

Final Project 2

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management

Midocean University

أثر التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية
- على موظفي شركة الحمراني فوكس البترولية - القطاع الصناعي
ينبع الصناعية - المملكة العربية السعودية

سلطان ناجي الغفاري
221001288

مشروع تخرج - 2
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

العام 2025

بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

الشكر والتقدير

مستخلص الدراسة

المحتويات

11	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
12	1.1. المقدمة:
14	1.2. مشكلة الدراسة
15	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
16	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
18	1.3. أهمية الدراسة
19	1.3.1. على المستوى النظري:
20	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
21	1.4. أسئلة الدراسة
22	1.5. أهداف الدراسة
23	1.6. فرضيات الدراسة
24	1.7. نموذج الدراسة
26	1.8. منهجية الدراسة
29	1.9. الدراسة الميدانية
31	1.10. هيكل المشروع المقترح
31	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
32	2.1. المقدمة:
33	2.2. المتغير المستقل
35	2.3. المتغير التابع
36	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
37	2.5. الخاتمة
38	3. الفصل الثالث: منهجية البحث
39	3.1. المقدمة:

40	3.2. التعريفات الإجرائية.....
42	3.3. تصميم البحث
43	3.4. مجتمع وعينة الدراسة.....
44	3.5. أداة الدراسة و.....
45	3.6. صدق وثبات الأداة
46	3.7. إجراءات جمع البيانات.....
47	3.8. إجراءات التحليل الإحصائي.....
48	3.9. الخاتمة
49	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
50	4.1. المقدمة:
51	4.2. الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة
56	4.3. اختبارات الصدق والثبات
57	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث.....
58	4.5. اختبار فرضيات الدراسة
60	4.6. ربط النتائج بالدراسات السابقة
61	4.7. الخاتمة
0	5. الفصل الخامس: مناقشة النتائج، الخاتمة، والتوصيات.....
0	5.1. المقدمة:
0	5.2. حدود الدراسة
0	5.3. التوصيات.....
0	5.4. الخاتمة
62	قائمة المراجع.....
64	الملحق (1) الاستبانة البحثية

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1-1	المخطط التوضيحي الاساسي لنموذج الدراسة	25
1-2	المخطط التوضيحي المفصل لنموذج الدراسة	25
1-3	المخطط التوضيحي الشامل لمنهجية الدراسة	27
4.2.1	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	51
4.2.2	توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية	52
4.2.3	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	53
4.2.4	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	54
4.2.5	توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	55
4.5.2	تحليل الانتشار وخط الانحدار بين متغري الدراسة	59

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
28	مقياس ليكرت الخماسي	1-1
40	التعريفات الإجرائية للمتغير المستقل (الرضا الوظيفي)	3-1
41	التعريفات الإجرائية للمتغير التابع (إنتاجية العاملين)	3-2
41	مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الدراسة	3-3
51	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	4.2.1
52	توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية	4.2.2
53	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	4.2.3
54	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	4.2.4
55	توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	4.2.5
56	نتائج اختبار الثبات معامل الفا كرونباخ	4.3.1
57	الاحصاء الوصفي للمتغير البحث	4.4.1
58	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط	4.5.1

1. الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يشهد العالم المعاصر تطورات متسارعة في بيئة العمل والتكنولوجيا، مما أدى إلى تغيرات جذرية في طبيعة العمل ومتطلباته. وفي ظل هذه التطورات، برزت قضية التوازن بين الحياة العملية والشخصية كأحد أهم التحديات التي تواجه المنظمات والموظفين على حد سواء. إن تحقيق التوازن المناسب بين متطلبات العمل والحياة الشخصية لا يعد مجرد رفاهية، بل ضرورة حتمية لضمان الأداء الوظيفي المتميز والاستدامة التنظيمية.

تُعرف منظمة العمل الدولية التوازن بين الحياة العملية والشخصية بأنه "القدرة على تحقيق التناغم والانسجام بين متطلبات العمل والالتزامات الشخصية والعائلية، بما يضمن الرفاهية النفسية والجسدية للفرد" [1]. وقد أظهرت الدراسات الحديثة أن الموظفين الذين يحققون توازناً صحيحاً بين حياتهم العملية والشخصية يظهرون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والإنتاجية [2].

في السياق السعودي، تكتسب هذه القضية أهمية خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة في إطار رؤية 2030. فالقطاع الصناعي، وخاصة قطاع البترول والغاز، يواجه تحديات فريدة تتعلق بطبيعة العمل المتطلبة والمواعيد المرنة والضغوط التشغيلية العالية. وتُعد مدينة ينبع الصناعية إحدى أهم المراكز الصناعية في المملكة، حيث تضم العديد من الشركات الرائدة في قطاع البتروكيماويات والتكرير.

شركة الحمراني فوكس البترولية، كإحدى الشركات الرائدة في القطاع الصناعي بنبع الصناعية، تواجه تحديات متنوعة في إدارة الموارد البشرية وضمان الأداء الوظيفي المتميز لموظفيها. وفي ظل التنافس المتزايد في السوق والحاجة إلى الاحتفاظ المواهب المتميزة، تبرز أهمية فهم العلاقة بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية وأثره على الأداء الوظيفي.

تشير الأدبيات العلمية إلى أن عدم التوازن بين الحياة العملية والشخصية يمكن أن يؤدي إلى عواقب سلبية متعددة، منها الإجهاد المهني، وانخفاض الدافعية، وزيادة معدلات الغياب والاستقالة، وتراجع الأداء الوظيفي [3]. وعلى النقيض، فإن تحقيق التوازن المناسب يساهم في تعزيز الرفاهية النفسية والجسدية للموظفين، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم وإنتاجيتهم.

في هذا السياق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي لموظفي شركة الحمراني فوكس البترولية في ينبع الصناعية. وتهدف الدراسة إلى تقديم فهم عميق لهذه العلاقة وتقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الوظيفي من خلال تطبيق استراتيجيات فعالة

لتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من الأهمية المتزايدة للتوازن بين الحياة العملية والشخصية، لا تزال العديد من المؤسسات، وخاصة في القطاعات الصناعية التي تتسم ببيئة عمل مكثفة، تواجه تحديات في تحقيق هذا التوازن لموظفيها. ففي كثير من الأحيان، تؤدي متطلبات العمل المتزايدة، وساعات العمل الطويلة، والضغط المستمر لتحقيق الأهداف، إلى تآكل الحدود الفاصلة بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين. هذا التداخل يمكن أن يؤدي إلى شعور الموظفين بالإرهاق، التوتر، وعدم القدرة على تلبية احتياجاتهم الشخصية والعائلية، مما ينعكس سلباً على رفايتهم وأدائهم الوظيفي.

تُعد شركة الحمراني فوكس البترولية في ينبع الصناعية، كنموذج لشركة عاملة في القطاع الصناعي، بيئة مناسبة لدراسة هذه المشكلة. فالعاملون في هذا القطاع غالباً ما يواجهون ظروف عمل تتطلب جهداً بدنياً وذهنياً كبيراً، وقد تتضمن العمل بنظام المناوبات أو لساعات طويلة، مما يزيد من صعوبة تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية. قد يؤدي عدم وجود هذا التوازن إلى:

- انخفاض الأداء الوظيفي: الموظفون الذين يعانون من عدم التوازن قد يظهرون انخفاضاً في التركيز، ارتكاب المزيد من الأخطاء، وتراجع في جودة العمل.
- زيادة معدلات الغياب ودوران الوظيفي: الإرهاق والتوتر قد يدفعان الموظفين إلى التغيب عن العمل بشكل متكرر، أو حتى البحث عن فرص عمل أخرى توفر توازناً أفضل.
- تدهور الصحة الجسدية والنفسية: الضغط المستمر يمكن أن يؤدي إلى مشكلات صحية مثل الأرق، الاكتئاب، والقلق، مما يؤثر على قدرة الموظف على أداء مهامه بفعالية.
- انخفاض الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي: عندما يشعر الموظفون بأن حياتهم الشخصية تتأثر سلباً بالعمل، يقل رضاهم عن وظائفهم وينخفض مستوى التزامهم تجاه المؤسسة.

على الرغم من وجود دراسات عامة حول التوازن بين الحياة العملية والشخصية، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التطبيقية التي تركز على قطاعات صناعية محددة في المملكة العربية السعودية، وتحديدًا في مدينة ينبع الصناعية. هذا النقص في الدراسات المحلية يترك فجوة في فهم التحديات والفرص المتعلقة بتحقيق التوازن

بين الحياة العملية والشخصية في هذا السياق المحدد، وكيف يؤثر ذلك بشكل مباشر على الأداء الوظيفي للموظفين. بناءً على ما سبق، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ما هو أثر التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي لموظفي شركة الحراني فوكس البترولية في ينبع الصناعية؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم الاهتمام المتزايد بموضوع التوازن بين الحياة العملية والشخصية في الأدبيات العلمية العالمية، إلا أن هناك فجوات نظرية واضحة تحتاج إلى معالجة، خاصة في السياق العربي والسعودي تحديداً.

أولاً، تفتقر الأدبيات العلمية العربية إلى نماذج نظرية شاملة تفسر العلاقة بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي في البيئة الثقافية والاجتماعية العربية. فمعظم النماذج النظرية المتاحة مستمدة من الدراسات الغربية التي قد لا تنطبق بشكل كامل على السياق العربي، نظراً للاختلافات الثقافية والاجتماعية والدينية.

ثانياً، هناك نقص واضح في الدراسات التي تتناول خصوصية القطاع الصناعي، وخاصة قطاع البترول والغاز، في تأثيره على التوازن بين الحياة العملية والشخصية. فطبيعة العمل في هذا القطاع تتميز بخصائص فريدة مثل العمل بنظام الورديات، والمخاطر المهنية، والحاجة إلى الاستعداد المستمر للطوارئ، مما يتطلب إطاراً نظرياً مخصصاً لفهم تأثير هذه العوامل.

ثالثاً، تفتقر الأدبيات إلى تحليل عميق لدور العوامل الثقافية والاجتماعية السعودية في تشكيل مفهوم التوازن بين الحياة العملية والشخصية. فالمجتمع السعودي يتميز بقيم وتقاليد خاصة تؤثر على نظرة الأفراد للعمل والحياة الشخصية، مثل أهمية الروابط الأسرية، والالتزامات الدينية والاجتماعية، ودور الجنس في تحديد الأولويات المهنية والشخصية.

