

التوازن بين العمل والحياة الشخصية

ملخص البحث

هدفت الدراسة الى دراسة التوازن بين العمل والحياة الشخصية ، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام استبيان وتم تطبيقه على عينة من مكونة من (٥٠) موظف من المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، وظهرت النتائج أن الموظفون لديهم مستوى محايد من الرضا عن حياتهم الشخصية، حيث بلغ المتوسط ٣.٢٧. أعلى درجات الرضا تتعلق بالتوازن بين متطلبات العمل واحتياجات العائلة، بينما تظهر جوانب مثل تخصيص الوقت للهوايات وجودة الحياة الشخصية تراجعاً في الرضا، ويعكس الموظفون شعوراً إيجابياً بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث بلغ المتوسط ٤.٠٩. تبرز أعلى درجات الرضا في القدرة على إنهاء المهام في الوقت المحدد وإدارة الوقت بشكل فعال، بينما توجد بعض التحديات المتعلقة بالتوتر الناتج عن تداخل المهام المهنية مع الحياة الشخصية، وأوصت الدراسة :١- ينبغي على المؤسسات الحكومية تطوير وتنفيذ برامج تدعم التوازن بين الالتزامات المهنية والحياة الشخصية، مثل المرونة في ساعات العمل أو خيارات العمل عن بُعد.٢- ينصح بتوفير ورش عمل ودورات تدريبية لموظفي المؤسسات الحكومية لتعزيز مهارات إدارة الوقت، مما يساعدهم في تحسين قدرتهم على التوازن بين العمل والحياة الشخصية. ٣- يجب على المؤسسات تعزيز ثقافة العمل التي تركز على الدعم المتبادل بين الموظفين والإدارة، مما يساهم في تقليل الضغوط وتحسين جودة الحياة.

مقدمة:

التوازن بين العمل والحياة الشخصية هو مفهوم أساسي يسعى العديد من الأفراد لتحقيقه في حياتهم اليومية. في عصرنا الحالي، الذي يتسم بوتيرة سريعة ومتطلبات مهنية متزايدة، أصبح من الصعب على الكثيرين إيجاد هذا التوازن. ومع ذلك، فإن تحقيقه يعتبر ضروريًا للحفاظ على الصحة النفسية والجسدية، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز الشعور بالرضا الشخصي. التوازن الجيد بين العمل والحياة يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية، ويساهم في بناء حياة أكثر استقرارًا وسعادة. لذا، أصبح من الضروري البحث عن استراتيجيات تساعد على تنظيم الوقت وإدارة الأولويات بين العمل والحياة الشخصية لتحقيق هذا التوازن (Brough, Timms, Chan, Hawkes, & Rasmussen, 2020).

وفي ظل المنافسة الشديدة والمتغيرات العديدة في نطاق الأعمال التي يحفل بها عصرنا الحالي، أخذت المنظمات بشتى أنواعها تسعى بجد نحو الاستفادة من طاقات وإخلاص العاملين بها في تحقيق أهدافها الإستراتيجية ومواجهة تحديات العصر الحالي، الأمر الذي دفعهم إلى اتخاذ سياسات وإجراءات عمل تؤثر بشكل مباشر على الحياة الشخصية للموظف وعلى قدرته على الموازنة بين حياته العملية والخاصة، حتى ظهرت العديد من العقبات لدى الموظفين أثناء محاولتهم الوفاء بالالتزامات العائلية ومتطلبات العمل والذي تبعه أصوات عدة تنادي بأهمية اتخاذ سياسات وإجراءات عمل صديقة لحياة الإنسان الوظيفية والخاصة، مما يعني أن نجاح الموظف في الوفاء بمتطلبات العمل وقدرته على إشباع التزاماته العائلية هما وجهان لعملة واحدة وهي "الموازنة بين الحياة العملية والخاصة الموازنة بين العمل والحياة تقف كتحدٍ مستمر في الأوقات المعاصرة، والسوق العالمية اليوم يتطلب وضع مسؤوليات مهنية متضاربة في شكل إلزام بالعمل والحياة لا يتزعزع. في السياق التنظيمي يعتبر تحقيق التوازن بين العمل والحياة ضرورة لمواصلة جذب والإحتفاظ بالعاملين في المنظمة، وهذا النوع من الممارسة له آثار مهمة علي

العاملين والسلوكيات والمواقف وكذلك الفعالية التنظيمية . مشكلة البحث مشكلة البحث تتناول التحدي المتزايد الذي يواجهه الموظفون في الموازنة بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، خاصة في ظل التغيرات السريعة والمنافسة الشديدة في سوق العمل العالمي. هذه التحديات تأتي نتيجة السياسات والإجراءات التي تتبناها المنظمات بهدف تحقيق أهدافها الاستراتيجية، لكنها غالباً ما تؤثر سلباً على قدرة الموظفين على الوفاء بالتزاماتهم العائلية والشخصية. (Brough, Timms, Chan, Hawkes, & Rasmussen, 2020)

مع تزايد الضغوط المهنية والتوقعات المتضاربة، أصبح من الصعب على الموظفين الحفاظ على توازن صحي بين حياتهم العملية والخاصة، مما أدى إلى ظهور مطالبات بضرورة تطوير سياسات عمل مرنة وصديقة للحياة الشخصية . هذا البحث يسعى إلى فهم تأثير هذه السياسات التنظيمية على حياة الموظفين، وكيفية تحسينها لتحقيق التوازن المطلوب بين العمل والحياة. كما يهدف إلى تسليط الضوء على أهمية التوازن في تعزيز رضا الموظفين، وزيادة ولائهم للمؤسسة، وتحسين الفعالية التنظيمية بشكل عام . التوازن بين العمل والحياة الشخصية هو مفهوم أساسي يسعى العديد من الأفراد لتحقيقه في حياتهم اليومية. في عصرنا الحالي، الذي يتسم بوتيرة سريعة ومتطلبات مهنية متزايدة، أصبح من الصعب على الكثيرين إيجاد هذا التوازن. ومع ذلك، فإن تحقيقه يعتبر ضرورياً للحفاظ على الصحة النفسية والجسدية، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز الشعور بالرضا الشخصي. التوازن الجيد بين العمل والحياة يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية، ويساهم في بناء حياة أكثر استقراراً وسعادة. لذا، أصبح من الضروري البحث عن استراتيجيات تساعد على تنظيم الوقت وإدارة الأولويات بين العمل والحياة الشخصية لتحقيق هذا التوازن (Wood, Oh, Park, & Kim, 2020) .

