



تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الإنتاجية والرضا الوظيفي

دراسة تطبيقية في القطاع الخاص

لجين سعود

0009-0008-3650-7811

إدارة الموارد البشرية- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن- المملكة العربية السعودية

Lujain.aalsaud@gmail.com

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الإنتاجية والرضا الوظيفي في القطاع الخاص، من خلال تطبيق عملي على موظفي شركة ريتشمونت العربية السعودية. تتبّع أهمية الموضوع من التحديات المتزايدة التي يواجهها الموظفون في العصر الحديث، نتيجة ضغوط العمل المتزايدة ومتطلبات الأداء العالية، مما يجعل من الضروري فحص الأثر الناتج عن قدرة الموظف على الموازنة بين مهامه المهنية والتزاماته الشخصية. **أهداف الدراسة:** قياس مدى تأثير التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وإنتاجيتهم، وتحليل فعالية السياسات المعتمدة في الشركة، بالإضافة إلى تحديد العوامل التي تعيق تحقيق هذا التوازن. **منهجية الدراسة:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الكمي، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة وزعت على 120 موظفًا من مختلف المستويات الوظيفية في الشركة. وتم تحليل النتائج باستخدام أدوات التحليل الإحصائي (SPSS)، بما في ذلك المتوسطات والانحرافات المعيارية وتحليل التباين. **نتائج الدراسة:** كشفت النتائج أن الموظفين الذين يتمتعون بتوازن جيد بين حياتهم المهنية والشخصية يحققون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، ويؤدون أعمالهم بكفاءة أكبر. في المقابل، ارتبط غياب هذا التوازن بزيادة الإرهاق الوظيفي وانخفاض الإنتاجية. كما تبين أن السياسات المرنة، مثل ساعات العمل المرنة ودعم الصحة النفسية، تساهم في تحسين البيئة الوظيفية. **توصيات الدراسة:** توصي الدراسة بتبني استراتيجيات تنظيمية مرنة تعزز رفاهية الموظفين وتدعم التوازن الوظيفي لتحسين الأداء العام للمؤسسات.

الكلمات المفتاحية: التوازن بين الحياة والعمل، الرضا الوظيفي، الإنتاجية، القطاع الخاص.

1. المقدمة:

في العصر الحديث، ومع التغير السريع في بيئة الأعمال وزيادة متطلبات العمل، أصبح التوازن بين العمل والحياة تحدياً كبيراً يواجه الموظفين في مختلف القطاعات، وخاصة في القطاع الخاص، ساعات العمل الطويلة والضغط العالي لتحقيق أهداف وتوقعات المنظمة والتوتر المتزايد من أصحاب العمل كلها عوامل تسهم في زيادة التوتر بين الموظفين، مما يؤثر بشكل كبير على مستويات إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي وفي هذا السياق، تتزايد أهمية البحث عن حلول متوازنة تتيح للموظفين تحقيق الانسجام بين متطلبات العمل واحتياجات حياتهم الشخصية. وتذكر عبد النعيم (2021م) أن غياب التوازن بين العمل والحياة يرتبط بالعديد من الآثار السلبية التي تؤثر على أداء الموظفين، وتؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وضعف الحافز للالتزام بأهداف المؤسسة، حيث من الضروري أن تترك الإدارة احتياجات الموظفين وتتفهم مشكلاتهم، مع الاهتمام بمشاعرهم سواء المرتبطة بالعمل أو بحياتهم الشخصية، وذلك للحد من التوتر والضغط النفسي الذي قد يؤثر على علاقتهم بالعمل. لذا، ينبغي على المنظمات أن تولي اهتماماً خاصاً برعاية موظفيها وتعزيز جودة حياتهم لضمان بيئة عمل أكثر إيجابية وإنتاجية.

تظهر الدراسات الحديثة أن تحقيق التوازن الصحي بين العمل والحياة ليس مجرد مسألة تتعلق بالرفاهية الشخصية، بل هو عامل رئيس يؤثر على الأداء التنظيمي من حيث الإنتاجية وجودة العمل الموظفون الذين لديهم توازن جيد بين العمل والحياة هم أكثر قدرة على التركيز والإبداع، وأقل عرضة للضغوط المهنية والإرهاق. وفي المقابل، يؤدي عدم التوازن إلى انخفاض الروح المعنوية وزيادة مستويات التغيب عن العمل ودوران الموظفين، مما يكلف المنظمات خسائر كبيرة في الموارد البشرية. ويرى (مبارز وراضي، 2019م) أن التوازن بين العمل والحياة يعتبر قدرة الموظف المستدامة على أداء مهامه في كل من مجال العمل والحياة الشخصية بمستوى يحقق له الإشباع الذاتي ويمنحه الشعور بالرضا عن نفسه. ويحقق ذلك من خلال التعاون والتنسيق مع جميع الأطراف المعنية في العمل والحياة الأسرية، مما يساهم في تعزيز شعور الموظفين بالرضا الوظيفي.