رابعاً، هناك غياب للنماذج النظرية التي تربط بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية ومؤشرات الأداء الوظيفي المحددة في البيئة الصناعية السعودية. فمعظم الدراسات تركز على مؤشرات عامة للأداء دون التطرق إلى المؤشرات الفنية والتشغيلية المحددة التي تميز القطاع الصناعي.

خامساً، تفتقر الأدبيات إلى إطار نظري شامل يحدد العوامل الوسيطة والمعدلة التي تؤثر على العلاقة بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي في السياق السعودي. فهناك عوامل متعددة مثل الدعم التنظيمي، والقيادة التحويلية، والثقافة التنظيمية، والعوامل الديموغرافية التي قد تؤثر على هذه العلاقة.

سادساً، هناك نقص في النماذج النظرية التي تتناول تأثير التطورات التكنولوجية الحديثة، مثل العمل عن بُعد والتقنيات الرقمية، على التوازن بين الحياة العملية والشخصية في القطاع الصناعي السعودي. فهذه التطورات تفتح آفاقاً جديدة لتحقيق التوازن، لكنها تحتاج إلى إطار نظري يفسر كيفية تطبيقها في البيئة الصناعية.

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تواجه الدراسات المتعلقة بالتوازن بين الحياة العملية والشخصية في السياق السعودي عدة فجوات تحتاج إلى معالجة عاجلة.

أولاً، هناك نقص حاد في الدراسات التطبيقية التي تركز على القطاع الصناعي السعودي، وخاصة شركات البترول والغاز في المدن الصناعية مثل ينبع الصناعية. فمعظم الدراسات المتاحة تركز على القطاعات الخدمية أو الحكومية، مما يترك فجوة كبيرة في فهم خصوصية البيئة الصناعية وتحدياتها الفريدة.

ثانياً، تفتقر الدراسات التطبيقية إلى أدوات قياس مطورة ومعايرة للبيئة السعودية لقياس التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي. فمعظم الأدوات المستخدمة مستمدة من الدراسات الغربية ولم تخضع لعمليات تطوير وتعديل تناسب الثقافة والبيئة السعودية.

ثالثاً، هناك غياب للدراسات الطولية التي تتبع تطور العلاقة بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي عبر فترات زمنية ممتدة. فمعظم الدراسات المتاحة هي دراسات مقطعية تقدم صورة محدودة عن طبيعة هذه العلاقة وتطورها.

رابعاً، تفتقر الدراسات التطبيقية إلى التركيز على فئات محددة من الموظفين، مثل المهندسين والفنيين في القطاع الصناعي، الذين يواجهون تحديات خاصة في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية نظراً لطبيعة عملهم المتخصصة والمتطلبة.

خامساً، هناك نقص في الدراسات التي تقيم فعالية البرامج والسياسات المطبقة لدعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية في الشركات السعودية. فرغم أن بعض الشركات بدأت في تطبيق برامج مختلفة، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التقييمية التي تقيس أثر هذه البرامج على الأداء الوظيفي.

سادساً، تفتقر الدراسات التطبيقية إلى استخدام منهجيات بحثية متقدمة، مثل النمذجة بالمعادلات الهيكلية والتحليل متعدد المستويات، التي يمكنها تقديم فهم أعمق للعلاقات المعقدة بين المتغيرات المختلفة.

سابعاً، هناك غياب للدراسات التطبيقية التي تقارن بين الشركات المختلفة في القطاع الصناعي السعودي من حيث ممارساتها في دعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية وأثر ذلك على الأداء الوظيفي. فهذه المقارنات يمكن أن تقدم دروساً مهمة للممارسات الأفضل.

ثامناً، تفتقر الدراسات إلى التركيز على دور التكنولوجيا والحلول الرقمية في تعزيز التوازن بين الحياة العملية والشخصية في البيئة الصناعية السعودية، رغم الأهمية المتزايدة لهذه الحلول في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المملكة.

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية بالغة على عدة مستويات، حيث تساهم في سد الفجوات المعرفية والتطبيقية في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي في السياق السعودي.

من الناحية الأكاديمية، تُعد هذه الدراسة إضافة مهمة للأدبيات العلمية العربية في مجال التوازن بين الحياة العملية والشخصية، خاصة في القطاع الصناعي. فهي تقدم نموذجاً نظرياً مطوراً يأخذ في الاعتبار الخصوصيات الثقافية والاجتماعية للمجتمع السعودي، مما يساهم في إثراء المعرفة النظرية في هذا المجال.

من الناحية التطبيقية، تقدم الدراسة توصيات عملية وقابلة للتطبيق لشركة الحمراني فوكس البترولية وغيرها من الشركات في القطاع الصناعي السعودي لتحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الوظيفي من خلال دعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية. هذه التوصيات يمكن أن تساهم في تحسين الإنتاجية وتقليل معدلات دوران الموظفين وزيادة الرضا الوظيفي.

من الناحية الاقتصادية، تساهم الدراسة في تعزيز الكفاءة الاقتصادية للشركات من خلال تحسين استغلال الموارد البشرية وتقليل التكاليف المرتبطة بدوران الموظفين وانخفاض الإنتاجية. كما تساهم في تعزيز الميزة التنافسية للشركات السعودية في الأسواق المحلية والعالمية.

من الناحية الاجتماعية، تساهم الدراسة في تحسين جودة الحياة للموظفين وأسرهم من خلال تعزيز التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية. هذا يمكن أن يؤدي إلى تحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين وتعزيز الاستقرار الأسري والاجتماعي.

من الناحية السياسية، تتماشى الدراسة مع أهداف رؤية المملكة 2030 في تطوير رأس المال البشري وتحسين جودة الحياة وتعزيز الاقتصاد المعرفي. كما تساهم في دعم برامج التحول الوطني في مجال تطوير الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل.

من الناحية البحثية، تفتح الدراسة آفاقاً جديدة للبحوث المستقبلية في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي في السياق السعودي. كما تقدم منهجية بحثية يمكن تطبيقها في دراسات مماثلة في قطاعات أخرى أو في دول عربية أخرى.

من الناحية التنموية، تساهم الدراسة في تطوير الممارسات الإدارية في الشركات السعودية وتعزيز ثقافة العمل الإيجابية التي تراعي احتياجات الموظفين وتحقيق التوازن بين الأهداف التنظيمية والشخصية. هذا يمكن أن يساهم في جذب المواهب المحلية والعالمية للعمل في المملكة.

1.3.1. أهمية الدراسة على المستوى النظري

على المستوى النظري، تحمل هذه الدراسة أهمية استثنائية في إثراء المعرفة العلمية وتطوير الأطر النظرية في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي.

أولاً، تساهم الدراسة في تطوير نموذج نظري شامل ومتكامل يفسر العلاقة بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي في السياق الثقافي والاجتماعي السعودي. هذا النموذج يأخذ في الاعتبار الخصائص المحلية مثل القيم الإسلامية، والتقاليد الاجتماعية، وأنماط الحياة الأسرية، مما يجعله أكثر دقة وقابلية للتطبيق في البيئة السعودية.

ثانياً، تقدم الدراسة إسهاماً مهماً في نظريات التوازن بين الحياة العملية والشخصية من خلال تحديد العوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على هذا التوازن في المجتمعات العربية. فهي تتجاوز النماذج الغربية التقليدية لتقدم فهماً أعمق لكيفية تأثير السياق الثقافي على إدراك الأفراد للتوازن وسلوكياتهم المرتبطة به.

ثالثاً، تساهم الدراسة في تطوير الأدبيات النظرية المتعلقة بالأداء الوظيفي في القطاع الصناعي من خلال تحديد المؤشرات والأبعاد المحددة للأداء في هذا القطاع. فهي تقدم تصنيفاً شاملاً لمؤشرات الأداء الوظيفي التي تشمل الجوانب الفنية والسلوكية والإبداعية، مما يثري الفهم النظري لمفهوم الأداء الوظيفي.

رابعاً، تقدم الدراسة إطاراً نظرياً متقدماً لفهم دور العوامل الوسيطة والمعدلة في العلاقة بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي. هذا الإطار يساعد في فهم الآليات والعمليات التي من خلالها يؤثر التوازن على الأداء، مما يقدم رؤية نظرية عميقة حول طبيعة هذه العلاقة.

خامساً، تساهم الدراسة في تطوير نظريات الدافعية والرضا الوظيفي من خلال تحديد كيفية تأثير التوازن بين الحياة العملية والشخصية على هذه المتغيرات في السياق الصناعي السعودي. فهي تقدم فهماً جديداً لمصادر الدافعية والرضا في بيئة العمل الصناعية.

سادساً، تقدم الدراسة إسهاماً نظرياً في مجال الصحة المهنية والرفاهية في العمل من خلال تحليل تأثير التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الصحة النفسية والجسدية للموظفين. هذا يساهم في تطوير نماذج نظرية شاملة للرفاهية في العمل.

سابعاً، تساهم الدراسة في إثراء نظريات القيادة والإدارة من خلال تحديد دور القيادة في دعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية وتأثير ذلك على الأداء الوظيفي. فهي تقدم رؤية نظرية حول الممارسات القيادية الفعالة في هذا المجال.

ثامناً، تقدم الدراسة إطاراً نظرياً لفهم تأثير التطورات التكنولوجية على التوازن بين الحياة العملية والشخصية في القطاع الصناعي، مما يساهم في تطوير نظريات حديثة حول مستقبل العمل والتكنولوجيا.

1.3.2. أهمية الدراسة على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تحمل هذه الدراسة أهمية كبيرة للممارسين والمديرين في القطاع الصناعي السعودي، حيث تقدم حلولاً عملية وقابلة للتطبيق لتحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الوظيفي.

أولاً، تقدم الدراسة لشركة الحراني فوكس البترولية خارطة طريق واضحة لتطوير سياسات وبرامج فعالة لدعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية لموظفيها. هذه السياسات يمكن أن تشمل ترتيبات العمل المرنة، وبرامج الدعم النفسي والاجتماعي، وسياسات الإجازات المطورة، مما يساهم في تحسين رضا الموظفين وأدائهم.

ثانياً، تساعد الدراسة المديرين في الشركة على فهم العوامل التي تؤثر على أداء موظفيهم وتطوير استراتيجيات إدارية تراعي احتياجات الموظفين الشخصية والمهنية. هذا يمكن أن يؤدي إلى تحسين العلاقات بين المديرين والموظفين وزيادة الثقة والالتزام التنظيمي.

