المؤسسات الحكومية بالمملكة بتطبيقها لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وأثر ذلك على أداء العاملين فيها.

-الخروج بتوصيات ومقترحات للمنظمات الحكومية؛ تسهم في تطوير هيكل الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي.

تحليل اثر مصادرضغوط العمل في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية المؤسسة المينائية -سكيكدة د. فريدة أبو غازي جامعة سكيكدة 2020 حيث هدفت الدراسة الى تعريف مصادر ضغوط العمل وقياس أثرها على الموارد البشرية بالجامعة.

2.3 التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية:

قام الباحثون بإجراء استبيان في الفترة 1\11\2022 الى الفترة 15\11\2022

والهدف منها إجراء التالي:

- لمعرفة انواع الضغوط على العاملين في القطاع الخاص.
- تأثير الضغوط على الموازنة بين العمل والحياة الخاصة وأثره على العاملين صحيا وجسديا وعلاقته بالتسرب الوظيفي.
- تحليل النتائج وايجاد العلاقة بين الفرضيات.

الفصل الثالث:

الإجراءات المنهجية للدراسة

3.1 الإطار النظري:

العلاقة بين ضغوط العمل والتوازن بين الحياة العلمية والحياة الخاصة لدى العاملين في العينة المختبرة أظهرت علاقة ارتباط قوية بنسبة 69% وهذا يؤكد مخرجات دراسة العلاقة التأثيرية بين ضغوط العمل والتوازن لفاتن عبد النعيم 2021. وهنا تعرف م. سحراء انور 2021 بعض أنواع الضغوط التي تواجه العاملين في العمل:

- 1- ضغوط العمل (work stress): بحسب موقع فرصة أنها استجابة الأشخاص لما يتعرضون له من مواقف وأحداث في بيئة العمل تتطلب منهم التصرف على نحو معين لا يملكون معرفة به أو خبرة سابقة فيه، الأمر الذي يؤدي إلى الشعور بالتوتر والضغط أو الحيرة، ومحاولة التعامل مع هذه المواقف وحل أي مشكلات مرتبطة بها.
- 2- طبيعة العمل (Work nature): حيث تعرف بانها عمل بطبيعته يدل على المواقف او الحالات التي يتعرض لها العاملون في مجال عمله والتي تؤدي الى مجموعة من ردود الأفعال من قبل العاملين مثل: مهن الإطفاء والأطباء والمهندسين وغيرها.
- 3- عبء العمل (overload and under load): وهي تحميل العامل بأعباء فوق طاقته حيث يطلب من العامل أكثر مما يستطيع إنجازه في وقت محدد او اعمال لا تناسب قدرات العامل مما يضعه تحت ضغط لعدم إتمام عمله.
- 4- غموض وصراع الدور: وهي عندما يتعرض العامل الى مجموعة متعارضة او غامضة بحيث لا يعرف الدور المطلوب منه او يتعارض مع متطلباته خارج العمل.

3.2 المصطلحات والتعاريف:

التوازن بين العمل والحياة (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 (Job dropout): يُعرف التسرب الوظيفي بأنه بحسب مجلة القافلة: «إرادة الموظف في ترك عمله الحالي سواء برغبته أو برغبة المنشأة». ويعرفه «اليكس ماسفيتز» بأنه «قرار الفرد المنتهي إلى منظمة ما يحصل منها على أجر بترك عمله الحالي.

ضغوط العمل (work stress): بحسب موقع فرصة أنها استجابة الأشخاص لما يتعرضون له من مواقف وأحداث في بيئة العمل تتطلب منهم التصرف على نحو معين لا يملكون معرفة به أو خبرة سابقة فيه، الأمر الذي يؤدي إلى الشعور بالتوتر والضغط أو الحيرة، ومحاولة التعامل مع هذه المواقف وحل أي مشكلات مرتبطة بها. السلوك التنظيمي (organizational behaviour): بحسب مادة "Managing People and Organization" هو دراسة السلوك البشري في الإطار التنظيمي، والتفاعل بين السلوك البشري والمنظمة نفسها.