وفي القطاع الخاص، حيث تشتد المنافسة وتتزايد الحاجة إلى تحقيق أهداف مالية وإدارية محددة، يصبح من الضروري على الشركات أن تحاول تحسين بيئة العمل من خلال اقتراح سياسات تعزز التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة تتضمن هذه السياسات ساعات عمل مرنة، والعمل عن بعد، وتوفير تكاليف الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين. حيث أوصت العديد من الدراسات بتطبيق سياسة العمل عن بعد وأهمية مساهمته في تحسين الجودة في الأداء والرضا الوظيفي منها دراسة (المالكي والمجلد، 2022م) التي أجريت في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة. وفي ظل هذه الاتجاهات تتبنى الشركات الكبرى برامج تعمل على تحسين التوازن بين العمل والحياة، بهدف تحسين مستويات الرضا الوظيفي، والذي يعد بدوره أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر في الحفاظ على الموظفين ذوي المؤهلات العالية وتخفيض معدل التسرب. فكما توضح عبد الرحمن (2023م) أن معظم المنظمات تسعى إلى توفير برامج تهدف إلى تحقيق التوازن بين الحياة والعمل للموظفين، وذلك بهدف تحسين الأداء الوظيفي وتعظيم الاستفادة من قدرات العاملين. كما تساهم هذه البرامج في تقليل معدل دوران الموظفين وتعزيز شعورهم بالرضا الوظيفي، مما يساعد على تحقيق توازن أفضل بين الأدوار المهنية والشخصية. ومن خلال الحد من التعارض بين متطلبات العمل والحياة، تساهم هذه السياسات في تحسين رفاهية العاملين وزيادة التزامهم التنظيمي، مما يمنح المنظمة ميزة تنافسية مستدامة. وهذا أيضاً ما أكدته دراسة (سوفي وعبد الرحمن وهري، 2021م) بالدراسة التي أجرتها بمستشفى الطاهري بأن إدارة المستشفى إذا أرادت الحفاظ على كفاءاتها، فعليها التركيز على مساعدتهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة، خاصة مع تعدد متطلبات الحياة وتزايد توجه الكفاءات نحو الوظائف التي توفر لهم رفاهية اجتماعية ونتائج أفضل لتحقيق الاستقرار والراحة.

تهدف الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التوازن بين العمل والحياة على الإنتاجية والرضا الوظيفي في القطاع الخاص، وذلك من خلال دراسة تطبيقية على شركة ريتشمونت العربية السعودية. كما تسعى إلى تحليل العوامل التي تساهم في تحقيق هذا التوازن، واستكشاف تأثيراته على مختلف المستويات، بما في ذلك الإنتاجية ورضا الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، تقدم الدراسة

توصيات عملية للشركة لتحسين سياساتها في هذا الجانب. وتأمل الباحثة أن تسهم هذه الدراسة في تقديم رؤى قيمة تساعد الشركة على اتخاذ خطوات فعالة لتحسين بيئة العمل، وضمان توازن صحي بين العمل والحياة يعود بالنفع على كل من الموظفين والمؤسسة.

2. مشكلة الدراسة

تعتبر مسألة التوازن بين العمل والحياة الشخصية واحدة من القضايا المعقدة التي تكتسب أهمية متزايدة في عالم العمل الحديث، خصوصاً في ظل التغيرات السريعة في بيئة العمل وزيادة الضغوط المهنية. يعيش الموظفون اليوم في عصر يتميز بزيادة حدة المنافسة وتطلعات أصحاب العمل لتحقيق أقصى إنتاجية، مما يؤدي إلى ضغط متزايد على الأفراد لتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والتزامات الحياة الشخصية. وقد لاحظت الباحثة من أثناء عملها كأخصائية موارد بشرية أن العديد من الموظفين في القطاع الخاص يواجهون صعوبة كبيرة في تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والتزاماتهم الأسرية والشخصية.

تشير الأبحاث إلى أن غياب هذا التوازن يمكن أن يؤدي إلى نتائج سلبية، مثل انخفاض مستويات الرضا عن العمل، وزيادة معدلات الغياب، وظهور مشاعر التوتر والاحتراق الوظيفي، هذه المشكلات لا تؤثر فقط على الأفراد، بل يمكن أن يكون لها أيضاً تأثير كبير على الإنتاجية العامة للمؤسسة. يعد تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية أمراً غير سهل، حيث يتطلب من المؤسسات أن تلتمز بتوفير بيئة عمل مرنة تراعي احتياجات موظفيها من الناحية المهنية والشخصية في ذات الوقت. وفي هذا السياق، يواجه القطاع الخاص تحديات كبيرة في تطبيق استراتيجيات فعالة لتحقيق هذا التوازن، خاصة في ظل الضغوط الاقتصادية التي تفرض على الشركات ضرورة تحقيق أعلى مستويات الأداء والإنتاجية. إن التوازن بين الحياة والعمل يعد سمة عصرية رئيسية للعديد من المؤسسات، حيث تهدف إلى تحقيق "توازن مثالي بين الحياة الشخصية والعمل" لجذب الكفاءات المطلوبة، والمحافظة عليها، والاستفادة منها إلى أقصى حد ممكن، مما يساهم في تعزيز ميزتها التنافسية (عبدالرحمن، 2023م).

