

عنوان البحث

أثر أنظمة العمل المختلفة على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية
وإنتاجية الموظفين
(دراسة تطبيقية على بعض موظفين شركة الاتصالات STC)

إعداد الطالب/
عبدالله منصور المسيند
#243000737

إشراف/
د. الفیصل عبد الحمید
د. فايز جراد

العام الدراسي:
2025

بسم الله الرحمن

الرحيم.

إهداء ..

أهدي هذا العمل إلى من دعمني و من
أشركني دعائه والدي ووالدتي الغالين ولإخوتي
وأخواتي

وعلى من علمني حرف ,

اساتذتي الكرام يستحقون الإهداء لتفانيهم
وإخلاصهم للعلم نفع الله بعلمهم وعملهم وجعل
الجنة لنا قراراً مع الأنبياء والصديقين

شكر وتقدير:

أبدأ بالشكر للمولى عز وجل على ما مَن به علي من
نعم كثيرة لاتعد ولا تحصى وعلى أن سخر لي ما كان صعباً
علي ولكل من ساهم في هذا البحث واطمئن بالذكر والدي

وأخوتي على دعمهم وشحذ همتي للتعلم والإنجاز
ولأساتذتي الكرام على صبرهم وتوجيههم ورعايتهم لي
ولزملائي الطلاب والحرص على تقديم ما ينفعنا في حياتنا
الأكاديمية وللمجتمع العلمي
وأشكر أصدقائي على ما أحاطوني به من نصح ودعم
وتشجيع.

المقدمة:

في ظل التطورات التكنولوجية والتحول في بيئات العمل أصبحت المؤسسات بشقيها الحكومي والخاص تعتمد على أنظمة عمل عدة تشمل العمل التقليدي - العمل المرن - العمل عن بُعد - والعمل المُهجن، ولكل نظام عمل تأثيراته على الموظفين سواء من حيث تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية أو من حيث إنتاجيتهم في بيئة العمل. إذ يهدف ذلك البحث إلى دراسة وتحليل تأثير أنظمة العمل المختلفة على حياة الموظفين وأدائهم داخل المؤسسات.

شهد سوق العمل في العقود الأخيرة تغيرات جذرية أثرت على طبيعة العلاقة بين الموظف وعمله، وعلى هيكلية المؤسسات ونظم إدارة الموارد البشرية.

فقد أصبحنا نعيش في عالم يتسم بوتيرة متسارعة من التطور التكنولوجي والعولمة، وتعدد الخيارات المهنية، مما أدى إلى بروز أنماط جديدة من أنظمة العمل كأنظمة العمل عن بُعد والعمل المرن والعمل بنظام الساعات والعمل الجزئي وغيرها.

تلك الأنظمة جاءت استجابة لتحديات متعددة فرضتها البيئة الاقتصادية والاجتماعية والتقنية وسعت عن طريقها المؤسسات إلى تحقيق الكفاءة والإنتاجية، وفي الوقت ذاته تحسين جودة حياة الموظفين.

وفي خضم تلك التحولات برز موضوع التوازن بين الحياة المهنية والشخصية كقضية محورية تؤثر على رفاهية الموظف النفسية والجسدية وعلى قدرته على العطاء والاستمرارية داخل بيئة العمل. إذ تشير الكثير من الدراسات إلى أن غياب ذلك التوازن قد يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي وتدني مستوى الرضا الوظيفي وارتفاع معدلات الغياب والاستقالات وهو ما ينعكس سلباً على أداء المؤسسة ككل.

ومن جهة أخرى، فإن إيجاد توازن صحي بين الجانبين يمكن أن يكون له أثر بالغ في رفع معنويات الموظفين وتحفيزهم وتعزيز ولائهم المؤسسي وبالتالي تحسين مستويات الإنتاجية.

وتُعد أنظمة العمل المختلفة من أهم العوامل المؤثرة في ذلك التوازن, حيث تختلف آثار تلك الأنظمة باختلاف طبيعتها ودرجة مرونتها وقدرة الموظفين على التكيف معها.