شهدت الأبحاث في مجالات مشاركة الموظفين في العمل ورفاهيتهم النفسية تطوراً ملحوظاً على مدار العقد الماضي، مما أدى إلى اهتمام واسع من قبل المتخصصين في تنمية الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. تُعرف مشاركة الموظفين في العمل بأنها حالة ذهنية إيجابية تتسم بالارتباط بالعمل وتحقيق مستويات عالية من الرضا، وقد أثبتت الدراسات أن لهذه المشاركة تأثيراً إيجابياً لا يقتصر على الموظف فحسب، بل يشمل أيضاً أداء المنظمة ككل. تتجلى هذه التأثيرات في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وتحقيق أرباح أعلى وولاء العملاء، مما يبرز أهمية تعزيز المشاركة في العمل كوسيلة لدعم النجاح التنظيمي. (Abualoush, Obeidat, Tarhini, Masa'deh, & Al-Badi, 2019)

وفي ظل الاهتمام المتزايد من المنظمات بمشاركة الموظفين، يسعى أصحاب العمل إلى تهيئة بيئات عمل تعزز التوازن بين العمل والحياة، بما يساعد الموظفين على التوفيق بين مسؤولياتهم المهنية والشخصية. هذا التوازن يمثل تحدياً في بيئات العمل المعاصرة حيث يتمثل السؤال الأساسي في كيفية تحقيق توازن فعال بين العمل والحياة بدون التأثير سلباً على أداء الموظفين أو الأهداف التنظيمية. تعتبر هذه النقطة منطلقاً هاماً لممارسي تنمية الموارد البشرية في دعم الموظفين وتوجيههم نحو تحقيق توازن صحي بين حياتهم الشخصية ومتطلبات عملهم. (Andreini & Bettinelli, 2017)

وقد أشارت الدراسات المتخصصة إلى وجود علاقة وثيقة بين المشاركة في العمل ومسؤولية العمل والحياة الشخصية، حيث يتطلب كلا الجانبين قدراً كبيراً من الوقت والطاقة والجهد العاطفي. وتؤكد الدراسات أن الحياة الشخصية تؤثر بشكل مباشر على مستوى مشاركة الموظفين في العمل والعكس صحيح، حيث أن ضغوط العمل تؤدي أحياناً إلى خلق صراع بين العمل والحياة الشخصية، وهو ما قد يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي والرفاهية الشخصية. ومن هنا، تتداخل عوامل التوازن بين العمل والحياة مع المشاركة في العمل بشكل يجعل من الصعب تجاهل العلاقة بين الجانبين. (Bataineh, 2019)

مشكلة البحث:

لا يزال التوازن بين العمل والحياة الشخصية يتغير اليوم، إذ يبحث الموظفون عن ترتيبات عمل أكثر مرونة تدعم أنماط حياتهم. وقد استجابت الشركات لتقديم رعاية الأطفال ورعاية المسنين وبرامج مساعدة الموظفين. وبالنسبة إلى بعض الشركات، يوفر ظهور هذه المبادرات دفعة في صورة العلامة التجارية للشركة والتوظيف.

وننتج عن جائحة فيروس كورونا (كوفيد-١٩) حوار إضافي بشأن التوازن بين العمل والحياة الشخصية. ومع تحوّل العمال إلى أماكن بعيدة مع الاضطلاع أيضا بمسؤوليات الأسرة، شعر العمال بالإرهاق والتوتر بشكل متزايد. وردًا على ذلك، قامت الشركات بتحديث عروض المزايا الخاصة بها من خلال توسيع خدمات برامج مساعدة الموظفين الحالية مع إتاحة الوصول إلى استشارة الصحة النفسية وبرامج الصحة والعافية ومرتبات المكاتب المنزلية وساعات العمل المرنة.

في بعض الأحيان يستخدم التكامل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية بالتبادل، ولكن هناك اختلافات بين الاثنين.

التكامل بين العمل والحياة الشخصية يحدث عندما يمزج الموظفون لديك التزاماتهم الشخصية والمهنية مع العثور على مجالات التوفيق بينهما. على سبيل المثال، يمكن لموظفك إكمال مهامه المنزلية أثناء المشاركة في مكالمات جماعية أو إحضار الأطفال إلى المكتب عندما تكون المدارس مغلقة. عندما ينجح موظفوك في تنفيذ التكامل بين عملهم وحياتهم الشخصية، فإنهم يتمتعون بمستوى أعلى من المرونة يسمح بتنسيق الجداول، ما يؤدي إلى زيادة الرضا.

التوازن بين العمل والحياة الشخصية عندما يعطي الموظفون لديك الأولوية نفسها لمتطلبات العمل والحياة الشخصية. في هذا النموذج، يتم وضع حد واضح حيث توجد جداول صريحة لدعم جهود الموظف في

كلا المجالين. قد يكون من الصعب إدارة هذا التوازن، خاصة في ظروف العمل عن بُعد أو الظروف المختلطة حيث تتلاشى إمكانية الفصل. بالإضافة إلى ذلك، قد تنشأ صعوبات عندما يحتاج موظفوك إلى تقديم ساعات إضافية للعرض التقديمي أو المشروع أو الحدث، ما يتطلب إعادة معايرة منتظمة لمثل هذا التوازن.

يسعى كلا النظامين إلى البحث عن توازن بين العمل والحياة الشخصية. يجب على العاملين تقييم أولويات حياتهم واحتياجاتهم، ثم تحديد نهج لتبنيه بهدف تقليل الإجهاد وزيادة الرفاهية.

أسئلة البحث:

١- ما واقع الرضا عن الحياة الشخصية لدى موظفين المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟

٢- ما واقع التوازن بين الالتزامات المهنية والحياة الشخصية لدى موظفين المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟

أهداف البحث:

١. تحديد مستوى الرضا عن الحياة الشخصية لدى موظفي المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال قياس مدى رضاهم عن مختلف جوانب حياتهم الشخصية ومدى تأثير العمل على هذا الرضا.

٢. استكشاف واقع التوازن بين الالتزامات المهنية والحياة الشخصية لدى موظفي المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، لفهم التحديات التي يواجهونها في تحقيق هذا التوازن وآثاره على إنتاجيتهم ورفاههم العام.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تتجلى الأهمية النظرية لهذا البحث في إثراء المعرفة حول علاقة الرضا عن الحياة الشخصية بمستويات التوازن بين الحياة الشخصية والالتزامات المهنية في بيئة العمل الحكومية في المملكة العربية السعودية. يساهم هذا البحث في تقديم فهم أعمق للعوامل التي تؤثر على الرضا الشخصي وسبل تحقيق التوازن، وهو ما قد يساعد الباحثين والأكاديميين على تطوير نظريات وأطر علمية جديدة في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية:

١. يُمكن هذا البحث المسؤولين عن الموارد البشرية وصانعي القرار في المؤسسات الحكومية من فهم أفضل لمستوى رضا الموظفين عن حياتهم الشخصية ومدى قدرتهم على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية، مما يساعدهم في تطوير سياسات تدعم هذا التوازن وتزيد من رضا الموظفين.