وعلى الرغم من إدراك الشركات لأهمية رفاهية الموظفين وتحقيق التوازن بين حياتهم الشخصية ومتطلبات العمل، إلا أن العديد من المؤسسات في القطاع الخاص لا تزال تواجه تحديات كبيرة في تبني سياسات فعالة لتحقيق هذا التوازن. يواجه الموظفون ضغوطاً متزايدة تتمثل في ساعات العمل الطويلة ومتطلبات الأداء العالي، مما يؤدي إلى تفاقم التوتر والإرهاق. ومع مرور الوقت، تسهم هذه الضغوط في انخفاض مستويات الرضا الوظيفي، وزيادة معدل التغيب عن العمل، وتراجع الأداء والإنتاجية. تعد جودة الحياة الوظيفية برنامجاً متكاملًا يدعم بيئة العمل التنظيمية، بينما يعكس التوازن بين العمل والحياة الشخصية قدرة الفرد على التوفيق بين متطلبات العمل والالتزامات الشخصية، مع السعي لمنح كل جانب الأهمية التي يستحقها (بوخدوني، 2024م).

والمطلع على الدراسات السابقة المهتمة بأثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الإنتاجية والرضا الوظيفي في الوطن العربي، تؤكد جميعها على فاعلية السياسات للتوازن بين العمل والحياة الشخصية، مثل دراسة عبد النعيم (2021م) ودراسة مبارز وراضي (2019م) ودراسة المالكي والمجلد (2022م) ودراسة عبد الرحمن (2023م) ودراسة سوفي وعبد الرحمن وهري (2021م)، إلى أنه - وعلى حد علم الباحثة - لم يسبق أن درس تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الإنتاجية والرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية، وإن بقاء هذا المجال بعيداً عن اهتمام الباحثين يخلق تحدياً جديداً أمامهم.

ومن هنا تعمق إحساس الباحثة بهذه المشكلة وإلى ضرورة إجراء المزيد من الدراسات الوصفية للوقوف على توظيف السياسات لتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية في القطاع الخاص والتعرف على مدى استفادة الموظفين والمؤسسات منها.

وبناء على ما تم جمعه من نتائج الاستطلاع الذي أجرته الباحثة على العاملين في إدارة الموارد البشرية وعددهم (13) حول تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية وتأثيرها على إنتاجية ورضا موظفيهم من خلال طرح السؤال التالي:

تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الإنتاجية والرضا الوظيفي في القطاع الخاص؟

وكان من أبرز نتائجها الآتي: العديد من الموظفين بالفعل يعانون من صعوبة في تحقيق هذا التوازن. غياب التوازن بين العمل والحياة الشخصية يجعل الموظف يواجه ضغطاً متزايداً، حيث يقضي ساعات طويلة في العمل على حساب وقته الشخصي والعائلي. هذا الوضع ينعكس سلباً على صحتهم النفسية والجسدية، ويؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وزيادة معدلات الغياب. في بعض الأحيان، يؤدي هذا الضغط المستمر إلى شعور الموظف بالإرهاق والاحتراق الوظيفي، مما يؤثر على إنتاجيته وأدائه بشكل عام.

سيقوم البحث الحالي بإلقاء الضوء على هذه المشكلة بهدف فهم جوانبها المختلفة، وذلك من خلال تحليل تأثير غياب التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الموظفين في القطاع الخاص. والذي نسعى من خلاله تحقيق فوائد مشتركة لجميع الأطراف المعنية، بما في ذلك الموظفين وأرباب العمل، مما يعزز بيئة العمل ويزيد من فعالية الأداء في القطاع الخاص.

3. أهمية الدراسة

وتأتي أهمية هذه الدراسة من أنها تسلط الضوء على إحدى المشكلات الملحة في عالم العمل المعاصر، وهي مشكلة التوفيق بين الحياة العملية والحياة الشخصية، وهو موضوع يشكل تحدياً كبيراً للموظفين وأصحاب العمل في القطاع الخاص. العثور على هذا التوازن ضروري للحفاظ على رضا الموظفين وتحسين أدائهم مما ينعكس بشكل مباشر على إنتاجية المؤسسات ونجاحها في تحقيق أهدافها.

• الأهمية العلمية:

تكمُن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في أنها تساهم في إثراء المعرفة الأكاديمية حول العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة الشخصية والإنتاجية والرضا الوظيفي في القطاع الخاص. من خلال دراسة هذا الموضوع بعمق، تقدم الدراسة رؤى جديدة حول كيفية تأثير هذه العلاقة على أداء الموظفين وتطوير بيئة العمل. كما تساهم الدراسة في فهم تأثير السياسات التنظيمية على رفاهية الموظفين، وتقديم أدلة علمية تدعم تبني سياسات مرنة تحسن من التوازن بين العمل والحياة الشخصية. هذه الدراسة تضيف إلى الأدبيات العلمية وتفتح مجالات جديدة للبحث في كيفية تعزيز رفاهية الموظفين ورفع كفاءتهم في بيئة العمل.

• الأهمية العملية:

تكمُن الأهمية العملية لهذه الدراسة في تقديم حلول واقعية يمكن للمؤسسات تطبيقها لتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي. من خلال فهم تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الموظفين، يمكن للشركات في القطاع الخاص تطوير سياسات مرنة تدعم هذا التوازن، مثل ساعات العمل المرنة أو العمل عن بُعد، مما يساهم في تقليل معدلات الغياب والإرهاق الوظيفي. كما تساعد الدراسة الشركات على تحسين استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين وزيادة التزامهم، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة وتحقيق ميزة تنافسية في السوق.

4. أهداف الدراسة

الهدف الأساسي من هذه الرسالة هو دراسة وتحليل تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الخاص، وذلك من خلال فحص كيفية تأثير هذا التوازن على أداء الموظفين ورضاهم في بيئة العمل. وينبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل في:

- التعرف على مدى تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على رضا الموظفين.
- التعرف على مدى تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على إنتاجية الموظفين.