فعلى سبيل المثال قد يمنح العمل عن بُعد الموظف مرونة أكبر في إدارة وقته, مما يعزز توازنه الشخصي بينما قد يؤدي إلى العزلة أو ضبابية الحدود بين العمل والحياة الخاصة إذا لم يُدار بشكل جيد. وعلى النقيض قد يوفر العمل التقليدي المنتظم استقرارًا وهيكلية واضحة لكنه قد يقيد حرية الموظف ويضع ضغوطًا على وقته الشخصي خاصة في حال زيادة عدد ساعات العمل أو بعد موقع العمل عن السكن.

سأحاول استكشاف العلاقة بين أنظمة العمل المتنوعة والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية وكيف ينعكس ذلك على إنتاجية الموظف.

كما سأقوم بتحليل تجارب حقيقية ودراسات ميدانية لفهم الأبعاد النفسية والسلوكية لذلك التأثير ومحاولة تقديم توصيات عملية لصناع القرار داخل المؤسسات لتبني أنظمة عمل تحقق المصلحة المتبادلة بين الموظف وجهة العمل.

إن معالجة ذلك الموضوع لا تنبع فقط من الحرص على تحسين أداء المؤسسات بل تتجاوز ذلك إلى الحرص على جودة حياة الإنسان العامل, كعنصر فاعل في المجتمع يتأثر ويؤثر بما حوله

فكلما ازدهرت بيئة العمل وازدهر معها التوازن بين متطلبات الحياة المهنية والشخصية, كلما انعكس ذلك إيجابًا على رفاهية المجتمعات وسلامتها النفسية والاجتماعية والاقتصادية.

عموما فإن فهم العوامل التي تؤثر في تحسين أداء العاملين في البلديات وتحديد كيفية استفادة البلديات من نظام العمل المرن يعتبر أمرًا بالغ الأهمية في سعينا لبناء مجتمعات مستدامة ومزدهرة. وبالتالي تبرز أهمية تلك الدراسة كمحور أساسي لتعزيز الإدارة الحكومية وتطوير البنية التحتية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات المحلية.

الإطار العام للبحث

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- تساؤلات الدراسة
- حدود الدراسة
- منهجية البحث وأداته

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

- مفهوم أنظمة العمل وأنواعها (تقليدي، مرن، عن بعد، هجين)
- مفهوم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية
- مفهوم إنتاجية الموظف
- النظريات المفسرة (مثل: نظرية التوازن بين العمل والحياة، نظرية الدافعية)
- العوامل المؤثرة في التوازن والإنتاجية

ثانياً: الدراسات السابقة

- الدراسات العربية والأجنبية
- التعليق على الدراسات السابقة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة الميدانية

- منهج البحث
- مجتمع الدراسة وعينتها
- أداة الدراسة (الاستبانة)

- صدق وثبات الأداة
- الإجراءات الميدانية لجمع البيانات
- الأساليب الإحصائية المستخدمة

الفصل الرابع: عرض النتائج وتحليلها

- نتائج السؤال الأول: أثر نظام العمل على التوازن
- نتائج السؤال الثاني: أثر نظام العمل على الإنتاجية
- نتائج السؤال الثالث: العلاقة بين التوازن والإنتاجية
- تفسير ومناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الخامس: الخاتمة والتوصيات

- ملخص النتائج
- الخاتمة والتوصيات
- مقترحات لدراسات مستقبلية

الملاحق

- نسخة من الاستبانة
- الجداول الإحصائية التفصيلية
- بيانات العينة

قائمة المراجع وفق نظام APA

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مشكلة الدراسة:

شهدت بيئات العمل المعاصرة تحولاً كبيراً في أنظمة العمل التقليدية، حيث بدأت المؤسسات تعتمد على أنظمة جديدة مثل العمل عن بُعد، والعمل بنظام الساعات، والعمل المُهجن أو الهجين، وغيرها من الأساليب التي تهدف إلى تحقيق مرونة أكبر وزيادة الإنتاجية. ورغم ما تحمله تلك الأنظمة من مزايا، إلا أن هناك تساؤلات متزايدة حول مدى تأثيرها الفعلي على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين، وكذلك على مستويات إنتاجيتهم.