ثالثاً، تقدم الدراسة أدوات قياس مطورة ومعايرة للبيئة السعودية يمكن للشركات استخدامها لتقييم مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية لموظفيها ومراقبة التحسينات عبر الزمن. هذه الأدوات يمكن أن تساعد في اتخاذ قرارات مدروسة ومبنية على البيانات.

رابعاً، تساهم الدراسة في تطوير برامج تدريبية متخصصة للمديرين والموظفين حول كيفية تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية وإدارة الضغوط المهنية. هذه البرامج يمكن أن تساعد في بناء قدرات الموظفين وتحسين مهاراتهم في إدارة الوقت والضغط.

خامساً، تقدم الدراسة توجيهات عملية لتصميم بيئة العمل الفيزيائية والتنظيمية بما يدعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية. هذا يمكن أن يشمل تصميم مساحات العمل، وتنظيم ساعات العمل، وتوفير الخدمات الداعمة للموظفين.

سادساً، تساعد الدراسة في تطوير مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لقياس فعالية البرامج والسياسات المطبقة لدعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية. هذه المؤشرات يمكن أن تساعد في التحسين المستمر وضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

سابعاً، تقدم الدراسة نموذجاً يمكن تطبيقه في شركات أخرى في القطاع الصناعي السعودي، مما يساهم في نشر الممارسات الأفضل وتحسين بيئة العمل على مستوى القطاع ككل. هذا يمكن أن يعزز الميزة التنافسية للقطاع الصناعي السعودي.

ثامناً، تساهم الدراسة في دعم عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية في الشركة من خلال تقديم بيانات ومعلومات دقيقة حول العلاقة بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي. هذا يمكن أن يساعد في تخصيص الموارد بشكل أكثر فعالية وتحقيق عائد أفضل على الاستثمار في الموارد البشرية.

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الأول: ما مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى موظفي شركة الحمراي فوكس البترولية في ينبع الصناعية؟

السؤال الثاني: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة الحمراي فوكس البترولية في ينبع الصناعية؟

السؤال الثالث: ما أثر التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة الحمراي فوكس البترولية؟

السؤال الرابع: ما العوامل التنظيمية المؤثرة على التوازن بين الحياة العملية والشخصية في شركة الحمراي فوكس البترولية؟

السؤال الخامس: ما الاستراتيجيات المقترحة لتحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية في شركة الحمراي فوكس البترولية؟

السؤال السادس: ما التوصيات العملية لتعزيز الأداء الوظيفي من خلال تحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

الأهداف العملية:

الهدف الأول: قياس مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى موظفي شركة الحمراني فوكس البترولية وتحديد العوامل المؤثرة عليه.

الهدف الثاني: تقييم مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة الحمراني فوكس البترولية وتحليل أبعاده المختلفة.

الهدف الثالث: تحليل العلاقة بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي وتحديد قوة واتجاه هذه العلاقة.

الأهداف المستقبلية:

الهدف الرابع: تطوير نموذج تطبيقي لتحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية في الشركات الصناعية السعودية.

الهدف الخامس: وضع استراتيجيات وسياسات مقترحة لتعزيز التوازن بين الحياة العملية والشخصية وتحسين الأداء الوظيفي.

الهدف السادس: تقديم توصيات عملية للإدارة العليا في شركة الحمراني فوكس البترولية لتطوير بيئة عمل داعمة للتوازن والأداء المتميز.

1.6. فرضيات الدراسة .

بناءً على أسئلة الدراسة والإطار النظري، تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية ومستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة الحمراني فوكس البترولية.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية ومستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى موظفي شركة الحمراني فوكس البترولية.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق استراتيجيات التوازن بين الحياة العملية والشخصية وتحسين الأداء الوظيفي في شركة الحمراني فوكس البترولية.

الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي للتوازن بين الحياة العملية والشخصية ومستوى رضا الموظفين في شركة الحمراني فوكس البترولية.

الفرضية الخامسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة في ترتيبات العمل ومستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى موظفي شركة الحمراني فوكس البترولية.

الفرضية السادسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية وتقليل معدلات دوران الموظفين في شركة الحمراني فوكس البترولية.

1.7. نموذج الدراسة

يوضح نموذج الدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (التوازن بين الحياة العملية والشخصية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) في إطار البيئة التنظيمية لشركة الحمراني فوكس البترولية.

المتغير المستقل: التوازن بين الحياة العملية والشخصية

- البعد الزمني: إدارة الوقت بين العمل والحياة الشخصية
- البعد النفسي: الرضا والراحة النفسية في كلا المجالين
- البعد السلوكي: القدرة على الوفاء بالالتزامات المهنية والشخصية
- البعد الاجتماعي: التفاعل الإيجابي مع الزملاء والأسرة

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

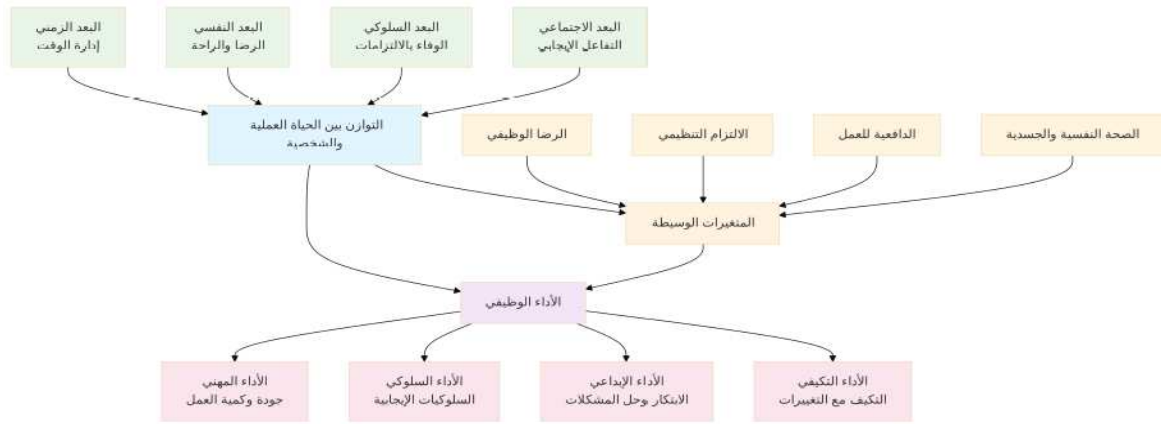
- الأداء المهني: جودة وكمية العمل المنجز
- الأداء السلوكي: السلوكيات الإيجابية في العمل
- الأداء الإبداعي: الابتكار وحل المشكلات
- الأداء التكيفي: القدرة على التكيف مع التغييرات

المتغيرات الوسيطة:

- الرضا الوظيفي
- الالتزام التنظيمي
- الدافعية للعمل
- الصحة النفسية والجسدية

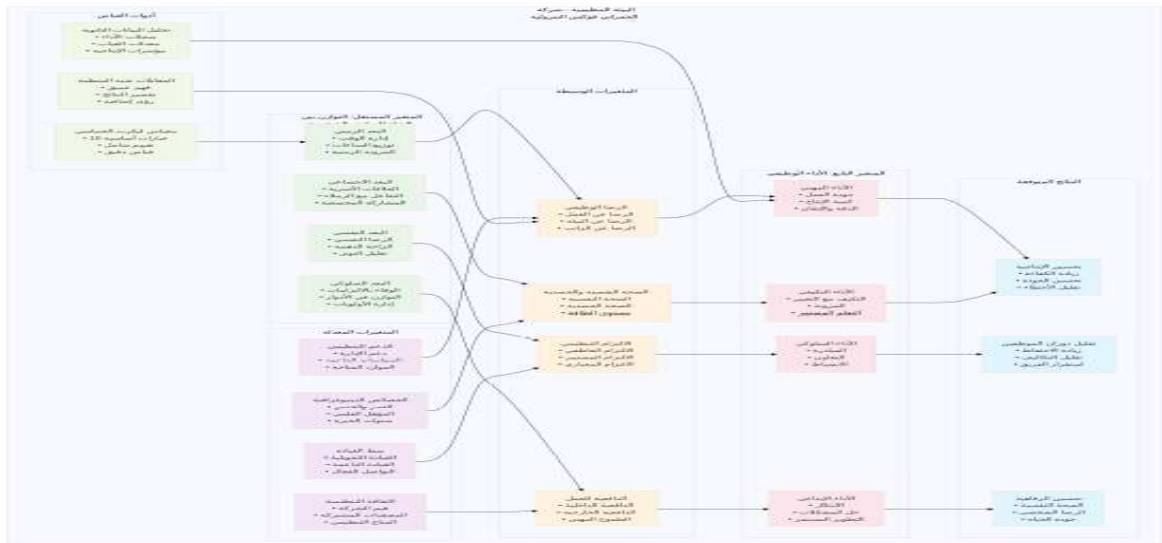
المتغيرات المعدلة:

- الدعم التنظيمي
- نمط القيادة
- الثقافة التنظيمية
- الخصائص الديموغرافية



الشكل 1-1: النموذج الأساسي للدراسة يوضح العلاقة بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي

يوضح الشكل أعلاه النموذج الأساسي للدراسة الذي يربط بين المتغير المستقل (التوازن بين الحياة العملية والشخصية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي). يتضمن النموذج أربعة أبعاد للمتغير المستقل وأربعة أبعاد للمتغير التابع، بالإضافة إلى المتغيرات الوسيطة التي تؤثر على هذه العلاقة.



الشكل 1-2: النموذج المفصل للدراسة يوضح جميع المتغيرات والعلاقات في البيئة التنظيمية لشركة الحراني فوكس البترولية

يقدم الشكل الثاني نموذجاً مفصلاً وشاملاً يوضح جميع المتغيرات المدروسة والعلاقات بينها في إطار البيئة التنظيمية لشركة الحراني فوكس البترولية. يتضمن النموذج المتغيرات المستقلة والتابعة والوسيطة والمعدلة، بالإضافة إلى النتائج المتوقعة وأدوات القياس المستخدمة.

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على منهجية شاملة ومتكاملة تضمن تحقيق أهداف البحث والإجابة على أسئلته بدقة وموضوعية.