- التعرف على مدى تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي للموظفين.
- تقييم فعالية السياسات والإجراءات التي تتبناها الشركات في القطاع الخاص لدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتحليل مدى تلبيتها لاحتياجات الموظفين وتحسين أدائهم.
- تحديد العوامل الداخلية والخارجية التي تعيق قدرة الموظفين في القطاع الخاص على تحقيق توازن فعال بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية.

5. الأدب النظري للدراسة

- التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

قدرة الفرد على الوفاء بالتزاماته تجاه العمل والعائلة، بالإضافة إلى المسؤوليات والأنشطة الأخرى غير المتعلقة بالعمل. كما يشمل التوازن بين العمل والحياة، إلى جانب العلاقة بين العمل ووظائف الأسرة، أدوارًا أخرى في مجالات أخرى من الحياة (Delecta, 2011).

- التعريف الإجرائي:

التوازن بين العمل والحياة الشخصية هو القدرة على تخصيص الوقت والجهد بشكل متوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية. يتحقق هذا التوازن عندما يستطيع الفرد القيام بمهامه المهنية بفاعلية، بينما يظل قادرًا على الاهتمام بعلاقاته الشخصية، صحته، وراحته النفسية. يعني ذلك أن الفرد يعيش حياة مليئة بالإنجازات في العمل دون أن يتجاهل جوانب حياته الأخرى التي تساهم في سعادته ورفاهيته.

- الإنتاجية:

مقياس لكمية الناتج الذي يتم الحصول عليه من الموظف على مدار فترة زمنية (Hanaysha, 2016).

- الرضا الوظيفي:

الحالة التي يصل فيها الفرد إلى التوافق والانسجام مع عمله من خلال طموحه الوظيفي، حيث يسعى لتحقيق أهدافه الشخصية بالتوازي مع تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل وينتمي إليها (عبدالرحيم، 2022م).

- القطاع الخاص:

هو الجزء المحدد من المؤسسات الذي يدير نفسه ويسعى لتحقيق أهدافه ومصالحه، ويتعاون مع الجهات الرسمية وغير الرسمية في مجالات الاستثمار، التجارة، البيع والشراء. قد يتم إدارته من قبل أفراد، شركات، جمعيات، أو مؤسسات ربحية وغير ربحية (الضمور، 2023م).

- بيئة العمل:

هو مفهوم واسع يشمل البيئة الفيزيائية والنفسية لمكان العمل، وبالتالي فإن مصطلح بيئة العمل لا يقتصر فقط على الإعدادات الفيزيائية لمكان العمل، بل يشمل أيضًا العلاقات والمشاعر بين الموظفين.

- ضغوط العمل:

هو حالة تحدث عندما تكون متطلبات العمل غير متوافقة مع القدرات العقلية والجسدية والسيولوجية للفرد، مما يؤدي إلى عدم التوازن في أداء مهامه (المعز وشكر وأحمد، 2021م).

- سياسات العمل والحياة الشخصية:

السياسات التي تضعها الشركات كجزء من استراتيجياتها في الموارد البشرية أو الإدارة (Yasbek, 2004م).

6. مراجعة الدراسات السابقة

الدراسات العربية:

دراسة شبكية (2008م) وتهدف هذه إلى فهم تأثير المسؤولية الاجتماعية الداخلية للشركات على الرضا الوظيفي للموظفين، مع دراسة دور المناخ التنظيمي كمتغير وسيط. كما تسعى إلى تحديد مكونات المسؤولية الاجتماعية الداخلية الأكثر تأثيراً، مثل حقوق الموظفين، بيئة العمل الاجتماعية، والتنوع الوظيفي، ومدى انعكاسها على مستوى رضا الموظفين في مجموعة شركات دال بالسودان. وتعتمد الدراسة على نظرية التبادل الاجتماعي لفهم العلاقة بين هذه المتغيرات وتقديم توصيات لتعزيز بيئة العمل وتحقيق رضا وظيفي أكبر. واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تحليل تأثير المسؤولية الاجتماعية الداخلية للشركات على الرضا الوظيفي، مع دراسة دور المناخ التنظيمي كمتغير وسيط. استخدمت الباحثة مراجعة الأدبيات السابقة، بالإضافة إلى جمع البيانات وتحليلها إحصائياً، من أجل تقديم رؤية واضحة حول العلاقة بين هذه المتغيرات في مجموعة شركات دال بالسودان. وتكونت عينة الدراسة من (412) موظفاً من القطاع الغذائي في مجموعة شركات دال بالسودان، حيث تم اختيارهم لتحليل تأثير المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الرضا الوظيفي، مع دراسة دور المناخ التنظيمي كمتغير وسيط. وتم جمع البيانات باستخدام أدوات بحثية مناسبة لضمان دقة النتائج وإمكانية تعميمها على بيئات العمل المشابهة. افترضت الباحثة أن المسؤولية الاجتماعية الداخلية تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي، حيث تؤدي ممارسات مثل حقوق الموظفين وبيئة العمل الاجتماعية إلى تحسين رضاهم، في حين أن التنوع الوظيفي لا يظهر تأثيراً معنوياً واضحاً. كما افترضت الدراسة أن المسؤولية الاجتماعية الداخلية تؤثر أيضاً على المناخ التنظيمي بنفس الاتجاه، وأن المناخ التنظيمي يلعب دوراً كوسيط بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي، مما يعزز العلاقة بينهما.