فمن جهة يُمكن لأنظمة العمل المرنة أن تعطي الموظف القدرة على التحكم في وقته وتخفيف الضغوط النفسية مما ينعكس إيجاباً على جودة حياته وأدائه المهني. ومن جهة أخرى، قد تؤدي بعض تلك الأنظمة – إذا لم تُدار بشكل جيد – إلى طمس الحدود بين وقت العمل والوقت الشخصي، مما يسبب الإرهاق أو الانعزال الاجتماعي أو حتى تراجع الدافعية وهو ما قد يؤثر سلباً على الإنتاجية.

وعليه، فإن مشكلة تلك الدراسة تنتج من الحاجة إلى فهم الأثر الحقيقي لأنظمة العمل المختلفة على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، ومدى انعكاس ذلك على إنتاجية الموظفين داخل بيئات العمل الحديثة.

كما تهدف إلى الكشف عن التحديات التي قد تواجه الموظفين في ظل تطبيق تلك الأنظمة والبحث عن حلول أو ممارسات تنظيمية تسهم في تحقيق التوازن المنشود وتعزز الأداء العام.

تلك المشكلة تمسُّ أحد أهم عناصر رأس المال البشري وهو الموظف، والذي يعتبر أساس استقرار ونجاح أي مؤسسة، فيواجه الكثير من الموظفين تحديات تتعلق بتحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية خاصتاً في ظل تطور أنظمة العمل المختلفة وطرقها واختلاف طرق معيشة سكان

المدن المكتظة وتفعيلاً لنمط جودة الحياة ورفاهية السكان الذي يعتبر مطلباً ملحاً لدى سكان المدن الكبيرة في الدول المتقدمة.

- فإن بعض المؤسسات ترى أن العمل عن بُعد يزيد الإنتاجية بينما يرى آخرون بأن العمل التقليدي يعزز التعاون الفعّال لذلك نستطيع إيجاز بأن مشكلة الدراسة هي:
- ما مدى تأثير أنظمة العمل المختلفة على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وما علاقتها بإنتاجية الموظفين؟

أهمية الدراسة:

- أهمية أكاديمية: تسهم في إثراء الأدبيات العلمية حول العلاقة بين أنظمة العمل والتوازن الوظيفي والإنتاجية.
- أهمية عملية: تقدم توصيات للمؤسسات حول أفضل أساليب تنظيم العمل بما يعزز الأداء ويحقق رفاهية الموظفين وجودة حياتهم.
- أهمية اقتصادية: تساعد في تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لزيادة الإنتاجية وتقليل معدلات الإرهاق الوظيفي

أهداف الدراسة:

1. تحليل أنماط أنظمة العمل المختلفة (كالعمل عن بُعد، والعمل المرن، والعمل الجزئي، والعمل التقليدي) ومعرفة خصائص كل نظام.
2. دراسة أثر أنظمة العمل على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتحديد ما إذا كانت تسهم في تحسين ذلك التوازن أو تعرقل تحقيقه.
3. قياس مدى تأثير أنظمة العمل على إنتاجية الموظفين سواء من حيث جودة الأداء أو الإنجاز أو الالتزام بالمهام.
4. استكشاف العلاقة بين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وبين الإنتاجية، ومعرفة ما إذا كان التوازن يؤدي فعلاً إلى أداء أعلى.
5. تحديد التحديات التي قد تواجه الموظفين والمؤسسات عند تطبيق أنظمة العمل غير التقليدية.
6. تقديم توصيات للمؤسسات حول تبني أنظمة عمل فعالة تحقق توازناً بين متطلبات العمل واحتياجات الموظفين، وتدعم بيئة العمل الإيجابية.