المحور الأول: منهج الدراسة

تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف وتحليل العلاقة بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي. يتميز هذا المنهج بقدرته على تقديم فهم عميق للظواهر المدروسة وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة. كما يتيح هذا المنهج إمكانية جمع البيانات الكمية والنوعية لتقديم صورة شاملة عن موضوع الدراسة. يساعد المنهج الوصفي التحليلي في تحديد الأنماط والاتجاهات في البيانات وتفسيرها في ضوء الإطار النظري للدراسة.

المحور الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي شركة الحمراني فوكس البترولية في ينبع الصناعية والبالغ عددهم 650 موظفاً. تم اختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من 130 موظفاً، وهو ما يمثل 20% من مجتمع الدراسة، مما يضمن تمثيلاً مناسباً لجميع فئات الموظفين. تم تقسيم العينة حسب المستوى الوظيفي والقسم والخبرة لضمان التمثيل المتوازن. تشمل العينة موظفين من مختلف الأقسام مثل الإنتاج والصيانة والهندسة والإدارة والمالية والموارد البشرية.

المحور الثالث: أدوات جمع البيانات

تعتمد الدراسة على استبانة مطورة خصيصاً لقياس التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي في البيئة السعودية. تتكون الاستبانة من أربعة أجزاء رئيسية: البيانات الديموغرافية، ومقياس التوازن بين الحياة العملية والشخصية، ومقياس الأداء الوظيفي، والعوامل التنظيمية المؤثرة. تم التأكد من صدق وثبات الأداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين وإجراء دراسة استطلاعية. كما تم استخدام المقابلات شبه المنظمة مع عينة من المديرين والموظفين لتعميق الفهم وتفسير النتائج.

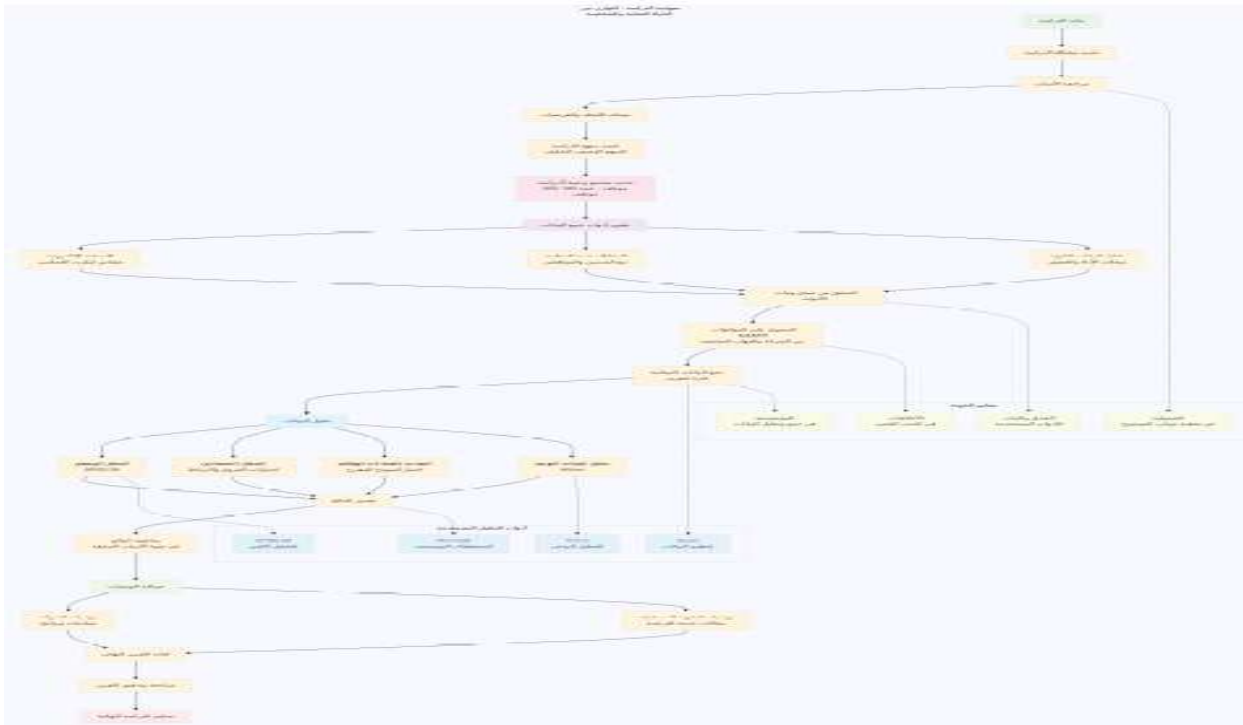
المحور الرابع: إجراءات جمع البيانات

تم جمع البيانات على مراحل متعددة لضمان الدقة والشمولية. بدأت العملية بالحصول على الموافقات الرسمية من إدارة الشركة والجهات المختصة. تم تدريب فريق من جامعي البيانات على كيفية تطبيق الاستبانة وإجراء المقابلات. تم توزيع الاستبانات إلكترونياً وورقياً لضمان وصولها لجميع أفراد العينة. استغرقت عملية جمع البيانات شهرين كاملين مع متابعة مستمرة لضمان معدل استجابة عالي. تم الحرص على سرية البيانات وحماية خصوصية المشاركين وفقاً للمعايير الأخلاقية للبحث العلمي.

المحور الخامس: أساليب التحليل الإحصائي

تم استخدام برنامج SPSS الإصدار 28 لتحليل البيانات الكمية، بينما تم استخدام برنامج NVivo لتحليل البيانات النوعية. شملت الأساليب الإحصائية المستخدمة الإحصاء الوصفي لوصف خصائص العينة ومتغيرات الدراسة، واختبارات الفروق للمقارنة بين المجموعات المختلفة. تم استخدام تحليل الارتباط لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، وتحليل الانحدار المتعدد لتحديد أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. كما تم استخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية لاختبار النموذج المقترح للدراسة وتحديد المسارات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات.

الشكل 1-3



المحور السادس: مقياس ليكرت الخماسي

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس متغيرات الدراسة، حيث يتراوح التقييم من (1) غير موافق بشدة إلى (5) موافق بشدة. يوضح الجدول التالي عبارات المقياس:

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أستطيع تحقيق التوازن بين متطلبات عملي والتزاماتي الشخصية					
2	أشعر بالرضا عن توزيع وقتي بين العمل والحياة الشخصية					
3	لا أواجه صعوبة في الوفاء بالتزاماتي العائلية بسبب العمل					
4	أحقق مستوى أداء عالي في مهامي الوظيفية					
5	أتمكن من إنجاز أعمالي في الوقت المحدد بجودة عالية					
6	أساهم بفعالية في تحقيق أهداف فريق العمل					
7	تدعم الشركة موظفيها في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية					
8	توفر الشركة مرونة في ترتيبات العمل عند الحاجة					
9	أشعر بالدعم من إدارتي المباشرة في إدارة ضغوط العمل					
10	أنصح الآخرين بالعمل في هذه الشركة لما توفره من بيئة عمل متوازنة					

1.9. الدراسة الميدانية

تحديد المنطقة الجغرافية:

تقع مدينة ينبع الصناعية على الساحل الغربي للمملكة العربية السعودية، وتُعد إحدى أهم المراكز الصناعية في المنطقة. تضم المدينة العديد من الشركات الرائدة في قطاعات البتروكيماويات والتكرير والصناعات التحويلية. تتميز ينبع الصناعية ببنية تحتية متطورة وموقع استراتيجي يربط بين الأسواق المحلية والعالمية

1. مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة موظفي شركة الحمراني فوكس البترولية العاملين في مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية.

2. عينة الدراسة: نظراً لضيق الوقت المحدد لجمع البيانات في الفترة من 18 أكتوبر إلى 1 نوفمبر، قمت باختيار

عينة متاحة وميسرة بلغ حجمها 30 مشاركاً من :

•المهندسين والفنيين: العاملين في أقسام الإنتاج والصيانة

•الموظفين الإداريين: العاملين في الأقسام الإدارية (الموارد البشرية – المالية)

•المشرفين والمديرين: في مختلف المستويات الإدارية

•العمال المهرة: في خطوط الإنتاج والعمليات التشغيلية

3. أدوات الدراسة:

تم استخدام استبانة إلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتكونت من قسمين:

• القسم الأول: البيانات الديموغرافية (5 أسئلة).

• القسم الثاني: محاور الدراسة (10 فقرة)

4. الأساليب الإحصائية: لتحليل البيانات التي تم جمعها، استخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية عبر

برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) ، وهي:

• الإحصاء الوصفي: لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف استجابات أفراد العينة.

- اختبار الثبات: تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل "كرونباخ ألفا".
- اختبار الصدق: تم التأكد من الصدق البنائي للاستبانة.
- تحليل الارتباط: استخدم معامل ارتباط "بيرسون" لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار: تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لدراسة أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

1.10 هيكل المشروع المقترح.

- الفصل الأول :الإطار العام للدراسة
- الفصل الثاني :الإطار النظري
- الفصل الثالث :منهجية البحث
- الفصل الرابع :التحليل الإحصائي
- الفصل الخامس :المناقشة والخامس

2. الفصل الثاني : الدراسات السابقة

1 المقدمة:

يُعد موضوع التوازن بين الحياة العملية والشخصية من الموضوعات التي حظيت باهتمام متزايد في الأدبيات العلمية خلال العقدين الماضيين. وقد تناولت الدراسات السابقة هذا الموضوع من زوايا مختلفة، سواء من حيث تعريفه وأبعاده، أو من حيث العوامل المؤثرة عليه، أو من حيث آثاره على الأداء الوظيفي والرفاهية الشخصية. تشير مراجعة الأدبيات إلى تطور مفهوم التوازن بين الحياة العملية والشخصية من مجرد توزيع الوقت بين العمل والحياة الشخصية إلى مفهوم أكثر شمولية يتضمن الجوانب النفسية والاجتماعية والصحية. كما تظهر الدراسات تنوعاً في المناهج والأدوات المستخدمة لقياس هذا المفهوم وتحليل علاقته بمتغيرات أخرى. في السياق العربي والسعودي تحديداً، تُعد الدراسات في هذا المجال محدودة نسبياً، مما يبرز أهمية إجراء المزيد من البحوث لفهم خصوصيات هذا الموضوع في البيئة المحلية. وتركز معظم الدراسات المحلية على القطاعات الخدمية والحكومية، بينما تفتقر إلى التركيز على القطاع الصناعي وخاصة قطاع البترول والغاز.