كما توصلت الدراسة إلى أن المسؤولية الاجتماعية الداخلية تعزز مشاركة الموظفين ورضاهم، خاصة من خلال حقوق الموظفين وبيئة العمل الاجتماعية، بينما لم يكن للتنوع الوظيفي تأثير معنوي. كما وجدت علاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية الداخلية والمناخ التنظيمي، مما ينعكس على بيئة العمل. وأوصت الدراسة بتعزيز حقوق الموظفين وبيئة العمل الاجتماعية لتحسين الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي، مما يعزز الإنتاجية والميزة التنافسية للمؤسسات.

دراسة عبدالعال (2021م) والتي هدفت إلى استكشاف العلاقة التأثيرية بين ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة، من خلال تحليل تأثير ضغوط العمل المختلفة على قدرة الأفراد على تحقيق توازن صحي بين مسؤولياتهم المهنية وحياتهم الشخصية. اتبعت الباحثة المنهج التحليلي المكتبي، حيث قامت الباحثة بمراجعة وتحليل الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة. واعتمدت على تحليل الأدبيات العلمية والمصادر الأكاديمية لتحديد العوامل المؤثرة في العلاقة بين ضغوط العمل والتوازن الوظيفي. ونظراً لطبيعة المنهج المتبع وهو المنهج التحليلي المكتبي، لم يتم استخدام عينة ميدانية محددة. بدلاً من ذلك، استندت الدراسة إلى مراجعة وتحليل مجموعة من الدراسات السابقة والأبحاث العلمية التي تناولت موضوع ضغوط العمل والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية. وركزت على استخلاص الأنماط والعوامل المشتركة التي تؤثر في هذه العلاقة، مما ساهم في تقديم رؤية معمقة دون الحاجة إلى جمع بيانات أولية من أفراد أو مؤسسات بعينها.

وأُسفرت نتائج الدراسة إلى أن ضغوط العمل، مثل عبء العمل المرتفع وساعات العمل الطويلة، تؤثر سلباً على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، مما يؤدي إلى انخفاض رضا الموظفين وزيادة مستويات التوتر. كما تبين أن دعم المنظمة وتوفير بيئة عمل مرنة يساهمان في تحسين هذا التوازن وتقليل التأثيرات السلبية للضغوط. وأوصت الدراسة بضرورة تبني سياسات عمل مرنة وتعزيز الدعم التنظيمي لتحقيق بيئة عمل متوازنة ومستدامة.

دراسة عبدالعال (2023م) وهدفت هذا الدراسة إلى تحليل تأثير التوازن بين الحياة العملية والشخصية على تخطيط الموارد البشرية، من خلال استكشاف العلاقة بين برامج التوازن الوظيفي ودرجة رضا الموظفين وأدائهم داخل المؤسسات، بهدف تقديم استراتيجيات تساعد المؤسسات في تحسين بيئة العمل، وتعزيز الإنتاجية، وتقليل معدل دوران الموظفين. واستخدمت الباحثة المنهج التحليلي المكتبي حيث اتبعت الباحثة هذا المنهج لتحليل أثر التوازن بين الحياة والعمل على تخطيط الموارد البشرية. عينة الدراسة لم تكن مستندة إلى بيانات ميدانية، حيث اعتمدت الباحثة على المنهج المكتبي التحليلي. وبالتالي، لم يتم استخدام عينة دراسية من أفراد أو مؤسسات، بل تم تحليل الدراسات السابقة والمراجع الأكاديمية المتعلقة بتأثير التوازن بين الحياة والعمل على تخطيط الموارد البشرية.

وكان من نتائج الدراسة أن برامج التوازن بين الحياة والعمل تساهم في تقليل غياب الموظفين، وزيادة الإنتاجية، وتقليل معدلات دوران الموظفين، مما يحسن بيئة العمل ويعزز رضاهم. كما تساعد هذه البرامج في جذب المواهب والاحتفاظ بها، مما يحقق استقرار القوى العاملة. وأظهرت النتائج أن تخطيط الموارد البشرية يتأثر بمستوى التوازن بين الحياة والعمل، حيث يعزز المواءمة بين احتياجات الموظفين ومتطلبات المنظمة، مما يدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

دراسة بوخدوني (2024م) والتي هدفت إلى تسليط الضوء على مفهوم التوازن بين الحياة والعمل الشخصية في البيئة الجامعية، مع التركيز على هيئة التدريس. ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي، حيث تم وصف الظاهرة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية من منظور التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مع تحليل تجارب مؤسسات جامعية مختلفة. يعتمد هذا المنهج على دراسة الواقع كما هو، من خلال جمع البيانات وتحليلها لفهم الاختلافات بين الجامعات في تطبيق مفهوم التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

فقد اعتمد الباحث على عينة من مؤسسات جامعية من مختلف القارات، بما في ذلك أمريكا، أوروبا، أفريقيا، وآسيا، وذلك لتحليل كيفية تطبيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية في بيئات أكاديمية مختلفة. تم اختيار هذه الجامعات بهدف إجراء مقارنة تحليلية بين التجارب المختلفة في تطبيق جودة الحياة الوظيفية. توصلت الدراسة إلى أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية يعد عنصراً أساسياً في جودة الحياة الوظيفية، حيث يؤثر بشكل مباشر على رضا الموظفين وأدائهم. كما أظهرت النتائج وجود تباين بين الجامعات في تطبيق هذا التوازن، حيث تعتمد بعض المؤسسات على أساليب مرنة مثل العمل عن بعد وساعات العمل المرنة، بينما تقتصر أخرى لهذه الممارسات. وأثبتت الدراسة أن الجامعات التي تطبق برامج جودة الحياة الوظيفية بشكل فعال تحقق مستويات أعلى من رضا الموظفين وتحسين بيئة العمل.