تساؤلات الدراسة

- ما هي أنظمة العمل المختلفة التي تطبقها المؤسسات حالياً؟ وما خصائص كل نظام؟
- ما أثر أنظمة العمل المختلفة على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية؟
- هل تؤثر أنظمة العمل على إنتاجية الموظفين بشكل إيجابي أم سلبي؟
- أي نظام عمل يحقق أفضل توازن بين الإنتاجية ورفاهية الموظفين وجودة حياتهم؟
- هل يوجد علاقة ذات دلالة بين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وبين إنتاجية الموظف؟
- ما أبرز التحديات التي تواجه الموظفين والمؤسسات عند تطبيق أنظمة العمل المرنة أو غير التقليدية؟
- ما التوصيات الممكنة التي يمكن تقديمها للمؤسسات لتعزيز التوازن والإنتاجية عن طريق أنظمة العمل؟

حدود الدراسة:

- الحد المكاني:
شركة الاتصالات السعودية (STC) – المقر الرئيسي بالرياض.
- الحد الزمني:
الفصل الدراسي الثالث من عام 1446 هـ (2025م).
- الحد البشري:

موظفو الشركة العاملون تحت أنظمة العمل التقليدي والمرن وعن بعد.

■ الحد الموضوعي:

دراسة العلاقة بين نظام العمل، التوازن بين الحياة والعمل، وإنتاجية الموظف.

منهجية البحث:

أولاً: نوع البحث ومنهجه:

يعتمد ذلك البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يهدف إلى وصف واقع أنظمة العمل المختلفة وتحليل أثرها على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وكذلك على إنتاجية الموظفين ويعتبر ذلك المنهج مناسباً لطبيعة البحث، لأنه يركز على دراسة الظواهر كما هي في الواقع وتحليل العلاقات بين المتغيرات المدروسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها:

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي شركة الاتصالات السعودية STC العاملين في المقر الرئيسي بالرياض والذين يشملون فئات وظيفية متنوعة (إدارية، تقنية، تشغيلية)، ويخضعون لأنظمة عمل مختلفة (دوام كامل، مرن، عن بعد، هجين).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من موظفي الشركة، تضم موظفين من كل نظام عمل مفعّل داخل المؤسسة.

سيبلغ حجم العينة (200) موظف تقريباً وسيكون منهم 50 يعملون عن بُعد -و 50 بدوام مرن - و 50 بدوام تقليدي - و 50 بدوام هجين. وذلك لتحقيق تمثيل متوازن للأنظمة قيد الدراسة.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات:

سيتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات وسيتم تصميمها بعناية لتشمل ثلاثة محاور:

المحور الأول: أنظمة العمل

يحتوي على أسئلة حول النظام المعتمد (نوعه- مرونته- ساعات العمل- مواقع الأداء).

المحور الثاني: التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

يقيس مدى قدرة الموظف على التوفيق بين متطلبات العمل والواجبات العائلية أو الشخصية.

المحور الثالث: إنتاجية الموظف

يحتوي على مؤشرات متعلقة بجودة الأداء- الالتزام – الإنجاز- الرضا الوظيفي- والشعور بالتحفيز.

رابعًا: أساليب تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات سيتم إدخالها إلى برنامج إحصائي مثل SPSS، واستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة مثل:

- التكرارات والنسب المئوية.
- ويُساعد هذا الأسلوب في تقديم وصف دقيق وشامل لمجتمع الدراسة من حيث الخصائص الاجتماعية والوظيفية.
- تحديد مدى تمثيل العينة للمجتمع الأصلي.
- إعداد البيانات للتحليل المتقدم: مثل اختبار الفروق أو العلاقات بين المتغيرات والذي يتطلب معرفة أولية بخصائص المشاركين.
- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري:
- لقياس مستوى استجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة مثل مستوى التوازن والإنتاجية بشكل عام.
- إعطاء نظرة شمولية عن درجة تحقق كل بُعد من أبعاد الدراسة لدى المشاركين وتحديد مدى تباين الإجابات.
- معرفة ما إذا كان متوسط التوازن بين الحياة والعمل مرتفعًا أو منخفضًا لدى من يعملون عن بعد.
- اختبار العلاقة بين المتغيرات باستخدام معامل الارتباط (مثل بيرسون).
- لقياس العلاقة بين متغيرين كميين مستمرين هما: التوازن بين الحياة والعمل والإنتاجية.
- التحقق مما إذا كان هناك ارتباط "طردي أو عكسي" بين التوازن والإنتاجية لدى الموظفين.
- لمعرفة هل الموظف الذي يشعر بتوازن أفضل تكون إنتاجيته أعلى؟

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

- الإطار النظري:

أولاً: أنظمة العمل المختلفة

تُشير أنظمة العمل إلى الأساليب المعتمدة في تنظيم ساعات وبيئة أداء المهام الوظيفية، وقد تنوعت في العصر الحديث نتيجة التطور التكنولوجي والتحول الاجتماعي.