3.3 المنهجية وطرق البحث:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتحقيق اهداف الدراسة والتحقق من فروضها من خلال استبانة للحصول على البيانات اللازمة لإجراء هذه الدراسة حول الموظفين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

3.4 أدوات الدراسة:

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

3.5 مجالات الدراسة:

الحدود الموضوعية: الدراسة الحالية اقتصرت على متغيرات موازنة الحياة العملية والشخصية على الأفراد والمنظمات في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: تطبق الدراسة في عام 2022

الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية - القطاع الخاص .

3.6 عينة الدراسة :

تتكون عينة الدراسة من الموظفين في منظمات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية وعددها (2.049 مليون) منظمة وموظفيها عدد (8.516 ملايين) . حيث تم توزيع الاستبيان وتم جمع 202 عينة من مختلف القطاعات.

3.7 أداة جمع بيانات الدراسة:

عبارة عن استبانة الكترونية بعدة محاور وتم عرضها على ذوي الخبرة من الزملاء والمحكمين وتم تعديل بعضاً من المحاور وتم وضع المحاور الأساسية لجمع التأثيرات والمشاكل ومن ثم طرح بعض الحلول المهمة حيث ان الاستبانة تتكون من أربعة محاور رئيسية وهي كالتالي :

1- ماهي ضغوطات العمل وما علاقتها بالتوازن المطلوب من منظور الموظفين .

2- اثر ضغوطات العمل على الحياة الاجتماعية والصحية .

3- اثر ضغوطات العمل على حياة المنظمة .

4- الحلول المقترحة لحل المشاكل لتحقيق التوازن واستقراره الموظفين.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في تفسير قيم الوسط الحسابي في الجدول التالي :

مدى قيمة الوسط الحسابي	تفسير درجة الموافقة وفق الوسط الحسابي
5	أوافق بشدة
4	أوافق
3	محايد
2	لا أوافق
1	لا أوافق بشدة

3.8 معدل الاستجابة :

تم توزيع الاستبانات على مجتمع الدراسة في شهر ديسمبر 2022م وقد بلغ عدد الاستبانات المكتملة التي تم استلامها (370) استبانة , حيث تم استبعاد (168) عينة لعدم ارتباطهم بالقطاع الخاص من إجمالي (800) استبانة تم توزيعها على مجتمع الدراسة.

3.9 صدق أداة القياس :

اما بالنسبة لاختبارات صدق الاستبانة تم عرضها على 3 محكمين وتم تعديلها لعدد 3 مرات واتفاق المحكمين بلغت معدل نسبة 83%.

3.11 ثبات أداة القياس:

تم استخدام معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات إجابات عينة الدراسة وحقت نسبة 0.77 وهي نسبة مقبولة لتحليل الاستبيان بما ان القيمة اكبر من 0.60 .

3.12 خصائص عينة الدراسة :

بداية من البيانات الشخصية لعينة الدراسة البالغ عددها (202) تبين لنا عدة خصائص وهي كالتالي :

الموقع الجغرافي	العدد	النسبة
الوسطى	56	%27.7
الشرقية	63	%31.2
الغربية	49	%24.3
الجنوب	8	%4.0
الشمالية	24	%11.9
أخرى	2	%1.0
المجموع	202	%100

التوزيع من حيث الجنس :

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	164	%81
انثى	38	%19
المجموع	202	%100

التوزيع من حيث الحالة الاجتماعية :

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة
متزوج	142	71%
اعزب	60	29%
المجموع	202	100%

الفصل الرابع:

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها

4.1 عرض نتائج الدراسة وتفسيرها :

	work_life_balance_comp	pressure_impact_employee_comp	pressure_impact_work_comp
ضغوط العمل بأنواعها pressure_comp	19%	28%	24%
الموازنة بين العمل والحياة الشخصية work_life_balance_comp	100%	69%	64%

pressure_impact_employee_comp تأثير الضغوط على الموازنة	28%	69%	100%	63%
pressure_impact_work_comp تأثير الضغط على المنظمة	24%	64%	63%	100%

الفصل الخامس:

تحليل النتائج والتصور المقترح

نتائج الاستبيان تؤكد الفرضية الأساسية وهي الموازنة بين العمل والحياة الشخصية تؤثر على المستوى الصحي والجسدي على العاملين وتؤدي للتسرب الوظيفي.