دراسة زكي (2024م) هدفت إلى التعرف على مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بين العاملين في الهيئة العامة لقصور الثقافة، وتحليل أثر جودة الحياة الوظيفية على التهمك التنظيمي. كما تسعى إلى دراسة العلاقة بين مكونات جودة الحياة الوظيفية، مثل الرفاهية العامة، التوازن بين الحياة العملية والشخصية، الرضا عن المسار الوظيفي، التحكم في العمل، ظروف العمل، وضغوط العمل، وتأثيرها على مستوى التهمك التنظيمي داخل المنظمة. اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث قامت بجمع البيانات من عينة ميدانية باستخدام الاستبيان كأداة بحثية، وتحليلها باستخدام التحليل الإحصائي عبر برنامج SPSS. كما استندت إلى تحليل العلاقات بين متغيرات جودة الحياة الوظيفية والتهمك التنظيمي، من خلال استخدام أساليب إحصائية مثل تحليل الانحدار واختبار الفرضيات والتأكد من مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على التهمك التنظيمي. تكونت العينة من عينة عشوائية من العاملين في الهيئة العامة لقصور الثقافة، حيث بلغ عددهم (371) موظفاً. وقد تضمنت العينة تنوعاً في المستويات الإدارية والوظائف، حيث شملت موظفين في وظائف تخصصية، كتابية، فنية، وحرفية، مما ساعد في تحقيق تنوع في وجهات النظر وضمان تمثيل دقيق

لمختلف العاملين داخل المنظمة. تفترض الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بشكل دال إحصائياً على التهكم التنظيمي لدى العاملين في الهيئة العامة لقصور الثقافة، حيث من المتوقع أن يؤدي تحسين جودة الحياة الوظيفية إلى تقليل مستويات التهكم التنظيمي. وتتطلب من هذه الفرضية العامة عدة فرضيات فرعية، حيث يتوقع أن يكون لكل من الرفاهية العامة، التوازن بين الحياة العملية والشخصية، الرضا عن المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل، وضغوط العمل وظروفه تأثير مباشر على مستوى التهكم التنظيمي. فمن المتوقع أن تؤدي الرفاهية العامة، التوازن بين الحياة والعمل، والرضا عن المسار الوظيفي إلى تقليل التهكم التنظيمي، في حين أن ضغوط العمل قد تزيد منه. كما يفترض أن يكون للتحكم في العمل وظروفه تأثير مباشر على مستوى التهكم التنظيمي لدى الموظفين.

أظهرت نتائج الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بشكل مباشر على التهكم التنظيمي لدى العاملين، حيث تبين أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يساهم في تقليل مستويات التهكم التنظيمي داخل المنظمة. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة عكسية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية، مثل الرفاهية العامة، التوازن بين الحياة العملية والشخصية، الرضا عن المسار الوظيفي، والتحكم في العمل، وبين مستوى التهكم التنظيمي، مما يعني أن تعزيز هذه الأبعاد يؤدي إلى خفض معدلات التهكم. في المقابل، أظهرت النتائج أن ضغوط العمل تؤثر بشكل إيجابي على التهكم التنظيمي، أي أن زيادة الضغوط تؤدي إلى ارتفاع مستويات التهكم بين العاملين. بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تبني برامج تعزز جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات، مثل توفير بيئة عمل مرنة، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتحسين ظروف العمل، وتقليل ضغوط العمل. كما تؤكد على أهمية إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار وتعزيز بيئة عمل داعمة، مما يساهم في تقليل التهكم التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي بشكل عام.

الدراسات الأجنبية:

دراسة ثيلاغافاثي وغيثا (Thilagavathy, Geetha, 2021) هدفت إلى مراجعة منهجية شاملة للأدبيات السابقة حول التوازن بين العمل والحياة، وذلك لفهم العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والسلوكيات المرتبطة بالعمل، بالإضافة إلى تحديد الفجوات البحثية في هذا المجال. كما تسعى الباحثة إلى تحليل المفاهيم والعوامل المؤثرة على التوازن بين العمل والحياة، وتصنيف الأبحاث السابقة بناءً على السنة، الموقع الجغرافي، المنهجية المستخدمة، والقطاع الذي تمت دراسته. اعتمدت الدراسة على المنهجية التحليلية المنهجية من خلال مراجعة منهجية شاملة للأبحاث السابقة حول التوازن بين العمل والحياة، حيث تم تحليل 99 دراسة منشورة بين عامي 1990 و2019. لم تعتمد الباحثة على عينة ميدانية، بل استندت إلى مراجعة منهجية لدراسات بحثية حول التوازن بين العمل والحياة، تم اختيارها وفق معايير أكاديمية محددة، مما ساهم في تقديم تحليل شامل للاتجاهات البحثية في هذا المجال.