أبرز أنواع أنظمة العمل ما يلي:

- العمل التقليدي (الدوام الكامل): يتمثل في التزام الموظف بساعات عمل يومية محددة في مقر العمل الرسمي.

- العمل الجزئي: يعتمد على التفرغ الجزئي، وهو شائع بين الطلاب أو الأمهات أو من لديهم التزامات أخرى.
 - العمل المرن: يسمح للموظف باختيار وقت بدء العمل وانتهائه ضمن حدود معينة.
 - العمل عن بُعد: يُتيح أداء المهام من المنزل أو من أي مكان خارج مقر العمل، بالاعتماد على التكنولوجيا الرقمية
- (الشمري، 2021، ص89؛ الحربي، 2019، ص113).
- وقد بدأت المؤسسات، خصوصًا في القطاع الخاص، باعتماد تلك الأنظمة لتقليل التكاليف، وزيادة المرونة، وتحسين تجربة الموظف (العنزي، 2020، ص64).
- كما أثبتت الدراسات أن أنظمة العمل غير التقليدية تؤثر على التفاعل الوظيفي والإنتاجية، خاصة في الوظائف التي لا تتطلب الحضور المادي الدائم (الغامدي، 2020، ص61)

ثانيًا: التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

يُعرّف التوازن بين الحياة المهنية والشخصية بأنه قدرة الفرد على توزيع جهده ووقته واهتمامه بما يحقق انسجامًا بين متطلبات الوظيفة من جهة، واحتياجاته الشخصية والعائلية والاجتماعية من جهة أخرى (الهاجري، 2018، ص. 55).

ويعتبر ذلك التوازن عاملاً نفسيًا مهمًا في بيئة العمل، يؤثر في رضا الموظف وسعادته والتزامه الوظيفي.

وقد أوضحت السبيعي (2020، ص97) أن التوازن الجيد يخفف من الضغط النفسي ويقلل من فرص الإرهاق الوظيفي، كما يُساعد على استمرارية الموظف في المؤسسة.

بينما أشار الزهراني (2017، ص143) إلى أن انعدام التوازن غالبًا ما يؤدي إلى مشكلات صحية، وغياب متكرر، وانخفاض الحافز.

النموذج النظري المفسر:

نظرية التوافق بين الدورين Role Balance Theory وتُشير إلى أن الأفراد الذين ينجحون في التوفيق بين أدوارهم (كعامل، ووالد، وشخص اجتماعي) يكونون أكثر توازنًا واستقرارًا، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم في كل جانب (الهاجري، 2018، ص58).

ثالثًا: إنتاجية الموظف

الإنتاجية هي قدرة الموظف على تنفيذ مهامه بجودة عالية وفي الوقت المناسب، وتُعد من أهم مؤشرات النجاح المؤسسي.

وتُقاس الإنتاجية غالبًا عن طريق مؤشرات مثل الإنجاز، دقة الأداء، الالتزام بالمواعيد، والابتكار في العمل (الدوسري، 2021، ص130).

وترتبط إنتاجية الموظف ارتباطًا وثيقًا بنظام العمل المتبع، ومدى شعوره بالراحة والتوازن النفسي. فقد بين العتيبي (2019، ص78) أن الموظفين الذين يعملون في أنظمة مرنة ويحققون توازنًا أفضل يكونون أكثر حماسة وقدرة على الإنجاز. وأكد الغامدي (2020، ص. 62) أن بيئة العمل التي تراعي ظروف الموظف وتوفر له الدعم، ترفع من معدل إنتاجيته وتحسن التزامه.