٢. يتيح البحث للموظفين فهماً أكبر للتحديات التي يواجهونها في التوفيق بين حياتهم الشخصية والعملية، مما يساعدهم على تبني استراتيجيات تعزز من رفاههم الشخصي والمهني.

٣. تساهم نتائج البحث في تحسين بيئة العمل العامة في المؤسسات الحكومية، مما ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجية الموظفين وجودة الخدمات المقدمة للمجتمع.

حدود الدراسة:

• **الحدود الزمنية:** تقتصر الدراسة على فترة زمنية معينة، حيث تم جمع البيانات وتحليلها خلال

شهر أكتوبر ٢٠٢٤.

- الحدود الجغرافية: تركز الدراسة على المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على واقع التوازن بين العمل والحياة الشخصية
- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على الموظفين في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة:

اولا : الدراسات العربية:

١. دراسة عبيدات، عبير أحمد، و الروابدة، محمد علي. (٢٠٢٠). بعنوان جودة الحياة الوظيفية

وأثرها في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية في محافظة إربد

هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية في محافظة إربد، والتعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية تكونت من (٣٨٩) فردا من مجتمع الدراسة وهم جميع العاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظة إربد من كوادر (التمريض والخدمات الطبية المساندة والإداريين) والبالغ عددهم (٢٥٧٦) موظفا. أظهرت النتائج أن توافر عناصر جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المستشفيات الحكومية في محافظة إربد جاءت بدرجة متوسطة، وأن بعد سمات الوظيفة جاء أعلى الأبعاد، تلاه بعد سلوك المشرف، ثم بعد التوازن بين الحياة والعمل وجميعهم بدرجة متوسطة، ثم بعد فرص الترقية والتقدم، ثم بعد التعويضات والمنافع وكلاهما بدرجة منخفضة. كما أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية في محافظة إربد جاء بدرجة مرتفعة، وأن بعد حجم الأداء حاز على أعلى ترتيب، تلاه بعد دقة الأداء، ثم بعد سرعة الأداء، وأخيرا جاء بعد جودة الأداء، وكشفت الدراسة عن

وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية في محافظة إربد. وجاءت أبرز توصيات الدراسة بضرورة تحسين مستوى التعويضات والمنافع التي يحصل عليها العاملين، والاهتمام بتطوير أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي، والحرص على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين في المستشفيات الحكومية في محافظة إربد.

٢. دراسة واصف، أيمن حلمي عويضة. (٢٠٢١). صراع الأسرة - العمل وعلاقته بالعوامل

الخمس الكبرى للشخصية والرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس.

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين صراع الأسرة - العمل والعوامل الخمس الكبرى للشخصية من ناحية والرضا عن الحياة من ناحية أخرى لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس، والكشف عن القيمة التنبؤية لكل من صراع الأسرة - العمل والعوامل الخمس الكبرى للشخصية بالرضا عن الحياة، بالإضافة إلى الوصول للقيمة التنبؤية لعوامل الخمس الكبرى للشخصية بصراع الأسرة العمل. وتحقيقاً لهذه الأهداف أجري البحث على عينة قوامها (٢١١) معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس. وبعد تطبيق مقياس صراع الأسرة - العمل (إعداد: كارلسون وآخرون، ٢٠٠٠، تعريب الباحث)، ومقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (إعداد: جولدبيرج ١٩٩٩، تعريب أبو هاشم، ٢٠٠٧)، ومقياس الرضا عن الحياة (إعداد: مجدي الدسوقي، ٢٠١٣) على عينة الدراسة، تم تحليل البيانات وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين أبعاد صراع الأسرة العمل وعامل "العصابية" وعلاقة ارتباطية سالبة دالة بعامل "الانبساطية والانفتاح على الخبرة". كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين صراع الأسرة العمل والرضا عن الحياة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين عاملي "الانبساطية" و"الانفتاح على الخبرة" والرضا عن الحياة. بينما توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة

إحصائيا بين عامل "العصابية" والرضا عن الحياة، ووجود قدرة تنبؤية لصراع الأسرة العمل على التنبؤ بالرضا عن الحياة، كما أن الانبساطية هي العامل الأكثر قدرة على التنبؤ بالرضا عن الحياة، وأظهرت النتائج أن الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، والعصابية هي العوامل الأكثر قدرة على التنبؤ بصراع الأسرة العمل.

٣. دراسة أحمان، لبنى. (٢٠١٢). ضغوط أحداث الحياة الضاغطة لدى المرأة العاملة وعلاقتها بالمرض الجسدي: دراسة مقارنة بين نساء عاملات ونساء غير عاملات. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية

لقد هدف الدراسة إلى محاولة معرفة أنواع ضغوط أحداث الحياة الضاغطة التي تعيشها المرأة العاملة ومدى تأثيرها على صحتها الجسدية ، وذلك من خلال المقارنة بين النساء العاملات والنساء غير العاملات في كل من درجات ضغوط أحداث الحياة الضاغطة ودرجات المرض الجسدي ، ثم معرفة فيما إذا كاف هناك علاقة ارتباطيه بين ضغوط أحداث الحياة الضاغطة والمرض الجسد لدى النساء العاملات. وقد تم إجراء هذه الدراسة على عينة عرضية مكونة من ٤٤ امرأة عاملة ، و ٤٤ امرأة غير عاملة ، وقد تمثلت المقاييس التي تم اعتمادها في المقاييس الخاصة بالأعراض البدنية من قائمة كورنل للنواحي العصابية والسيكوسوماتية لـ (برودمان وآخرون Brodman & al)، ومقياس ضغوط أحداث الحياة لـ (كونستانس Constance L. Hammen). وقد أسفرت النتائج عن غياب الفروق الدالة إحصائيا بين النساء العاملات والنساء غير العاملات في المرض الجسدي ومختلف ضغوط أحداث الحياة الضاغطة ، ما عدا الضغوط المرتبطة بالعمل والدراسة والتي كاف لصالح النساء العاملات. وأن الصحة الجسدية للمرأة العاملة تتأثر سلبا بكل من: ضغوط العمل والدراسة ، ضغوط الناحية الصحية ، ضغوط المنزل والناحية الأسرية ، ضغوط الأحداث الشخصية والدرجة الكلية للأحداث الضاغطة.