5.1 الفرضية الأولى : الضغوط بأنواعها كمتغير وسيط (طبيعة العمل , غموض الدور , عبء العمل) تؤدي الى عدم الموازنة بين العمل والحياة الخاصة (متغير تابع) ومن تبعاتها التسرب الوظيفي كمتغير مستقل يوجد ارتباط قوي بين الضغوط والموازنة بين العمل والحياة الخاصة بنسبة 69%

5.2 الفرضية الثانية : عدم الموازنة بين العمل والحياة الخاصة للعاملين تؤثر في اداء العاملين وينعكس سلبا على اداء المنظمات وتحقيق تطلعاتها . ويوجد ارتباط التأثير بين العمل والحياة الخاصة على المنظمة بنسبة 63 % لارتباطه بالتسرب الوظيفي وفقدان العاملين .

5.3 الفرضية الثالثة : عدم الموازنة بين العمل والحياة الخاصة للعاملين تؤثر على الحالة الصحية والجسدية للعاملين وتكون اسبابا للتسرب الوظيفي. ويوجد أيضا ارتباط قوي بين الموازنة بين العمل والحياة الخاصة بنسبة 91% .

5.4 التوصيات :

وفي ضوء هذه النتائج يمكن تقديم عدة توصيات:

- ان المنظمات لابد ان تسعى لإيجاد بيئات محفزة تراعي جودة الحياة وتأخذ بالاعتبار ان الموازنة بين العمل والحياة الشخصية مصدر لتحقيق غايات المؤسسات للوصول الى التميز المؤسسي عن طريق

طاقاتها البشرية . وبحسب ذكر كتاب ادارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال د. سعد علي العنزي
د. أحمد علي صالح الحلول التالية وتم وضعها بالاستبيان :

- مساندة الإدارة لكل العاملين لمواجهة المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة
 - المرونة وتشمل قدرة الإدارة للاستجابة لكل ما يواجه المنظمة والعاملون من مواقف وازمات
 - التواصل المتبادل وتشمل حاجة العاملين للصراحة واستماع الإدارة لكل مطالبهم
 - الوسائل: توفر الإدارة اساليب من خلالها التواصل مع كل العاملين فيها مثل التدريب وتبادل المعلومات
 - العمل من خلال الفريق وتشمل تهيئة الفريق لعمل متكامل يسعى سويًا لتحقيق النجاح الجماعي في العمل الموقف الإيجابي حيث ان الاستجابات الإيجابية من الإدارة تشجع العاملين فيها وتنمي روح الولاء للإدارة والمنظمة
 - التعويض المادي بنسبة 7%
 - جميع ما ذكر تم اختياره من قبل العينة بنسبة 57 %
- اما بالنسبة للتعامل مع عدم الموازنة بين العمل والحياة الشخصية فأجاب اغلب العينة بأنهم يمارسون الرياضة لتخفيف ضغوط العمل.

الملاحق

قائمة المراجع والمصادر:

1. قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الإداء الوظيفي 2013 سحراء أنور أظهرت سحراء أنور
2. تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية صبا نور الخولاني , محمد عبد الله الخولاني 2018
3. جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية هدى صالح الشميمري 2022
4. ادارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال د. سعد علي العنزي, د. أحمد علي صالح
5. مقتطفاتي في التنمية البشرية ، والقيادة وتطوير المهارات مروان بن عبد الملك عبدالمحسن مروان
6. Work–Family and Work–Health Work–Life Balance: Weighing the Importance of

Andrea Gragnano *, Silvia Simbula and Massimo Miglioretti Balance

7. Work-life balance and employee performance in selected insurance companies in

Lagos State Francis C,2020

8. دراسة العلاقة التأثيرية بين ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة إعداد الباحثة فاتن عبد

النعيم 2021

9. دور العدالة التنظيمية في تخفيض ضغوط العمل : دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة

السويس صباح ابراهيم علوش 2016

10. الموازنة بين الحياة والعمل وأثرها على ارتباط العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات

والاتصالات في الأردن إسراء محمود المساد 2018

11. اختبار الدور الوسيط للتوازن بين الحياة والعمل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام

التنظيمي: دراسة تطبيقية علي عينة من العاملين بالمستشفيات الجامعية محمد يمانى زوام

عاشور، أ.د شوقي محمد الصباغ 2019

12. 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

13. التمكين الإداري وأثره علي نية ترك العمل في ظل ضغوط العمل كمتغير معدل

محمد إبراهيم عجبنا العبيد , د. صديق بلل ابراهيم بلل 2022

14. توسيط تحسين أداء العاملين في العلاقة بين ابعاد العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة

:دراسة ميدانية سامح محمد السيد 2022

15. 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

16. دراسة أثر اختلاف أجيال العاملين على التوازن بين العمل والحياة. فاتن عبد النعيم أحمد

17. كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء

العاملين. د. عبدالوهاب بن شباب بن شميلان

18. تحليل اثر مصادر ضغوط العمل في المؤسسة الاقتصادية :دراسة ميدانية المؤسسة المينائية -

سكيكدة د. فريدة أبو غازي جامعة سكيكدة 2020

الاستبانة :

- الموازنة بين العمل و الحياة الشخصية و أثره في التسرب

الوظيفي في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

هذا الاستبيان هدفه معرفة الموازنة بين العمل و الحياة الشخصية و أثره في التسرب الوظيفي في القطاع الخاص في المملكة

العربية السعودية .

نأمل منكم تعبئة الاستبيان بشكل موضوعي وبناء على ظروف العامل في القطاع الخاص .

الموضوع لاغراض بحثية فقط.

قطاع العمل

حكومي

خاص

قطاع العمل

- صحي

- تعليمي

- مالي

- صناعي

- تجاري

- اخرى

جهة العمل

اجابتك

الجنس

ذكر

انثى

الحالة الاجتماعية

متزوج

اعزب

المحور الأول :

ماهي ضغوطات العمل وما علاقتها بالتوازن المطلوب من منظور الموظفين ؟

1. عدم وضوح الدور للموظف وللآخرين

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

2. عدم ملائمة طبيعة العمل

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

3. عدم التأييد من الإدارة

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

4. كثرة الاجتماعات المجدولة وغير المجدولة

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

5. هل سياسة العمل عن بعد تسبب ضغوطات اضافية ؟

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

6. هل تعمل عادة في نهاية الأسبوع ؟

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

7. هل المدير المباشر يتواصل خارج أوقات العمل لاجل متطلبات العمل؟

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

8. سياسة الموازنة بين العمل والحياة الخاصة واضحة ومناسبة في عملي ؟

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

9. لدي ساعات عمل طويلة جدا؟

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

10. لدي الكثير من العمل المخصص لي ؟

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

11. لدي القليل من العمل المخصص لي ؟

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

12. هل تضطر لتصفح بريدك الالكتروني او وسائل التواصل الخاصة بالعمل خارج أوقات العمل؟

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

المحور الثاني:

اثر ضغوطات العمل على الحياة الاجتماعية والصحية ؟

13. اشعر بعدم التوازن بين حياتي العملية والشخصية ؟

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

14. هل ضغوطات العمل تسبب لك مشاكل أسرية؟

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

15. هل تقضي وقتا كافيا مع عائلتك او اصدقائك؟

أوافق بشدة

أوافق
محايد
لا أوافق
لا أوافق بشدة

16. أنا افضل العمل على حياتي الشخصية ؟

أوافق بشدة
أوافق
محايد
لا أوافق
لا أوافق بشدة

17. الضغوطات تؤثر على صحتي الجسدية ؟

أوافق بشدة
أوافق
محايد
لا أوافق
لا أوافق بشدة

18. الضغوطات تؤثر على صحتي النفسية ؟

أوافق بشدة
أوافق
محايد
لا أوافق
لا أوافق بشدة

المحور الثالث:

اثر ضغوطات العمل على الحياة المنظمة؟

19. هل تفكر في ترك العمل الحالي لإيجاد فرصة توفر موازنة أكثر بين الحياة الشخصية والعمل ؟