2.2. المتغير المستقل : التوازن بين الحياة العملية والشخصية

الدراسات العالمية:

أجرى Greenhaus وزملاؤه (2003) دراسة رائدة حول مفهوم التوازن بين الحياة العملية والشخصية، حيث عرّفوه بأنه "المدى الذي يكون فيه الفرد منخرطاً بشكل متساوٍ ومرضٍ في دوره العملي ودوره الأسري" [4]. وقد حددت الدراسة ثلاثة مكونات رئيسية للتوازن: التوازن الزمني، والتوازن في المشاركة، والتوازن في الرضا.

كما قام Kalliath و Brough (2008) بمراجعة شاملة للأدبيات حول التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وخلصا إلى أن هناك تبايناً كبيراً في تعريف هذا المفهوم وقياسه [5]. واقترحا تعريفاً شاملاً يركز على "إنجاز توقعات الأدوار المتفاوض عليها والمشاركة بين الشركاء في العمل والأسرة".

من جانب آخر، أجرى Haar (2013) دراسة على 1000 موظف في نيوزيلندا لفحص العلاقة بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية والرفاهية النفسية [6]. وأظهرت النتائج أن التوازن يرتبط إيجابياً بالرضا عن الحياة والصحة النفسية، ويرتبط سلبياً بالإجهاد والقلق.

الدراسات العربية والسعودية:

في السياق العربي، أجرى الشمري (2018) دراسة على موظفي القطاع المصرفي في الكويت لفحص أثر التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي [7]. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين التوازن والأداء، كما أشارت إلى أهمية الدعم التنظيمي في تحقيق هذا التوازن.

وفي السياق السعودي، أجرت العتيبي (2020) دراسة على موظفات القطاع الصحي في الرياض لفحص العوامل المؤثرة على التوازن بين الحياة العملية والشخصية [8]. وأظهرت النتائج أن العوامل التنظيمية مثل مرونة العمل والدعم الإداري تلعب دوراً مهماً في تحقيق التوازن.

2.3. المتغير التابع : أداء الوظيفي

الدراسات العالمية:

يُعرف الأداء الوظيفي بأنه "السلوكيات والأنشطة التي يقوم بها الموظف والتي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة" (Campbell et al., 1993) [9]. وقد طور الباحثون نماذج متعددة لقياس الأداء الوظيفي، منها نموذج الأداء السياقي والأداء المهني.

أجرى Borman و Motowidlo (1997) دراسة مؤثرة حول أبعاد الأداء الوظيفي، حيث ميزا بين الأداء المهني (Task Performance) والأداء السياقي (Contextual Performance) [10]. الأداء المهني يشير إلى الأنشطة الأساسية المطلوبة في الوظيفة، بينما الأداء السياقي يشير إلى السلوكيات التطوعية التي تدعم البيئة التنظيمية.

من جانب آخر، طور Koopmans وزملاؤه (2011) مقياساً شاملاً للأداء الوظيفي يتضمن أربعة أبعاد: الأداء المهني، والأداء السياقي، والسلوكيات العكسية، والأداء التكيفي [11]. وقد تم التحقق من صدق وثبات هذا المقياس في بيئات عمل متنوعة.

الدراسات العربية والسعودية:

في السياق العربي، أجرى المطيري (2019) دراسة على موظفي شركات البترول في الكويت لقياس مستوى الأداء الوظيفي وعوامله المؤثرة [12]. وأظهرت النتائج أن الأداء الوظيفي يتأثر بعوامل متعددة منها الدافعية والرضا الوظيفي والدعم التنظيمي.

وفي السياق السعودي، أجرى الغامدي (2021) دراسة على موظفي القطاع الصناعي في الجبيل لتحليل العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي [13]. وأشارت النتائج إلى أن بيئة العمل الفيزيائية والنفسية تلعب دوراً مهماً في تحديد مستوى الأداء.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

الدراسات العالمية:

أجرى Henry و Beauregard (2009) مراجعة منهجية للدراسات التي تناولت العلاقة بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي [14]. وخلصت المراجعة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين التوازن والأداء، كما أشارت إلى أن هذه العلاقة تتوسطها عوامل مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

كما أجرى Mas-Machuca وزملاؤه (2016) دراسة على 1200 موظف في إسبانيا لفحص أثر التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي [15]. وأظهرت النتائج أن التوازن يؤثر إيجابياً على الأداء من خلال تحسين الدافعية وتقليل الإجهاد المهني.

الدراسات العربية والسعودية:

في السياق العربي، أجرى حسن (2020) دراسة على موظفي شركات الاتصالات في مصر لفحص العلاقة بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي [16]. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين المتغيرين، كما أشارت إلى دور الثقافة التنظيمية كمتغير معدل لهذه العلاقة.

وفي السياق السعودي، أجرى الحربي (2022) دراسة على موظفي شركة أرامكو السعودية لتحليل أثر برامج التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي [17]. وأظهرت النتائج أن تطبيق هذه البرامج أدى إلى تحسن ملحوظ في مؤشرات الأداء وانخفاض في معدلات الغياب ودوران الموظفين.

2.5. الخاتمة

تشير مراجعة الدراسات السابقة إلى وجود اتفاق عام حول أهمية التوازن بين الحياة العملية والشخصية وأثره الإيجابي على الأداء الوظيفي. ومع ذلك، تظهر الحاجة إلى المزيد من الدراسات في السياق العربي والسعودي تحديداً، خاصة في القطاع الصناعي.

كما تبرز الحاجة إلى تطوير نماذج نظرية وأدوات قياس تناسب الثقافة والبيئة المحلية. وتؤكد الدراسات على أهمية الدعم التنظيمي والقيادة الفعالة في تحقيق التوازن وتحسين الأداء.

تساهم هذه الدراسة في سد الفجوة المعرفية من خلال التركيز على القطاع الصناعي السعودي وتقديم نموذج تطبيقي يمكن الاستفادة منه في بيئات عمل مماثلة.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل المنهجية العلمية التي تم اتباعها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها. يشمل ذلك عرضاً لتصميم البحث، وتحديد مجتمع وعينة الدراسة، ووصفاً لأداة جمع البيانات وكيفية التحقق من صدقها وثباتها، بالإضافة إلى الإجراءات المتبعة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليلها للوصول إلى النتائج.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد التعريفات الإجرائية أساسية لتحديد كيفية قياس متغيرات الدراسة بشكل دقيق وموضوعي. فيما يلي التعريفات الإجرائية للمتغيرات الرئيسية في هذه الدراسة:

3.3.1 المتغير المستقل: التوازن بين الحياة العملية والشخصية

التعريف الإجرائي: يُقصد بالتوازن بين الحياة العملية والشخصية في هذه الدراسة مدى قدرة الموظف على تحقيق التناسق والانسجام بين متطلبات عمله الوظيفي والتزاماته الشخصية والعائلية، بحيث لا يطغى أحدهما على الآخر. ويُقاس هذا المتغير من خلال استجابات أفراد العينة على (5) فقرات في الاستبانة تقيس الأبعاد التالية:

جدول 3-1: التعريف الإجرائي للمتغير المستقل

البعد	التعريف الاجرائي
الرضا عن التوازن	مدى شعور الموظف بالرضا عن قدرته على تحقيق التوازن بين مسؤولياته الوظيفية واحتياجاته الشخصية والعائلية
المرونة في ساعات العمل	مدى توفر المرونة في تنظيم أوقات العمل بما يتناسب مع الظروف الشخصية للموظف
القدرة على إدارة الوقت	مدى نجاح الموظف في تخصيص وقت كافٍ لكل من العمل والحياة الشخصية دون إهمال أي منهما
الدعم المؤسسي	مدى توفر سياسات وبرامج داعمة من الشركة تساعد الموظفين على تحقيق التوازن
تأثير العمل على الحياة الشخصية	مدى تأثير ضغوط العمل ومتطلباته على الحياة الشخصية والعائلية للموظف (عكسي)

3.3.2 المتغير التابع: الأداء الوظيفي

التعريف الإجرائي: يُقصد بالأداء الوظيفي في هذه الدراسة مستوى الإنجاز والكفاءة التي يحققها الموظف في أداء مهامه ومسؤولياته الوظيفية، ومدى مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة. ويُقاس هذا المتغير من خلال استجابات أفراد العينة على (5) فقرات في الاستبانة تقيس الأبعاد التالية:

جدول 3-2: التعريف الإجرائي للمتغير التابع

البعد	التعريف الإجرائي
جودة العمل	مستوى الدقة والإتقان في إنجاز المهام الوظيفية وفق المعايير المطلوبة
الالتزام بالمواعيد	مدى التزام الموظف بإنجاز المهام في الأوقات المحددة دون تأخير
الإنتاجية	كمية ونوعية العمل المنجز خلال فترة زمنية محددة
المساهمة في تحقيق الأهداف	مدى مساهمة الموظف الفعالة في تحقيق أهداف الفريق والمنظمة
الابتكار والتطوير	قدرة الموظف على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة لتحسين العمل

3.3.3 مقياس القياس

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) لقياس استجابات أفراد العينة على فقرات المتغيرين، حيث يتدرج المقياس من (1) "غير موافق بشدة" إلى (5) "موافق بشدة"، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 3-3: مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الدراسة

الدرجة	التقدير	المدى	مستوى الموافقة
5	موافق بشدة	4.21 - 5.00	مرتفع جداً
4	موافق	3.41 - 4.20	مرتفع
3	محايد	2.61 - 3.40	متوسط
2	غير موافق	1.81 - 2.60	منخفض
1	غير موافق بشدة	1.00 - 1.80	منخفض جداً

3.3. تصميم البحث

لتحقيق أهداف هذه الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. يُعد هذا المنهج مناسباً لطبيعة الدراسة، حيث يعمل على وصف ظاهرة "التوازن بين الحياة العملية والشخصية" وتأثيرها على "الأداء الوظيفي" كما هي في الواقع، ومن ثم تحليل العلاقة بين المتغيرين. يسعى المنهج الوصفي إلى جمع بيانات كمية حول الظاهرة وتفسيرها، بينما يركز الجانب التحليلي على اختبار الفرضيات وتحديد طبيعة وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

•مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين العاملين في مختلف الأقسام الإدارية والفنية في شركة الحمراي فوكس البترولية في مدينة ينبع الصناعية.