الدراسات الاجنبية:

٤. دراسة بروف و اخرون (٢٠٢٠) بعنوان التوازن بين العمل والحياة: التعريفات والأسباب

والعواقب. دليل المحددات الاجتماعية والاقتصادية للصحة المهنية: من الأدلة على المستوى

الكلي إلى الأدلة على المستوى الجزئي

هذا الدراسة تستعرض تعريفات متعددة لتوازن العمل والحياة، بما في ذلك التعريفات التي تركز على التوازن في الوقت المُستغرق بين العمل والحياة الشخصية، والرضا عن الأداء في كل مجال، وأهمية كل دور للفرد. يتفق العديد من الباحثين على أن تعريف التوازن يجب أن يشمل جوانب الحياة المختلفة وليس العمل والأسرة فقط، مثل الالتزامات الدراسية أو السفر. يناقش الفصل العوامل المؤثرة في توازن العمل والحياة، سواء المتعلقة بالعمل أو الحياة الشخصية، بما في ذلك متطلبات العمل والأسرة وموارد كل منها، وتأثيرات الشخصية مثل رأس المال النفسي. كما يتطرق الفصل إلى آفاق الأبحاث المستقبلية في هذا المجال، مسلطاً الضوء على دور التكنولوجيا مثل "Fitbits" وأهمية المرونة والتركيز الذهني. ويختتم بالإشارة إلى ارتباط توازن العمل والحياة الإيجابي بسياسات التوظيف والاحتفاظ بالموظفين في المؤسسات.

٥. دراسة واورونتو، و اخرون (٢٠٢٢) بعنوان التوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي

والأداء بين موظفي جيل الألفية والجيل Z: مراجعة منهجية: التوازن بين العمل والحياة

أوضحت الدراسة ان على الرغم من دراسة تأثير التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي على أداء الموظفين على نطاق واسع، إلا أنه لا يزال هناك نقص في الفهم الشامل للتفاعل بين هذه المتغيرات بين موظفي جيل الألفية والجيل زد (الجيل زد). لذلك، يهدف هذا الاستفسار الحالي إلى تحليل منهجي لكيفية تأثير التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي على أداء جيل الألفية والجيل زد. باتباع نهج مراجعة

الأدبيات المنهجية، تم استخلاص الدراسات ذات الصلة المنشورة في الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٢ من قاعدتي بيانات أكاديميتين رئيسيتين (Google scholar و Research gate). ثم تم اختيار وتحليل خمسة وثلاثين مقالة تمت مراجعتها من قبل الأقران بعناية. تظهر النتيجة أن (١) التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي يؤثران بشكل إيجابي على أداء جيل الألفية والجيل زد؛ (٢) الجيل Z أكثر مثالية في الازدهار في العمل والنمو (٣) جيل الألفية والجيل Z يقدران بيئة العمل الداعمة، والمشرف الداعم، وفرصة العمل من أجل الرضا الوظيفي (٤) جيل الألفية والجيل Z يقدران مرونة ساعات العمل، والإجازة السنوية، والعمل من المنزل من أجل التوازن بين العمل والحياة.

٦. دراسة وود، و. اخرون. (٢٠٢٠). العلاقة بين المشاركة في العمل والتوازن بين العمل والحياة

في المنظمات: مراجعة للبحوث التجريبية.

يحاول أصحاب العمل بشكل متزايد خلق البيئات المناسبة حيث يختبر الموظفون التوازن بين العمل والحياة. وفي الوقت نفسه، تشجع المنظمات المهتمة بنتائجها على مستوى المنظمة تحسين مشاركة الموظفين في العمل. يصبح السؤال هو، كيف يرتبط التوازن بين العمل والحياة والمشاركة في العمل ببعضهما البعض؟ سؤال مماثل يتعلق بممارسي تنمية الموارد البشرية الذين يسعون إلى مساعدة الموظفين على تحقيق التوازن بين عملهم وحياتهم وأصحاب العمل على تحقيق أهدافهم التنظيمية. لقد فحصت مجموعة من الأدبيات العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والمشاركة في العمل، والتي نستعرضها في هذه المقالة. نحدد ونلخص نتائج ٣٧ مقالاً تحقق تجريبياً في العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والمشاركة في العمل. أظهرت النتائج المقدمات والوسطاء والميسرين المختلفة التي تصور العلاقات بين المشاركة في العمل والتوازن بين العمل والحياة. علاوة على ذلك، نقدم نظرة ثاقبة في منحة تنمية الموارد البشرية فيما يتعلق بكيفية توضيح اتجاه السببية بين مفهومين، والذي ترك إلى حد كبير

غير حاسم. أخيراً، يقترح مقالنا اتجاهات ثاقبة للبحث والممارسة المستقبلية في مجال تنمية الموارد البشرية.

منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة بشكل أساسي على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية، ويعرف المنهج الوصفي بأنه "مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً لاستخلاص دلالتها والوصول إلى النتائج"، (مطاوع والخليفة، ٢٠١٤، ص ١١١)، وفي ذات السياق فإن المنهج الوصفي التحليلي يهدف إلى "صفة البحث التي تستهدف الوصف الكمي أو الكيفي لظاهرة اجتماعية أو إنسانية أو إدارية أو مجموعة من الظواهر المترابطة معاً من خلال استخدام أدوات جمع البيانات المختلفة وهي المقابلة والملاحظة وغيرها مما يجعل الظاهرة أو الظواهر محل الدراسة واضحة بدرجة يسهل معها تحديد المشكلة تحديداً واقعياً تمهيداً لاختبار الفروض حولها" (الأشعري، ٢٠٠٧، ص ١١٨)، ويفترض الباحث أن استخدام هذا المنهج في الدراسة من شأنه أن يساعد في الوصول إلى أهداف هذه الدراسة، وقد اثبت فعاليته في الوصول إلى نتائج جيدة.

مجتمع الدراسة:

لمعرفة التوازن بين العمل والحياة الشخصية ، فإن مجتمع الدراسة يتكون من موظفين مؤسسات حكومية في المملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة:

تم سحب عينة من موظفين في مؤسسات حكومية في المملكة العربية السعودية (٥٠) موظف .