أظهرت نتائج الدراسة أن التوازن بين العمل والحياة يتأثر بعوامل فردية، تنظيمية، ومجتمعية، حيث تلعب مرونة العمل، الدعم التنظيمي، والثقافة المؤسسية دوراً رئيسياً في تحسين هذا التوازن. كما كشفت المراجعة عن فجوات بحثية تتعلق بضرورة دراسة تأثير التكنولوجيا الحديثة، التغيرات في بيئة العمل، والفروق الثقافية على التوازن بين العمل والحياة. بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بتكثيف الأبحاث التطبيقية في مختلف القطاعات، وتعزيز سياسات مرنة تساهم في تحقيق التوازن الوظيفي، مع التركيز على التأثيرات طويلة المدى لهذا التوازن على الأداء الوظيفي والرفاهية الشخصية.

دراسة بوامه وآخرون (Boamah, 2022) هدفت الدراسة إلى اختبار نموذج مفترض يدرس تأثير التداخل بين العمل والحياة على الاحتراق الوظيفي (الإجهاد العاطفي والتهكم) وتأثيره على نوايا ترك العمل والرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في التمريض. اعتمد الباحث على التصميم التنبئي المقطعي، حيث تم جمع البيانات من استبيان وطني عبر الإنترنت استهدف أعضاء هيئة التدريس في التمريض بكندا خلال صيف 2021. تم تحليل البيانات باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM)، بالإضافة إلى تحليل الانحدار والإحصاء الوصفي لاختبار العلاقة بين التداخل بين العمل والحياة، الاحتراق الوظيفي، نوايا ترك العمل، والرضا الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في التمريض في المؤسسات الأكاديمية الكندية، حيث تم اختيارهم بناءً على معايير

محددة تضمنت شغلهم لمناصب دوام كامل أو جزئي في الجامعات والكليات. بلغ حجم العينة 645 مشاركاً من أصل 1649، مما يشير إلى معدل استجابة بلغ 39.1%. وقد تضمنت العينة تنوعاً في الجنس، العمر، المستوى التعليمي، وطبيعة التوظيف لضمان تمثيل شامل لمختلف الفئات الأكاديمية.

وكانت نتائج الدراسة أن التداخل بين العمل والحياة يؤثر بشكل كبير على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في التمريض، مما يؤدي إلى زيادة نوايا ترك العمل وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي. وأظهرت النتائج أن الإجهاد العاطفي والتهكم التنظيمي الناتجين عن الاحتراق الوظيفي يرتبطان بشكل إيجابي بنوايا ترك العمل، بينما كان لهما تأثير سلبي على الرضا الوظيفي. كما بينت الدراسة أن زيادة نوايا ترك العمل تقلل من مستوى الرضا الوظيفي بشكل واضح. تدعم هذه النتائج الأدبيات السابقة التي تربط الاحتراق الوظيفي بتراجع الرضا الوظيفي وزيادة معدل الدوران الوظيفي، مما يؤكد الحاجة إلى تبني سياسات تنظيمية تقلل من الضغط المهني وتعزز التوازن بين العمل والحياة.

دراسة سوسانتو وآخرون (Susanto, 2022) هدفت إلى تحليل تأثير التوازن بين العمل والحياة على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصغيرة والمتوسطة، مع دراسة دور المشرفين الداعمين للأسرة كمتغير معدل. اعتمد الباحثين على تحليل المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية لاختبار الفرضيات، حيث تم قياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات. تكونت عينة الدراسة (400) موظف يعملون في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إندونيسيا، حيث تم اختيار العينة باستخدام أسلوب العينة غير الاحتمالية لضمان تمثيل الموظفين الذين لديهم نظام توظيف رسمي، مشرفون في العمل، ومتزوجون. تفترض الدراسة أن التوازن بين العمل والحياة يؤثر إيجابياً على كل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، حيث يساعد تحقيق التوازن في تحسين إنتاجية الموظفين وزيادة التزامهم بالعمل. كما تفترض أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والأداء الوظيفي، مما يعني أن الموظفين الأكثر رضا يحققون أداءً أفضل.

أظهرت الدراسة أن التوازن بين العمل والحياة يؤثر إيجابياً على كل من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، حيث يعزز تحقيق هذا التوازن من إنتاجية الموظفين وولائهم للمنظمة. كما تبين أن دعم المشرفين للأسرة يلعب دوراً مهماً في تعزيز تأثير التوازن بين العمل والحياة، مما ينعكس بشكل إيجابي على رضا الموظفين وأدائهم. وأكدت النتائج أيضاً أن الرضا الوظيفي يمثل وسيطاً أساسياً بين التوازن بين العمل والحياة والأداء الوظيفي، مما يعني أن ارتفاع مستوى الرضا يساهم في تحسين الأداء داخل المؤسسات. بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تعزيز سياسات التوازن بين العمل والحياة داخل المؤسسات لضمان بيئة عمل محفزة ومنتجة، بالإضافة إلى تشجيع سلوكيات المشرفين الداعمين للأسرة نظراً لدورهم المحوري في تحسين الأداء الوظيفي. كما توصي الدراسة بالتركيز على تحسين الرضا الوظيفي كعامل رئيسي لزيادة الإنتاجية، مع التأكيد على أهمية إجراء المزيد من الأبحاث حول العلاقة السببية بين التوازن بين العمل والحياة والنتائج التنظيمية، خاصة في سياقات عمل وثقافات مختلفة.