•عينة البحث: نظراً لصعوبة تطبيق الدراسة على كامل مجتمع البحث، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها 30 موظفاً من مختلف المستويات الوظيفية (مهندسين، إداريين، فنيين، مشرفين). تم تحديد هذا الحجم للعينة بما يتوافق مع متطلبات الدراسة والموارد المتاحة، مع الحرص على أن تكون العينة ممثلة للمجتمع الأصلي.

3.5. أداة الدراسة

تم تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من أفراد العينة. تم تطوير الاستبانة بناءً على مراجعة الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي. وقد تم تقسيم الاستبانة إلى ثلاثة أقسام رئيسية:

- القسم الأول: يتضمن البيانات الديموغرافية والشخصية لأفراد العينة، مثل: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة.

- القسم الثاني: يقيس المتغير المستقل (التوازن بين الحياة العملية والشخصية)، ويتكون من 5 عبارات تقيس مدى شعور الموظف بالرضا عن التوازن بين متطلبات عمله وحياته الخاصة.

- القسم الثالث: يقيس المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، ويتكون من 5 عبارات تقيس جوانب مختلفة من أداء الموظف مثل جودة العمل، الالتزام، والمساهمة في تحقيق أهداف الفريق.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة على فقرات القسمين الثاني والثالث، حيث يتدرج المقياس من (1) "غير موافق بشدة" إلى (5) "موافق بشدة".

3.6. صدق وثبات الأداة

- للتأكد من صلاحية الاستبانة وقدرتها على قياس ما وضعت لقياسه، تم إجراء ما يلي:
 - الصدق الظاهري (Face Validity): تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين الأكاديميين والخبراء في مجال إدارة الموارد البشرية، وذلك بهدف تقييم مدى وضوح الفقرات، وسلامة صياغتها اللغوية، وانتمائها للمحور الذي تقيسه. تم إجراء التعديلات اللازمة بناءً على ملاحظاتهم.
 - صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency): سيتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، للتأكد من أن جميع الفقرات تساهم في قياس المفهوم نفسه.
 - الثبات (Reliability): سيتم قياس مدى ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha). يُعد هذا المعامل مؤشراً على مدى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، حيث تشير القيمة المرتفعة (عادة 0.70 فأكثر) إلى أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات مقبولة ويمكن الاعتماد على نتائجها.

3.7. إجراءات جمع البيانات

لجمع البيانات، تم اتباع الخطوات التالية:

1. الحصول على الموافقات الرسمية اللازمة من الجهات المعنية.
2. توزيع الاستبانة إلكترونياً وورقياً على أفراد العينة المختارة.
3. شرح أهداف البحث لأفراد العينة والتأكيد على سرية المعلومات وأنها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.
4. متابعة جمع الاستبانات والتأكد من اكتمالها.
5. ترميز البيانات وإدخالها في برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) تمهيداً لتحليلها.

3.8. أساليب التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- الإحصاء الوصفي: استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف خصائص عينة الدراسة ومتغيراتها.
- اختبار ألفا كرونباخ: لقياس ثبات أداة الدراسة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression): لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية وتحديد أثر متغير "التوازن بين الحياة العملية والشخصية" (المتغير المستقل) على "الأداء الوظيفي" (المتغير التابع).

3.9. الخاتمة

حدد هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة، بدءاً من اختيار المنهج الوصفي التحليلي، مروراً بتحديد مجتمع وعينة الدراسة، وتصميم أداة جمع البيانات، وانتهاءً بتحديد الأساليب الإحصائية التي سيتم استخدامها لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. يوفر هذا الفصل أساساً قوياً لإجراء التحليل الإحصائي وعرض النتائج في الفصل التالي.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يستعرض هذا الفصل النتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي للبيانات التي جُمعت بواسطة الاستبانة من عينة الدراسة. يبدأ الفصل بوصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، ثم يعرض نتائج اختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة. بعد ذلك، يتم عرض الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث الرئيسية، وصولاً إلى اختبار فرضية الدراسة وتحليلها. وأخيراً، يتم مناقشة هذه النتائج وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة.

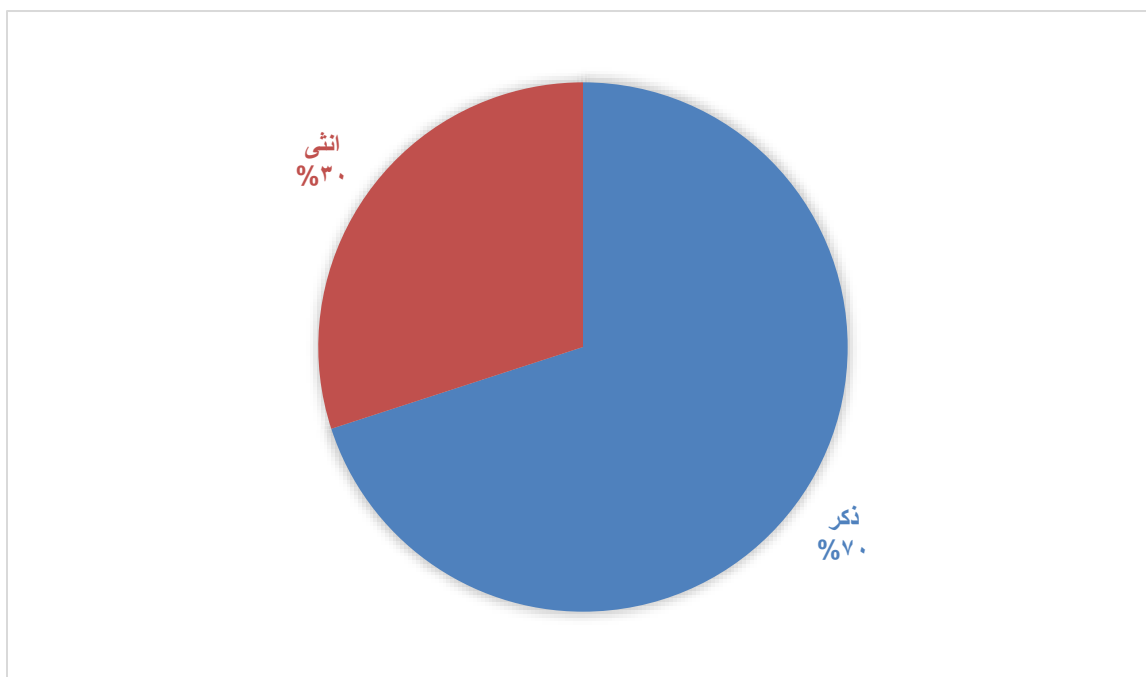
4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصاءات الوصفية)

تم تحليل البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة البالغ عددها 30 موظفاً، وتوزيعهم كما يلي:

4.2.1 توزيع العينة حسب الجنس

يوضح الجدول 4.2.1 التالي توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسبة المئوية (%)	التكرار	الجنس
70.0%	21	ذكر
30.0%	9	أنثى



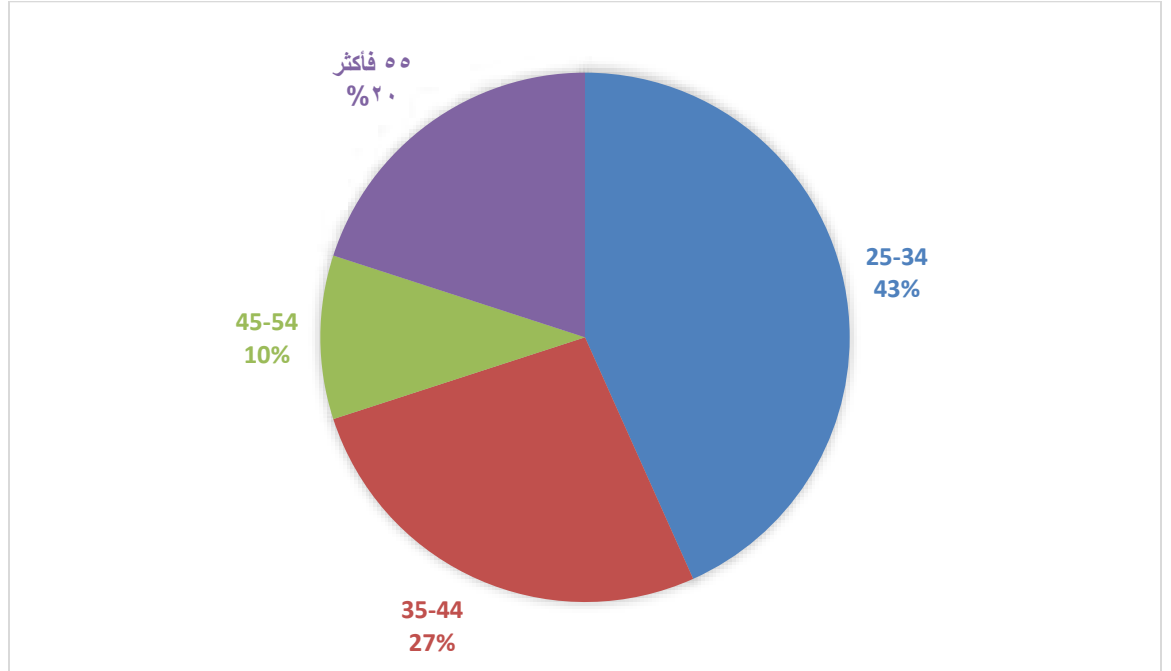
شكل 4.2.1: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

يُظهر الشكل أن غالبية أفراد العينة كانوا من الذكور، حيث شكلوا ما نسبته 70% من إجمالي العينة، بينما شكلت الإناث ما نسبته 30%.