خصائص أفراد الدراسة:

تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف أفراد الدراسة، ونفصلها كما يلي:

١- العمر

جدول (١-٣) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفق متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة %
25-34 سنة	16	32.0
35-44 سنة	25	50.0
45-54 سنة	6	12.0
أقل من 25 سنة	3	6.0
المجموع	50	100.0

يتضح من الجدول (١-٣) أن الفئة العمرية بين ٣٥-٤٤ سنة تشكل النسبة الأكبر من أفراد الدراسة، حيث بلغت ٥٠٪ من إجمالي العينة (٢٥ فردًا)، تليها الفئة العمرية بين ٢٥-٣٤ سنة بنسبة ٣٢٪ (١٦ فردًا). أما الفئة العمرية بين ٤٥-٥٤ سنة، فكانت نسبتها ١٢٪ (٦ أفراد)، في حين تمثل الفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة أدنى نسبة بلغت ٦٪ فقط (٣ أفراد). يعكس هذا التوزيع أن غالبية أفراد الدراسة ينتمون إلى الفئات العمرية المتوسطة (٢٥-٤٤ سنة).

٢- الجنس

جدول (٢-٣) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
أنثى	28	56.0
ذكر	22	44.0
المجموع	50	100.0

يُظهر جدول (٢-٣) أن الإناث يمثلن النسبة الأكبر من أفراد الدراسة، حيث بلغت نسبتهم ٥٦٪ (٢٨ فردًا)، بينما يشكل الذكور ٤٤٪ (٢٢ فردًا) من إجمالي العينة. يشير هذا التوزيع إلى أن العينة تشمل تمثيلًا متوازنًا نسبيًا بين الجنسين، مع تفوق طفيف في عدد الإناث.

٣- الحالة الاجتماعية

جدول (٣-٣) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة %
أعزب	13	26.0
متزوج	33	66.0

منفصل/مطلق	4	8.0
المجموع	50	100.0

يُظهر جدول (٣-٣) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الحالة الاجتماعية، حيث يبين أن الأغلبية العظمى من المشاركين هم متزوجون، بنسبة ٦٦٪ (٣٣ فردًا). تليهم الفئة الأعزب بنسبة ٢٦٪ (١٣ فردًا)، في حين تمثل فئة المنفصلين أو المطلقين أقل نسبة، حيث بلغت ٨٪ (٤ أفراد). يعكس هذا التوزيع أن الدراسة تركز بشكل كبير على الأفراد المتزوجين، مما قد يؤثر على نتائج البحث وتفسيرها فيما يتعلق بالموضوعات المرتبطة بالحالة الاجتماعية.

٤- المستوى التعليمي

جدول (٤-٣) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة.٪
بكالوريوس	33	66.0
ثانوي	9	18.0
دبلوم	2	4.0
(دكتوراه/ماجستير) عليا دراسات	6	12.0
المجموع	50	100.0

يُظهر جدول (٤-٣) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي، حيث يشكل حاملو درجة البكالوريوس النسبة الأكبر، حيث بلغت ٦٦٪ (٣٣ فردًا) من إجمالي العينة. تليها فئة الحاصلين على الشهادة الثانوية بنسبة ١٨٪ (٩ أفراد)، بينما تمثل فئة حاملي الدبلوم أدنى نسبة، حيث بلغت ٤٪ (٢ فرد). أما فئة الدراسات العليا (ماجستير/دكتوراه) فقد شكلت ١٢٪ (٦ أفراد). يشير هذا التوزيع إلى أن معظم المشاركين في الدراسة يمتلكون تعليمًا عاليًا، مما قد يعكس مستوى تعليميًا مرتفعًا يؤثر على آراءهم وتجاربهم في الموضوعات المدروسة.

٥- عدد سنوات الخبرة

جدول (٥-٣) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
11-20 سنة	16	32.0
5-10 سنوات	15	30.0
أقل من 5 سنوات	10	20.0
أكثر من 20 سنة	9	18.0
المجموع	50	100.0

يوضح جدول (٥-٣) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة، حيث تشكل الفئة التي تمتلك من ١١ إلى ٢٠ سنة من الخبرة النسبة الأكبر، حيث بلغت ٣٢٪ (١٦ فردًا). تليها الفئة التي تمتلك من ٥ إلى ١٠ سنوات من الخبرة بنسبة ٣٠٪ (١٥ فردًا). أما الفئة التي تمتلك أقل من ٥ سنوات من الخبرة فقد بلغت نسبتها ٢٠٪ (١٠ أفراد)، في حين تمثل الفئة التي تمتلك أكثر من ٢٠ سنة من الخبرة أدنى نسبة، حيث بلغت ١٨٪ (٩ أفراد). يُظهر هذا التوزيع تنوعًا في سنوات الخبرة بين المشاركين، مما قد يساهم في توفير رؤى متعددة حول موضوع الدراسة بناءً على تجاربهم المختلفة.

٦- الراتب الشهري

جدول (٦-٣) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الراتب الشهري

الراتب الشهري	التكرار	النسبة %
10000-14999 ريال	10	20.0
15000 ريال فأكثر	21	42.0
3000-5999 ريال	4	8.0
6000-9999 ريال	8	16.0
أقل من 3000 ريال	7	14.0
المجموع	50	100.0

يوضح جدول (٦-٣) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الراتب الشهري، حيث يُظهر أن الفئة الأكثر تمثيلاً هي التي تتقاضى ١٥,٠٠٠ ريال فأكثر، حيث بلغت نسبتها ٤٢٪ من إجمالي المشاركين. تليها الفئة التي تتقاضى بين ١٠,٠٠٠ و ١٤,٩٩٩ ريال، والتي تشكل ٢٠٪ من العينة. بالمقابل، تُظهر الفئات ذات الرواتب الأقل، مثل ٣,٠٠٠-٥,٩٩٩ ريال و ٦,٠٠٠-٩,٩٩٩ ريال، تمثيلاً أقل بنسبة ٨٪ و ١٦٪

على التوالي. كما أن ١٤% من المشاركين يتقاضون أقل من ٣,٠٠٠ ريال. هذه التوزيعات تُبرز تفاوتاً واضحاً في الرواتب الشهرية بين الأفراد، مما قد يؤثر على مستويات الرضا عن الحياة المهنية والشخصية.

أ) بناء أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء. وفيما يلي عرض لكيفية بنائها، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها، وثباتها:

١- يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي يود جمعها من أفراد الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

٢- الجزء الأول : يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بأفراد الدراسة.

٣- الجزء الثاني: الاستبانة ويتكون من المحور الأول : الرضا عن الحياة، يتكون من (١٠) بنود، المحور الثاني: التوازن بين الالتزامات المهنية والحياة الشخصية، يتكون من (١٠) بنود.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي والتعبير عن هذا المقياس كمياً، بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً للتالي: موافق بشدة (٥) - موافق (٤) - محايد (٣) - غير موافق (٢) - غير موافق بشدة (١).

ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الخماسي، تم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (٥-١ = ٤)، ثم تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس ($٤ \div ٥ = ٠.٨٠$)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (١)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٧-٣) تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
١	موافق بشدة	٤.٢١	٥.٠٠
٢	موافق	٣.٤١	٤.٢٠
٣	محايد	٢.٦١	٣.٤٠
٤	غير موافق	١.٨١	٢.٦٠
٥	غير موافق بشدة	١.٠٠	١.٨٠

وتم استخدام طول المدى في الحصول على حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد الدراسة، بعد معالجتها إحصائياً.

ب) صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

١. صدق المحتوى

يقصد بصدق المحتوى مدى تمثيل العبارات المتغيرة وأبعاد الدراسة لمحتوى الظاهرة المدروسة. يمكن معرفة ذلك من خلال قيم معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$). تتجلى قوة معامل الارتباط في قيمته التي تتراوح بين ٠ و ١، وتشير الإشارة المصاحبة لقيمة المعامل إلى اتجاه العلاقة؛ حيث تكون العلاقة طردية إذا كانت الإشارة موجبة، وعكسية إذا كانت الإشارة سالبة، بينما يشير معامل الارتباط الذي يساوي صفر إلى عدم وجود ارتباط تاماً (عبد الفتاح، ٢٠١٧). وقد تحقق الباحث من صدق محتوى الأداة من خلال:

١- صدق الاتساق الداخلي للأداة:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، حُسب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور.

جدول (٣-٨) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية

المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
المحور الأول: الرضا عن الحياة الشخصية	أجد وقتًا كافيًا للاهتمام بأنشطتي الشخصية بعيدًا عن العمل.	**435
	أتمكن من الاستمتاع بوقتي مع العائلة والأصدقاء دون ضغوط.	**674
	أستطيع تخصيص وقت يومي لممارسة الهوايات التي أحبها.	**778
	أوازن بين متطلبات عملي واحتياجات عائلتي.	**455
	لا يؤثر العمل على جودتي في الحياة الشخصية.	**817
	أستطيع أخذ إجازات واستراحات كافية بعيدًا عن العمل.	**238
	أستمتع بممارسة الأنشطة الترفيهية خارج أوقات العمل.	**474
	أشعر أن لدي وقتًا كافيًا للراحة والاسترخاء.	**640
	أستطيع التفرغ لمهامي الشخصية دون انشغال بالعمل.	**635
	أحافظ على صحة جيدة بفضل التوازن بين العمل والحياة الشخصية.	**530
المحور الثاني: التوازن بين الالتزامات المهنية والحياة الشخصية	أتمكن من إدارة وقتي بشكل يوازن بين عملي وحياتي الشخصية.	**329
	لا يؤثر العمل على نومي وجودة حياتي اليومية.	**503
	لدي القدرة على رفض المهام الزائدة التي تؤثر على حياتي الشخصية.	**512
	أجد دعمًا من المؤسسة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.	**553
	أخصص وقتًا كافيًا لمهامي العائلية والاجتماعية.	**358
	أتمكن من إنهاء مهامي في الوقت المحدد دون الحاجة للعمل بعد ساعات الدوام.	**286
	لا أعاني من الشعور بالإرهاق بسبب العمل.	**740
	أستطيع التعامل مع ضغوط العمل دون تأثير على حياتي الشخصية.	**566
	أحصل على وقت كافٍ خلال اليوم للاهتمام بنفسني وتلبية احتياجاتي.	**680
	لا أعاني من التوتر بسبب تداخل المهام المهنية مع حياتي الشخصية.	**708

** دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١

يتضح من الجدول (٣-٨) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع بعدها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٠١)، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

(أ) ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α))، ويوضح الجدول رقم (٣-٩) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول (٣-٩) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

محاور الاستبانة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول	10	.859
المحور الثاني	10	.832
ثبات الأداة	20	.920

يتضح من الجدول رقم (٣-٩) أن معامل ثبات الاستبانة عالٍ حيث بلغ (٠.٩٢٠)، وثبات المحور الأول (٠.٨٥٩)، وثبات المحور الثاني (٠.٨٣٢)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد التأكد من صدق (الاستبانة) وثباتها، وصلاحياتها للتطبيق، تم تطبيقها ميدانياً باتباع الخطوات التالية:

١- توزيع الاستبانة إلكترونياً.

جمع الاستبانات، وقد بلغ عددها (٥٠) استبانة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

١- التكرارات، والنسب المئوية؛ للتعرف على خصائص أفراد الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.

٢- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean"؛ وذلك للتعرف على متوسط استجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات المحاور، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.

٣- المتوسط الحسابي "Mean"؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.

٤- الانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات، وانخفض تشتتها.

٥- معامل ارتباط بيرسون "Pearson's Correlation Coefficient"؛ لقياس صدق أداة الدراسة.

معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) "Cronbach's Alpha (α)" لقياس ثبات أداة الدراسة.

تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

يتناول هذا الجز عرضاً تفصيلياً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وفق المعالجات الإحصائية المناسبة، ومن ثم تفسير هذه النتائج، وذلك على النحو التالي:

١- ما واقع الرضا عن الحياة الشخصية لدى موظفين المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟

جدول (٤-١) يوضح ما واقع الرضا عن الحياة الشخصية لدى موظفين المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟

المعنى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
موافق	1	.812	3.56	أوازن بين متطلبات عملي واحتياجات عائلتي.
موافق	2	1.033	3.44	أتمكن من الاستمتاع بوقتي مع العائلة والأصدقاء دون ضغوط.
محايد	3	1.005	3.36	أستطيع أخذ إجازات واستراحات كافية بعيداً عن العمل.
محايد	4	1.019	3.32	أجد وقتاً كافياً للاهتمام بأنشطتي الشخصية بعيداً عن العمل.
محايد	5	.957	3.32	أستمتع بممارسة الأنشطة الترفيهية خارج أوقات العمل.
محايد	6	1.041	3.24	أحافظ على صحة جيدة بفضل التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
محايد	7	.904	3.20	أستطيع التفرغ لمهامي الشخصية دون انشغال بالعمل.
محايد	8	1.010	3.20	أشعر أن لدي وقتاً كافياً للراحة والاسترخاء.
محايد	9	1.125	3.14	أستطيع تخصيص وقت يومي لممارسة الهوايات التي أحبها.
محايد	10	1.068	2.96	لا يؤثر العمل على جودتي في الحياة الشخصية.
محايد		1.00	3.27	المتوسط

يعكس الجدول (٤-١) واقع الرضا عن الحياة الشخصية لدى موظفي المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية. بشكل عام، يتضح أن الموظفين يميلون إلى الحياد في معظم الجوانب المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث كان المتوسط العام للرضا هو ٣.٢٧، والذي يشير إلى موقف محايد.