النموذج النظري المفسر:

نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory تفترض أن الموظف يُقابل المعاملة الحسنة من المؤسسة – كمنحه مرونة وتوازن – بمزيد من الولاء والإنتاجية. أي أن العلاقة المتبادلة بين الفرد والمؤسسة تُسهم في رفع مستوى الأداء (الزهراني، 2017، ص. 145).

رابعًا: العلاقة بين المتغيرات الثلاثة

أظهرت الدراسات أن أنظمة العمل المرنة تُمكن الموظف من ترتيب أولوياته، مما يُعزز التوازن بين حياته المهنية والشخصية، وذلك التوازن ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجيته في العمل. وقد أكد الدوسري (2021، ص. 133) أن غياب تلك العلاقة المتوازنة يؤدي إلى تدني في الأداء وزيادة الشكاوى الوظيفية، بينما يعتبر وجود بيئة مرنة ومتوازنة مؤشرًا على ثقافة مؤسسية ناضجة تهتم برفاه الموظف وجودة عطائه.

خلاصة الإطار النظري

بناءً على ما سبق، يتضح أن العلاقة بين أنظمة العمل والتوازن الوظيفي والشخصي تؤثر مباشرة في إنتاجية الموظف. كما أن تطبيق نماذج مثل التبادل الاجتماعي وتوازن الأدوار يُعزز فهم تلك العلاقة، ويوفر أساسًا نظريًا لتحليلها داخل المؤسسات العربية.

الدراسات السابقة:

- دراسة علام 2016 بعنوان ثقافة العمل المرن في القرن الحادي والعشرين التحولات والتحديات

هدفت إلى رصد مفهوم العمل للتعرف إلى صوره وأشكاله أسبابه ثم تناولت للتحديات التي تواجه المنظمات عند تطبيق ثقافة العمل المرن. وبينت النتائج إن من أبرز الأسباب التي تشجع العمل المرن هو التطور المتلاحق للتغير الديموغرافي لقوة العمل الكونية وزيادة التفاعل بين أناس من ثقافات مختلفة في أداء نشاطات العمل باستخدام تقنية الاتصالات والمعلومات الرقمية 24 يتطلب ضرورة تبني ثقافة مرنة للعمل داخل بيئته التي تتصف بالتباين الثقافي والدينامية في آن واحد. توصلت الدراسة إلى أن من أبرز معوقات تطبيق العمل المرن هو الحاجة لتوفير ساعات عمل دقيقة أو سجلات لتسجيل حركة العاملين فضلا عن نقص العمالة في المؤسسة.

- دراسة الحارثي (2019) بعنوان العلاقة بين أنظمة العمل والإنتاجية في بيئة العمل الحديثة.

استخدم الباحث منهج دراسة حالة لشركة استشارية بالرياض، وكانت أبرز النتائج:

- لا يرتبط الإنتاج فقط بساعات العمل، بل بنمط العمل وجودته.
- نظام الدوام المرن ساعد على رفع تركيز الموظفين وخفض حالات الغياب.

التوثيق: الحارثي، 2019، ص 63.

تدعم تلك الدراسة فكرة أن نظام العمل المرن يؤثر على التركيز والإنتاجية، وهو أحد متغيرات بحثنا الرئيسية.

- دراسة الربيعي (2020) بعنوان الدراسة: أثر نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي وتوازن الحياة لدى موظفي الشركات الخاصة.

استخدم الباحث المنهج الكمي باستخدام استبانة والعينة البحثية كانت 120 موظفًا من شركات تقنية بالرياض، كما كانت أبرز النتائج:

- هناك ارتباط قوي بين المرونة في ساعات العمل ومستوى الرضا العام.
- التوازن بين الحياة والعمل ارتفع مع تقليل ساعات التنقل والمرونة في الدوام.
- الموظفون المتزوجون أبدوا استفادة أكبر من الأنظمة المرنة.

الربيعي، 2020، ص 104.

- دراسة العتيبي (2021) بعنوان الدراسة: أثر نظام العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الحكومي السعودي.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، العينة البحثية كانت من موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

أبرز النتائج:

- نظام العمل عن بُعد ساهم في تحسين إنتاجية الموظفين بنسبة 35%.