أوافق بشدة
أوافق
محايد
لا أوافق

لا أوافق بشدة

20. ضغوطات العمل تؤثر على أداء مهامه الرئيسية ؟

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

21. ضغوطات العمل تؤثر على شغفي بالعمل ؟

أوافق بشدة

أوافق

محايد

لا أوافق

لا أوافق بشدة

المحور الرابع:

الحلول المقترحة لحل مشاكل لتحقيق التوازن واستقرارية الموظفين ؟

22. ما للذي تعتقد ان تشارك فيه المنظمة للموازنة بين العمل والحياة الشخصية ؟

العائد المادي

- مساندة الإدارة لكل العاملين لمواجهة المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة
- المرونة وتشمل قدرة الإدارة للاستجابة لكل ما يواجهه المنظمة والعاملون من مواقف وازمات
- التواصل المتبادل وتشمل حاجة العاملين للصراحة واستماع الإدارة لكل مطالبهم
- الوسائل: توفر الإدارة اساليب من خلالها التواصل مع كل العاملين فيها مثل التدريب وتبادل المعلومات
- العمل من خلال الفريق وتشمل تهيئة الفريق عمل متكامل يسعى سويًا لتحقيق النجاح الجماعي في العمل
- الموقف الإيجابي حيث ان الاستجابات الإيجابية من الإدارة تشجع العاملين فيها وتنمي روح الولاء للإدارة والمنظمة
- جميع ما ذكر
- أخرى اذكر :

23. اذكر بعض الأنشطة التي تمارسها بشكل روتيني لتخفيف الضغوطات ؟

مفتوح

الملخص :

تهدف الدراسة الى معرفة المشكلة الحقيقية لمسببات الضغوط الوظيفية وإيجاد حلول لمشكلة الموازنة في الحياة العملية والشخصية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية واعتمدت الدراسة على منهج المسح الوصفي، حيث تكونت العينة الدراسة من 202 استبيان تم توزيعها التي وزعت الكترونيا في ديسمبر 2022 على منظمات متعددة وتبين ان نتائج الاستبيان تؤكد الفرضية الأساسية وهي الموازنة بين العمل والحياة الشخصية تؤثر على المستوى الصحي والجسدي على العاملين وتؤدي للتسرب الوظيفي وتحتوي على 3 فرضيات فرعية:

الفرضية الأولى: الضغوط بأنواعها كمتغير وسيط بنسبة 69 %

الفرضية الثانية: عدم الموازنة بين العمل والحياة الخاصة للعاملين تؤثر في اداء العاملين بنسبة 63 %

الفرضية الثالثة: عدم الموازنة بين العمل والحياة الخاصة للعاملين تؤثر على الحالة الصحية والجسدية بنسبة 91%

وأبرز الحلول هي ان المنظمات لابد ان تسعى لإيجاد بيئات محفزة تراعي جودة الحياة وتأخذ بالاعتبار ان الموازنة بين العمل والحياة الشخصية مصدر لتحقيق غايات المؤسسات للوصول الى التميز المؤسسي عن طريق طاقاتها البشرية وذلك من خلال عدة حلول (مساندة الإدارة، المرونة، التواصل المتبادل ، العمل من خلال الفريق ، الموقف الإيجابي) ومن بعض الحلول التي تم ذكرها من الأغلبية في التعامل مع ضغوط العمل أجاب اغلب العينة بأنهم يمارسون الرياضة .

Abstract:

This study aims to find the reason of the employee turnover in the private sector in Saudi Arabia, due to the unbalance of the work and life. The study searches the reason of the pressure types and the relations between work pressure types, work life balance and employee's turnover.

Analytical descriptive survey was method, that used to conduct this study. The private sector employees in Saudi Arabia were the target of this survey and 370 has been filled. These surveys have been analysed main relationship between work life balance and employees turnover, However a direct relation between work pressures and work life balance with percent of 69%. The unbalance created in the work and life balance in employee's life has direct relation on negative organization impact by 63%. Last factor is a negative impact of unbalanced life on employees health 91%.

This study recommended that, organizations have to be (supportive , flexibility , communicate , team work & positive response) these factors will be positively impact to the organization to

achieve their vision, goals and lead organizational excellence. On other hand, most of the sample answered that sport can reduce the work stress.