أعلى درجة رضا تتعلق بقدرتهم على تحقيق توازن بين متطلبات العمل واحتياجات العائلة، حيث حصلت هذه العبارة على متوسط ٣.٥٦، مما يشير إلى موافقة الموظفين عليها، تليها العبارة المتعلقة بالاستمتاع بالوقت مع العائلة والأصدقاء دون ضغوط بمتوسط ٣.٤٤. ومع ذلك، تتراجع معدلات الرضا في جوانب أخرى، مثل تخصيص وقت يومي لممارسة الهوايات الشخصية وعدم تأثير العمل على جودة الحياة الشخصية، والتي جاءت في مراتب متأخرة بمتوسطات تبلغ ٣.١٤ و ٢.٩٦ على التوالي.

يمكن تفسير النتيجة بأن تشير نتائج الجدول إلى أن الرضا عن الحياة الشخصية لدى موظفي المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية يتسم بالحياد، حيث يبلغ المتوسط العام ٣.٢٧. هذا يشير إلى أن الموظفين لا يشعرون بارتياح كبير، ولا يعانون من استياء ملحوظ فيما يخص توازن الحياة الشخصية والعمل.

أعلى درجات الرضا جاءت في قدرة الموظفين على تحقيق توازن بين العمل واحتياجات العائلة (بمتوسط ٣.٥٦) والاستمتاع بوقتهم مع العائلة والأصدقاء دون ضغوط (بمتوسط ٣.٤٤). هذا يعكس اهتمام الموظفين بأهمية التوازن العائلي، على الرغم من وجود بعض الضغوط المرتبطة بالعمل.

من ناحية أخرى، تظهر جوانب القصور في قدرة الموظفين على تخصيص وقت كافٍ للأنشطة الشخصية والترفيهية (مثل ممارسة الهوايات أو الشعور بأن العمل لا يؤثر على جودة الحياة الشخصية)، حيث جاء تقييم هذه العبارات محايداً وبمتوسطات منخفضة نسبياً، مما يعكس تحديات في تحقيق الراحة الشخصية والانفصال عن العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بن شيملان (٢٠١٩) أظهرت النتائج أن الموظفين يشعرون برضا ملحوظ عن قدرتهم على تحقيق توازن بين العمل واحتياجات العائلة، حيث بلغ متوسط الرضا في هذا الجانب ٣.٥٦، مما يعكس أهمية هذا التوازن بالنسبة لهم.

يمكن القول إن الموظفين يشعرون بتحديات في جوانب معينة من حياتهم الشخصية نتيجة ضغوط العمل، لكن هناك إشارات إيجابية حول قدرتهم على التوازن بين العمل والعائلة، مما يعكس وجود بعض الإيجابيات التي تسهم في مستوى معين من الرضا عن الحياة الشخصية

٢- ما واقع التوازن بين الالتزامات المهنية والحياة الشخصية لدى موظفين المؤسسات الحكومية في

المملكة العربية السعودية؟

جدول (٤-٢) يوضح ما واقع التوازن بين الالتزامات المهنية والحياة الشخصية لدى موظفين المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المعنى
أتمكن من إنهاء مهامي في الوقت المحدد دون الحاجة للعمل بعد ساعات الدوام.	4.46	0.914	1	موافق بشدة
أخصص وقتاً كافياً لمهامي العائلية والاجتماعية.	4.4	0.926	2	موافق بشدة
أتمكن من إدارة وقتي بشكل يوازن بين عملي وحياتي الشخصية.	4.36	0.827	3	موافق بشدة
لا يؤثر العمل على يومي وجودة حياتي اليومية.	4.12	0.962	4	موافق
أحصل على وقت كافٍ خلال اليوم للاهتمام بنفسني وتلبية احتياجاتي.	4.04	0.949	5	موافق
أجد دعماً من المؤسسة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.	4.02	0.82	6	موافق
أستطيع التعامل مع ضغوط العمل دون تأثير على حياتي الشخصية.	3.98	0.937	7	موافق
لدي القدرة على رفض المهام الزائدة التي تؤثر على حياتي الشخصية.	3.96	0.832	8	موافق
لا أعاني من الشعور بالإرهاق بسبب العمل.	3.92	0.966	9	موافق
لا أعاني من التوتر بسبب تداخل المهام المهنية مع حياتي الشخصية.	3.64	1.191	10	موافق
المتوسط	4.09	0.962		موافق

يشير الجدول (٤-٢) إلى أن موظفي المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية يتمتعون بتوازن إيجابي بين الالتزامات المهنية والحياة الشخصية، حيث بلغ المتوسط العام ٤.٠٩، وهو مستوى "موافق". يعكس هذا الرضا العام عن التوازن بين العمل والحياة الشخصية لدى الموظفين.

أعلى درجات الرضا تتعلق بإنهاء المهام في الوقت المحدد دون الحاجة للعمل بعد الدوام (بمتوسط ٤.٤٦)، والقدرة على تخصيص وقت كافٍ للمهام العائلية والاجتماعية (بمتوسط ٤.٠٤). يشير هذا إلى نجاح الموظفين في إدارة وقتهم بما يسمح لهم بالالتزام بواجباتهم العائلية والاجتماعية بجانب عملهم.

أما على مستوى التحديات، تأتي العبارات المتعلقة بالشعور بالتوتر من تداخل المهام المهنية مع الحياة الشخصية بمتوسط ٣.٦٤، مما يعني أن بعض الموظفين قد يواجهون ضغوطاً في هذا الجانب. ورغم هذا، لا يعاني الموظفون بشكل عام من الإرهاق أو التوتر المفرط بسبب العمل، إذ حصلت معظم العبارات على متوسطات عالية تشير إلى الرضا.

يمكن تفسير النتيجة أن موظفي المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية يشعرون بتوازن جيد بين التزاماتهم المهنية وحياتهم الشخصية، مما يعكس قدرة عالية على إدارة العمل جنباً إلى جنب مع الالتزامات العائلية والاجتماعية. المتوسط العام للرضا هو ٤.٠٩، ويقع ضمن مستوى "موافق"، ما يعني أن الموظفين، بشكل عام، راضون عن توازنهم بين العمل والحياة.