4.2.2 توزيع العينة حسب الفئة العمرية

يوضح الجدول 4.2.2 التالي توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية:

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية (%)
34-25	13	43.3%
44-35	8	26.7%
54-45	3	10.0%
55 فأكثر	6	20.0%



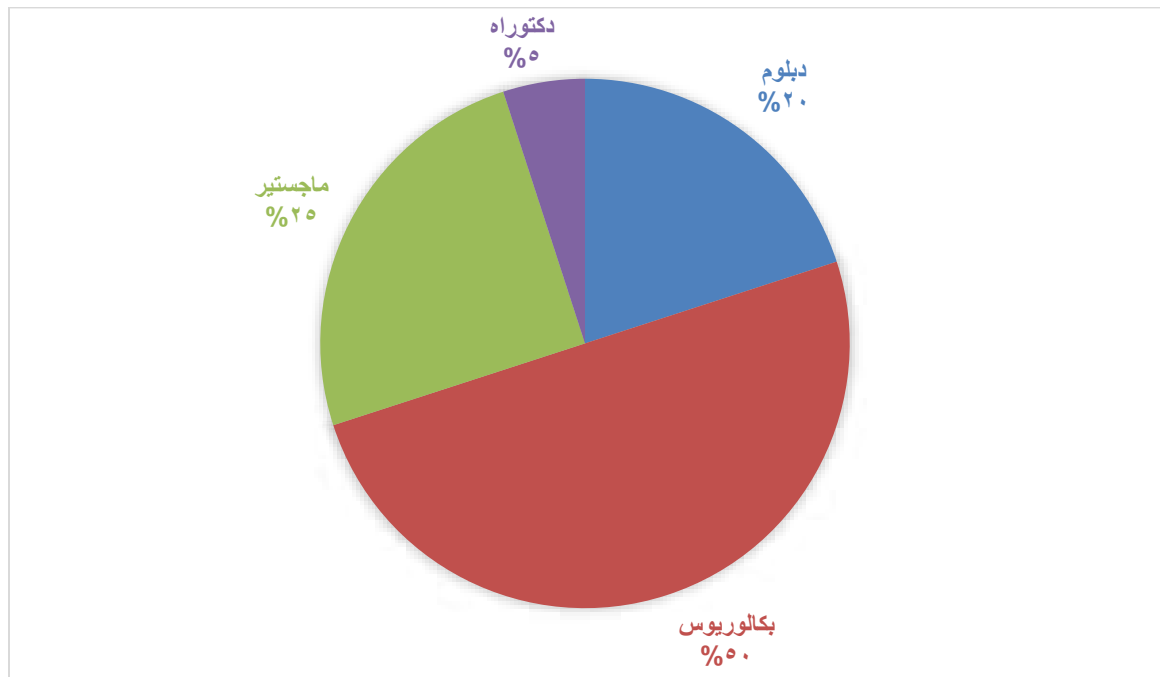
شكل 4.2.2 توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

يوضح الشكل أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً في العينة هي فئة (34-25) سنة بنسبة 43%، تليها فئة (44-35) سنة بنسبة 27%، تليها فئة (55 فأكثر) سنة بنسبة 20%، تليها فئة (54-45) سنة بنسبة 10%. يشير هذا إلى أن غالبية العاملين في هذا القطاع هم من فئة الشباب.

4.2.3 توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

يوضح الجدول 4.2.3 التالي توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
دبلوم	6	20.0%
بكالوريوس	15	50.0%
ماجستير	7	25.0%
دكتوراه	2	5.0%



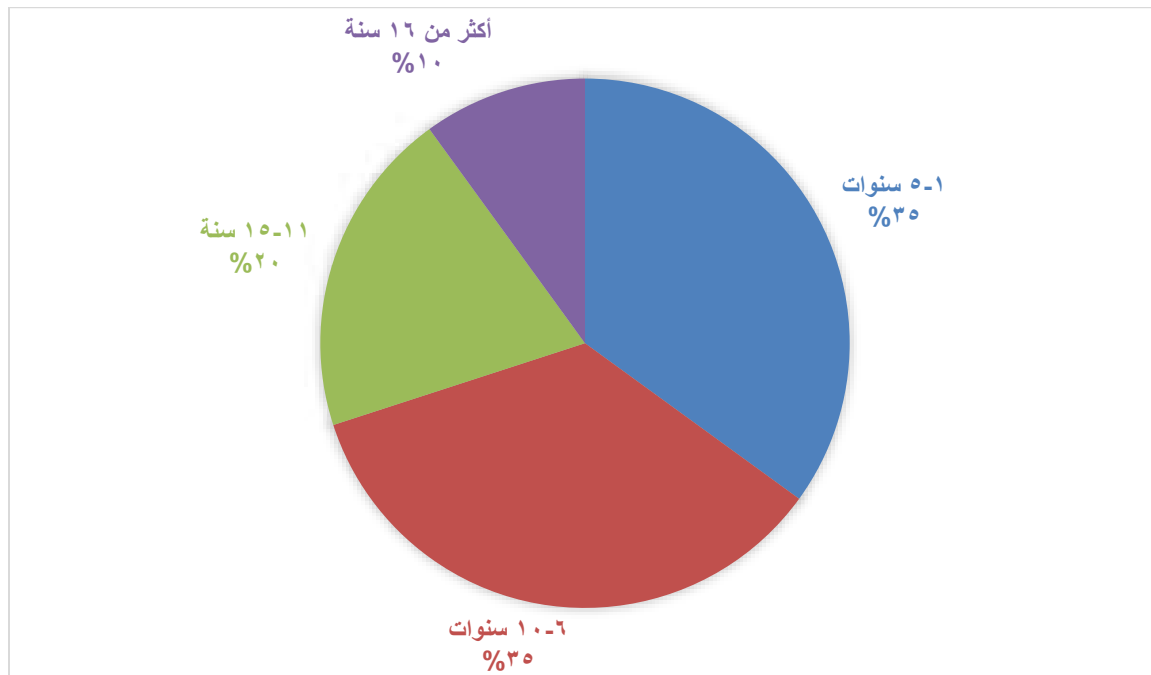
شكل 4.2.3 توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

يُبين الشكل أن نصف أفراد العينة (50%) هم من حملة شهادة البكالوريوس. وجاء حملة الماجستير في المرتبة الثانية بنسبة 25%، ثم حملة الدبلوم بنسبة 20%، وأخيراً حملة الدكتوراه بنسبة 5%.

4.2.4 توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

يوضح الجدول 4.2.4 التالي توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
5-1 سنوات	11	35.0%
6-10 سنوات	11	35.0%
11-15 سنة	6	20.0%
أكثر من 16 سنة	3	10.0%



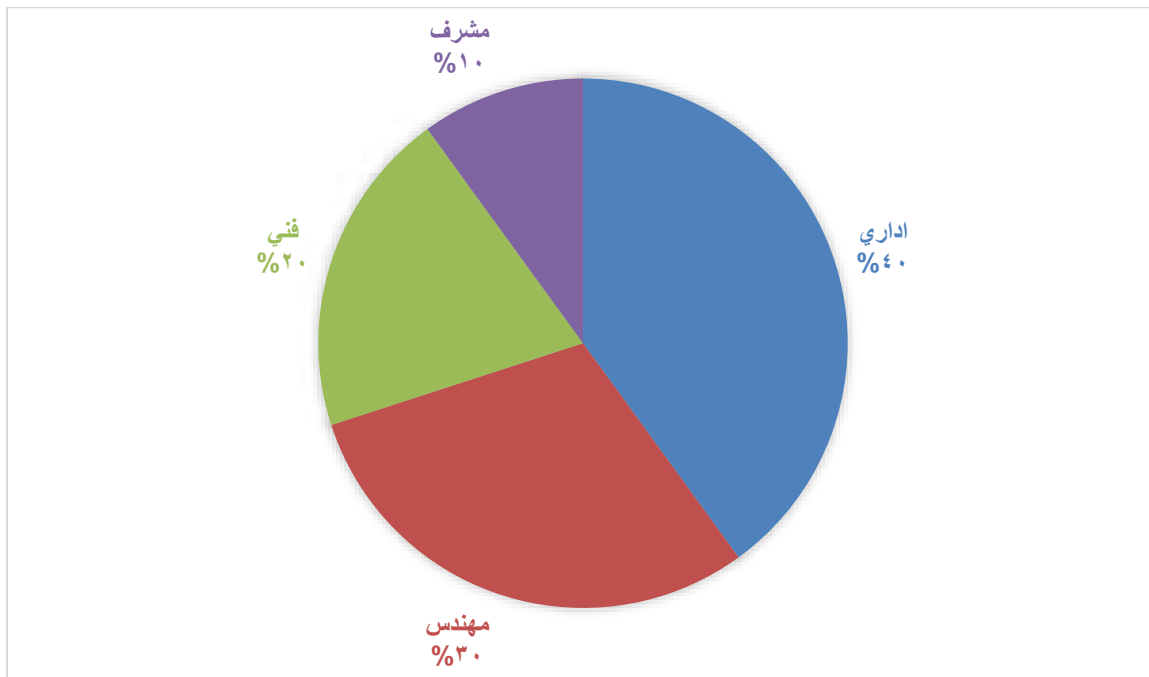
شكل 4.2.4: توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

يُظهر الشكل تقارباً في توزيع سنوات الخبرة، حيث شكلت كل من فئة "5-1 سنوات" وفئة "6-10 سنوات" نسبة 35% لكل منهما، تليهما فئة "11-15 سنة" بنسبة 20%، وأخيراً فئة "16 سنة فأكثر" بنسبة 10%.

4.2.5 توزيع العينة حسب المنصب الوظيفي

يوضح الجدول 4.2.5 التالي توزيع أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي:

النسبة المئوية (%)	التكرار	المسمى الوظيفي
%40.0	7	اداري
%30.0	6	مهندس
%20.0	3	فني
%10.0	14	مشرف



شكل 4.2.5: توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

يوضح الشكل أن الموظفين الإداريين شكلوا النسبة الأكبر من العينة بـ 40%، يليهم المهندسون بنسبة 30%، ثم الفنيون بنسبة 20%، وأخيراً المشرفون بنسبة 10%.

4.3. اختبارات الصدق والثبات

للتأكد من موثوقية أداة الدراسة (الاستبانة)، تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول 4.3.1: نتائج اختبار الثبات (ألفا كرونباخ)

المحور	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
التوازن بين الحياة العملية والشخصية	5	0.821
الأداء الوظيفي	5	0.901
الاستبانة ككل	10	0.931

يتضح من الجدول أن قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع متغيرات الدراسة وكذلك للأداة ككل مرتفعة جداً (أكبر من 0.70)، حيث بلغت قيمة المعامل للمقياس ككل (0.931). تدل هذه النتائج على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، مما يجعلها صالحة وموثوقة لتحقيق أهداف البحث.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري الدراسة الرئيسيين، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول 4.4.1: الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
التوازن بين الحياة العملية والشخصية	3.48	0.77	مرتفع
الأداء الوظيفي	3.53	0.93	مرتفع

يُظهر الجدول أن أفراد عينة الدراسة لديهم تصور إيجابي بشكل عام تجاه متغيري الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير "التوازن بين الحياة العملية والشخصية" (3.48)، وبلغ لمتغير "الأداء الوظيفي" (3.53). وكلا المتوسطين يقعان ضمن فئة الموافقة (مرتفع) على مقياس ليكرت الخماسي، مما يشير إلى وجود مستوى جيد من التوازن بين الحياة العملية والشخصية ومستوى أداء وظيفي مرتفع لدى عينة الدراسة من وجهة نظرهم.