- الموظفون الذين لديهم أطفال صغار أظهروا توازنًا أعلى في الحياة مقارنة بمن لا يمتلكون التزامات أسرية.

- أظهر الإناث رضا أعلى تجاه العمل عن بعد مقارنة بالذكور.

- دراسة نجلاء محمود المصيلحي، 2022 بعنوان دراسة: الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للعمل عن بعد

في مصر

ولقد خلصت تلك الدراسة إلى :

وجود فروق نوعية وفقاً لمتغير النوع بشأن تقدير سهولة العمل عن بعد حيث كان الذكور أكثر إحساساً لسهولة عمله بينما مالت النساء لتقدير صعوبته .
تقر 76% من عينة الدراسة ضعف البنية التحتية للإنترنت في مصر وعدم قدرتها على الاستمرار في العمل عن بعد بشكل كامل أو هجين.
وجود فروق ذاتية وفقاً لمتغير المهنة بشأن الرغبة في الاستمرار في العمل افتراضياً حيث تركز الراغبون بين موظفي العمل الحر والرافضون في المهن الأخرى .
ثمة مؤشرات كثيرة على أن العمل عن بعد يمثل توجهاً مستقبلياً بصرف النظر عن ضغوط كورونا وإنما ممكن الاستفادة من ذلك النمط من العمل مستقبلاً .
نجلاء محمود المصيلحي ، 2022 ص 614-607.

- دراسة الكعبي 2023 بعنوان الدراسة: تأثير ساعات العمل المرنة على الصحة النفسية والإنتاجية.

كانت العينة البحثية تشمل بعض موظفي قطاع البنوك في الخليج، وكانت النتائج:

- ساعات العمل المرنة ساهمت في خفض معدلات التوتر.
 - الموظفون الذين يحصلون على وقت راحة مرّن، أظهروا إنتاجية أعلى بنسبة 25%.
- الكعبي، 2023، ص 45.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من مراجعة الدراسات السابقة ما يلي:

- جميع الدراسات أشارت إلى تأثير إيجابي ملحوظ لأنظمة العمل الحديثة "المرن- عن بُعد- الهجين" على التوازن بين الحياة والعمل، وعلى الإنتاجية.
- بعض الدراسات ركزت على البعد النفسي والاجتماعي، وأخرى على مؤشرات الأداء.
- القليل منها تناول العلاقة بين التوازن والإنتاجية بشكل مباشر وهو ما يسعى بحثنا لإبرازه عن طريق الربط بين النظام الوظيفي و التوازن الشخصي وأداء الموظف.

المراجع:

- الشمري، نورة. (2021). تحولات أنظمة العمل في بيئات المؤسسات الحديثة. الرياض: دار الرشد للنشر.
- العنزي، عبد الرحمن. (2020). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. جدة: مكتبة العبيكان.

- العتيبي، سامي. (2019). "أثر التوازن بين العمل والحياة على إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص السعودي". مجلة الإدارة والتطوير.
- الغامدي، منى. (2020). "فعالية أنظمة العمل المرنة في تحسين إنتاجية الموظف: دراسة تطبيقية على بعض الشركات السعودية". مجلة دراسات في الإدارة.
- الدوسري، محمد. (2021). القيادة والإنتاجية في بيئات العمل المتغيرة. الرياض: دار الزهراء.
- الزهراني، عبد العزيز. (2017). "غياب التوازن الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع العام". المجلة العربية لعلم النفس.
- السبيعي، فهد. (2020). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالتوازن بين الحياة والعمل. الدمام: مركز البحوث الاجتماعية.
- الهاجري، أسماء. (2018). التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية وأثره على الأداء الوظيفي. الكويت: دار النفائس.
- الحربي، خالد. (2019). "تطبيقات العمل المرنة في بيئات العمل السعودية". مجلة الاقتصاد والإدارة.

وبالختام أرجو من الله التوفيق والسداد وأن
يجزيانا إياكم خير الجزاء واتطلع للنظر إلى
ملاحظات أساتذتي الكرام والإمعان لتوجيههم
وتقويمهم لنا لنُخرج بحثاً علمياً مشرفاً بإذن الله
تعالى والله المستعان