تظهر النتائج أن الموظفين يتمكنون من إنهاء مهامهم في الوقت المحدد دون الحاجة إلى العمل بعد ساعات الدوام (بمتوسط ٤.٤٦)، ويستطيعون تخصيص وقت كافٍ للأنشطة العائلية والاجتماعية (بمتوسط ٤.٠٤)، مما يشير إلى رضا قوي حول هذين الجانبين اللذين يشكلان أولويات هامة في الحياة الشخصية. هذه النتائج توحى بوجود مستوى جيد من الكفاءة في إدارة الوقت وتحديد الأولويات.

من ناحية أخرى، تبرز بعض الجوانب التي يمكن تحسينها، حيث أظهر الموظفون مستوى رضا أقل قليلاً فيما يتعلق بقدرتهم على تجنب التوتر الناتج عن تداخل المهام المهنية مع الحياة الشخصية، حيث بلغ متوسط هذا البند ٣.٦٤. ومع ذلك، فإن هذا المتوسط لا يزال في نطاق "موافق"، ما يعني أن تأثير التوتر ليس جوهرياً ولكنه يحتاج إلى بعض التحسين لتقليل الضغط على الموظفين.

تتوافق النتائج مع دراسة إبراهيم (٢٠٢٢) التي تشير إلى أهمية تحقيق توازن بين العمل والحياة كعامل رئيسي في الرضا الوظيفي. حيث تشير الأبحاث إلى أن الرضا الوظيفي يرتبط بشكل وثيق مع قدرة الموظفين على إدارة وقتهم والتوفيق بين مسؤولياتهم المهنية والشخصية.

ملخص النتائج

- يُظهر الموظفون مستوى محايد من الرضا عن حياتهم الشخصية، حيث بلغ المتوسط ٣.٢٧. أعلى درجات الرضا تتعلق بالتوازن بين متطلبات العمل واحتياجات العائلة، بينما تظهر جوانب مثل تخصيص الوقت للهوايات وجودة الحياة الشخصية تراجعاً في الرضا.
- يعكس الموظفون شعوراً إيجابياً بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث بلغ المتوسط ٤.٠٩. تبرز أعلى درجات الرضا في القدرة على إنهاء المهام في الوقت المحدد وإدارة الوقت بشكل فعال، بينما توجد بعض التحديات المتعلقة بالتوتر الناتج عن تداخل المهام المهنية مع الحياة الشخصية.

توصيات البحث

- ينبغي على المؤسسات الحكومية تطوير وتنفيذ برامج تدعم التوازن بين الالتزامات المهنية والحياة الشخصية، مثل المرونة في ساعات العمل أو خيارات العمل عن بُعد.
- يُنصح بتوفير ورش عمل ودورات تدريبية لموظفي المؤسسات الحكومية لتعزيز مهارات إدارة الوقت، مما يساعدهم في تحسين قدرتهم على التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- يجب على المؤسسات تعزيز ثقافة العمل التي تركز على الدعم المتبادل بين الموظفين والإدارة، مما يساهم في تقليل الضغوط وتحسين جودة الحياة.
- يُنصح بإجراء تقييمات دورية لمستوى رضا الموظفين عن توازن العمل والحياة الشخصية، وذلك باستخدام استبيانات واستطلاعات رأي لتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تحسين.
- ينبغي أن تشمل المؤسسات برامج لدعم الصحة النفسية للموظفين، مثل الاستشارات النفسية أو الجلسات التدريبية حول كيفية التعامل مع ضغوط العمل.
- يُوصى بتشجيع بيئة تواصل مفتوحة حيث يمكن للموظفين مناقشة تحدياتهم واحتياجاتهم بحرية مع الإدارة، مما يعزز شعورهم بالراحة والدعم.

المراجع:

إبراهيم, أحمد إبراهيم حسن. (٢٠٢٢). الرضاء الوظيفي بالجامعات السعودية لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين: دراسة تطبيقية بكلية إدارة الأعمال، جامعة الحدود الشمالية. المجلة العربية للإدارة، ٤٢(١)، ١١٣-١٣٠. doi: 10.21608/aja.2022.189441

أحمان، لبنى. (٢٠١٢). ضغوط أحداث الحياة الضاغطة لدى المرأة العاملة وعلاقتها بالمرض الجسدي: دراسة مقارنة بين نساء عاملات ونساء غير عاملات. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، ع ١٢ ، ٣٧٠ - ٣٨٧.

بن شميلان, عبدالوهاب بن شباب. (٢٠١٩). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة، ٣٩(٢)، ٢١٥-٢٣٦. doi: 10.21608/aja.2019.36103

عبيدات، عبير أحمد، و الروابدة، محمد علي. (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية في محافظة إربد - الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد.

واصف، أيمن حلمي عويضة. (٢٠٢١). صراع الأسرة - العمل وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس. مجلة كلية التربية، مج ٣٢، ع ١٢٧، ٣٣٩ - ٣٩٤.

المراجع الاجنبية

Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Tarhini, A., Masa'deh, R., & Al-Badi, A. (2019). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. International Business Research, 12(2), 99-112. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-08-2017-0050>

- Andreini, D., & Bettinelli, C. (2017). *Business model innovation. From systematic literature review to future research directions*. Switzerland: Springer.
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-109. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–life balance: Definitions, causes, and consequences. *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence*, 473-487.
- Capnary, M. C., Rachmawati, R., & Agung, I. (2018). The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in Indonesia startup companies. *Business: Theory and Practice*, 217-227. <https://doi.org/10.3846/btp.2018.22>
- Deng, X. (2020). Determining the influence of motivation and job satisfaction towards job performance of generation Y+Z of the RARE company, China. *ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome*, 7(2), 62-86.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.iiedeen.2019.05.001>
- Fajri, A. (2022). Pengaruh work-life balance generasi milenial terhadap OCB: peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 183-187. <https://doi.org/10.34308/eqien.v9i1.323>

- Grebstad, M. C. (2022). Talent acquisition: becoming an employer of choice for gen Z. Toronto: Canadian Forces College, Minister of National Defence .
- Habsy, B. (2017). Seni memahami penelitian kualitatif dalam bimbingan dan konseling: Studi literatur. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 90-100.
- Husainah, N., Hafindar, S., & Limakrisna, N. (2022). Determinants of self-efficacy to generation Z job satisfaction. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5), 850-860.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 106-118. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review: Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Di Antara Karyawan Milenial dan Gen Z: Tinjauan Sistematis. *Society*, 10(2), 384-398.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262.