4.5. اختبار الفرضيات

لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة والتي تنص على: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة الحمراني فوكس البترولية"، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط. ويوضح الجدول التالي نتائج التحليل.

الجدول 4.5.1: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (F)	مستوى الدلالة (P-value)	نتيجة الفرضية
التوازن بين الحياة العملية والشخصية	0.897	0.804	114.6	0.000	قبول الفرضية

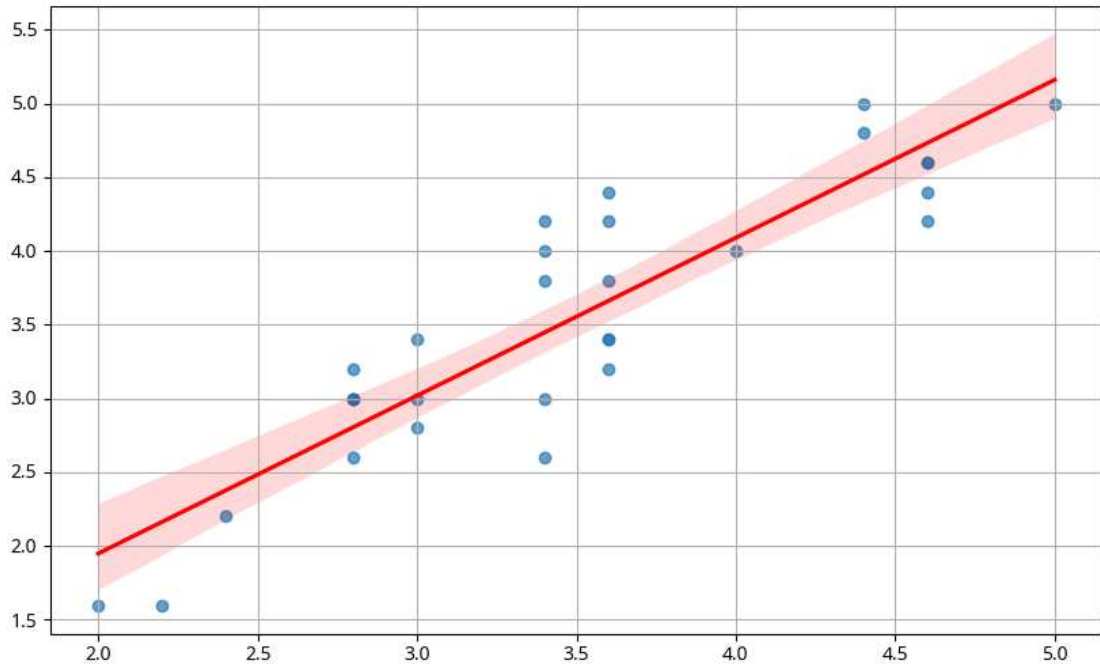
تُظهر نتائج تحليل الانحدار في الجدول ما يلي:

• قوة العلاقة: بلغ معامل الارتباط (R) قيمة (0.897)، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية وقوية جداً بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي.

• القدرة التفسيرية: بلغ معامل التحديد (R^2) قيمة (0.804)، وهذا يعني أن متغير "التوازن بين الحياة العملية والشخصية" ينجح في تفسير ما نسبته 80.4% من التباين الحاصل في "الأداء الوظيفي"، وهي نسبة تفسيرية عالية جداً.

• الدلالة الإحصائية: بلغت قيمة (F) المحسوبة (114.6) بمستوى دلالة ($P\text{-value} = 0.000$)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha = 0.05$).

بناءً على ما سبق، يتم قبول الفرضية الرئيسية للدراسة، والتأكيد على وجود أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية قوية للتوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي لدى موظفي الشركة.



الشكل 4.5.2: شكل الانتشار وخط الانحدار بين التوازن والأداء الوظيفي

يوضح الشكل العلاقة الطردية الخطية بين المتغيرين، حيث نلاحظ أنه كلما زاد مستوى التوازن بين الحياة العملية والشخصية، ارتفع مستوى الأداء الوظيفي، وتتجمع معظم النقاط حول خط الانحدار، مما يؤكد قوة العلاقة.

4.6. ربط النتائج بالدراسات السابقة

أثبتت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر إيجابي وقوي ومباشر للتوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي في شركة الحمراني فوكس البترولية. هذه النتيجة تتفق مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على أن الموظفين الذين يتمتعون بتوازن أفضل بين مسؤوليات عملهم وحياتهم الخاصة يميلون إلى أن يكونوا أكثر إنتاجية ورضا والتزاماً في عملهم.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن تحقيق التوازن يقلل من مستويات التوتر والإرهاق الوظيفي، ويزيد من الدافعية والروح المعنوية لدى الموظفين. عندما يشعر الموظف بأن الشركة تدعم حياته الشخصية وتوفر له المرونة الكافية، فإنه يرد الجميل بزيادة ولائه وتركيزه على تحقيق أهداف العمل بجودة وكفاءة أعلى. النسبة التفسيرية العالية (80.4%) تشير إلى أن هذا العامل هو محرك أساسي ومؤثر بشكل حاسم على الأداء في بيئة العمل التي تمت دراستها.

4.7. الخاتمة

قدم هذا الفصل تحليلاً شاملاً للبيانات التي تم جمعها، بدءاً من وصف العينة وانتهاءً باختبار الفرضية الرئيسية. أظهرت النتائج بوضوح أن تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية ليس مجرد ميزة إضافية، بل هو عامل جوهري ومؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي. هذه النتائج تمهد الطريق للفصل الأخير الذي سيقدم ملخصاً للنتائج وتوصيات عملية بناءً عليها. "

قائمة المراجع

[1] منظمة العمل الدولية. (2019). التوازن بين الحياة العملية والشخصية: دليل للممارسات الجيدة. جنيف: مكتب العمل الدولي.

[2] Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.

[3] Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association.

[4] Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

[5] Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327.

[6] Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324.

[7] الشمري، محمد عبدالله. (2018). أثر التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي الكويتي. *المجلة العربية للإدارة*, 38(2), 68-45.

[8] العتيبي، نورا سعد. (2020). العوامل المؤثرة على التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدى الموظفين السعوديات في القطاع الصحي. *مجلة الإدارة العامة*, 60(3), 145-123.

[9] Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. *Personnel Selection in Organizations*, 3570, 35-70.

[10] Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.

[11] Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.

[12] المطيري، خالد أحمد. (2019). قياس الأداء الوظيفي في شركات البترول الكويتية: دراسة ميدانية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 45(174)، 89-112.

[13] الغامدي، عبدالرحمن محمد. (2021). العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في القطاع الصناعي السعودي: دراسة حالة مدينة الجبيل الصناعية. المجلة السعودية للعلوم الإدارية، 28(4)، 201-225.

[14] Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22.

[15] Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-602.

[16] حسن، أحمد محمود. (2020). أثر التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات المصرية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، 44(3)، 67-89.

[17] الحربي، سعد عبدالعزيز. (2022). تقييم برامج التوازن بين الحياة العملية والشخصية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة شركة أرامكو السعودية. مجلة الاقتصاد والإدارة، 35(2)، 156-178

الاستبانة البحثية

رابط الاستبانة

<https://forms.gle/RwTEZ5377NYFHgUi7>

الاستبانة

السيدة/المحترم/ة،

تحية طيبة وبعد،،

أقوم حالياً بإجراء دراسة علمية بعنوان: "أثر التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي شركة الحمراني فوكس البترولية"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال من كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن.

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع بيانات ومعلومات تساعد في تحقيق أهداف الدراسة. لذا، أرجو منكم التكرم بالإجابة على جميع فقراتها بدقة وموضوعية. علماً بأن جميع البيانات التي سيتم تقديمها ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً ومقدراً لكم حسن تعاونكم.

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

1. الجنس:

ذكر

أنثى

2. العمر:

25-34 سنة

35-44 سنة

45-54 سنة

55 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

دبلوم

بكالوريوس

ماجستير

دكتوراه

4. المسمى الوظيفي:

مهندس

إداري

فني

مشرف

5. سنوات الخبرة:

1-5 سنوات

6-10 سنوات

11-15 سنة

16 سنة فأكثر

القسم الثاني: متغيرات الدراسة

محور الأول : التوازن بين الحياة العملية والشخصية

أستطيع تحقيق التوازن بين متطلبات عملي والتزاماتي الشخصية.

○ موافق بشدة

○ موافق

○ محايد

○ غير موافق

○ غير موافق بشدة

أشعر بالرضا عن توزيع وقتي بين العمل والحياة الشخصية.

○ موافق بشدة

○ موافق

○ محايد

○ غير موافق

○ غير موافق بشدة

لا أواجه صعوبة في الوفاء بالتزاماتي العائلية بسبب العمل.

○ موافق بشدة

○ موافق

○ محايد

○ غير موافق

○ غير موافق بشدة

تدعم الشركة موظفيها في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

○ موافق بشدة

○ موافق

○ محايد

○ غير موافق

○ غير موافق بشدة

توفر الشركة مرونة في ترتيبات العمل عند الحاجة.

○ موافق بشدة

○ موافق

○ محايد

- غير موافق
- غير موافق بشدة

محور الثاني : الأداء الوظيفي

أحقق مستوى أداء عالٍ في مهامى الوظيفية.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

أتمكن من إنجاز أعمالى فى الوقت المحدد بجودة عالية.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

أساهم بفعالية فى تحقيق أهداف فريق العمل.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

أشعر بالدعم من إدارتى المباشرة فى إدارة ضغوط العمل.

- موافق بشدة
- موافق

○ محايد

○ غير موافق

○ غير موافق بشدة

أنصح الآخرين بالعمل في هذه الشركة لما توفره من بيئة عمل متوازنة.

○ موافق بشدة

○ موافق

○ محايد

○ غير موافق

○ غير موافق بشدة

"شكراً جزيلاً لمشاركتكم"