دراسة أرولدوس وآخرون (Aruldoss, 2022) تهدف إلى دراسة العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة وكل من ضغوط العمل، الالتزام الوظيفي، والرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تحليل دور بيئة العمل والتدريب والتطوير كعوامل معدلة في العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة ونتائجه. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبانة وتكونت العينة من (331) موظفاً يعملون في شركة نقل في الجزء الجنوبي من الهند. تم توزيع الاستبانة على عيّنتين من الطلاب: الأولى تضم طلاب الجامعات، والثانية تشمل طلاب كليات التعليم المهني.

أظهرت نتائج الدراسة أن التوازن بين العمل والحياة يؤثر بشكل مباشر على كل من ضغوط العمل، الرضا الوظيفي، والالتزام الوظيفي. فقد تبين أن تحقيق توازن جيد بين العمل والحياة يقلل من ضغوط العمل، ويزيد من الرضا الوظيفي، ويعزز الالتزام الوظيفي لدى الموظفين. كما كشفت النتائج أن ضغوط العمل تؤثر سلباً على الرضا الوظيفي، في حين أن ارتفاع مستوى الالتزام الوظيفي

يساهم في زيادة رضا الموظفين عن عملهم. وأوضحت الدراسة أيضا أن بيئة العمل تعمل كعامل معدل، حيث تؤثر على العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة وضغوط العمل، وكذلك على العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي، مما يعني أن بيئة العمل الداعمة يمكن أن تقلل من تأثير الضغوط وتعزز من رضا الموظفين.

كما تبين أن التدريب والتطوير يؤديان دورا مهما في تعديل العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي، وبين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي، مما يشير إلى أن الاستثمار في برامج التدريب والتطوير يمكن أن يخفف من تأثير الضغوط الوظيفية ويعزز من التزام الموظفين ورضاهم.

دراسة اوباترنا و بروشازكا (Opatrna, Prochazka, 2023) والتي هدفت إلى تحليل العلاقة بين سياسات التوازن بين العمل والحياة والأداء المالي للمؤسسات، حيث تسعى إلى مراجعة الأدبيات العلمية لتحديد مدى تأثير هذه السياسات على مؤشرات الأداء المالي التنظيمي. كما هدفت إلى توضيح العوامل الوسيطة والمعدلة التي قد تؤثر على هذه العلاقة، مثل الثقافة التنظيمية، طبيعة السياسات المتبعة، والاختلافات الثقافية بين الدول. اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال مراجعة الأدبيات السابقة حول التوازن بين العمل والحياة وعلاقته بالأداء المالي للمؤسسات. كما تم استخدام تحليل منهجي للأبحاث السابقة المنشورة في قواعد بيانات علمية مرموقة لتحديد الاتجاهات البحثية الحالية والفجوات المعرفية في هذا المجال. بالإضافة إلى تطبيق تحليل محتوى كمي ونوعي لتصنيف الدراسات وفق المنهجية البحثية. لم تعتمد الدراسة على عينة ميدانية، بل استندت إلى مراجعة منهجية للأدبيات السابقة، حيث تم تحليل مجموعة من الدراسات المنشورة في مجلات علمية محكمة حول تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة على الأداء المالي للمؤسسات. تم اختيار الدراسات وفق معايير أكاديمية محددة لضمان الجودة والموثوقية، حيث شملت الأبحاث المنشورة في قواعد بيانات علمية معترف بها، مما يسمح بتقديم تحليل شامل للاتجاهات البحثية في هذا المجال دون الحاجة إلى جمع بيانات أولية.

أظهرت الدراسة أن مرونة ساعات العمل وتقاسم الوظائف لهما تأثير إيجابي على الأداء المالي للمؤسسات، بينما كان تأثير العمل من المنزل متباينا، حيث أفادت بعض الدراسات بآثاره الإيجابية على الإنتاجية، في حين أشارت أخرى إلى تأثيرات سلبية. كما تبين أن الثقافة التنظيمية والعوامل الجغرافية تلعب دورا مهما في تحديد فعالية سياسات التوازن بين العمل والحياة وتأثيرها على الأداء المالي. بناء على هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تعزيز المرونة في بيئة العمل لتوفير توازن فعال بين الحياة المهنية والشخصية، مع دراسة التأثيرات السلبية للعمل عن بعد والعمل على الحد منها. كما تشدد على أهمية مراعاة العوامل الثقافية والتنظيمية عند تنفيذ سياسات التوازن بين العمل والحياة، مع ضرورة إجراء المزيد من الأبحاث التي تحلل العلاقة السببية بين هذه السياسات والأداء المالي للمؤسسات، لضمان تحقيق نتائج مستدامة ومؤثرة.

7. المنهجية:

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الإنتاجية والرضا الوظيفي في القطاع الخاص.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث خلال الفترة من أكتوبر 2024م إلى مارس 2025م.
- الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على شركة ريتشمونت العربية السعودية.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:

- **منهج الدراسة:** أستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي ولا يعني هذا المنهج بجمع البيانات فقط بل بوصف بيانات الدراسة وتحليل نتائجها.
- **مجتمع الدراسة:** مجموعة من العاملين في شركة ريتشمونت العربية السعودية.
- **عينة الدراسة:** قامت الباحثة باختيار موظفي شركة ريتشمونت من مختلف الفئات بشكل عشوائي، وتم توزيع الاستبانة عليهم، والذي بلغ عددهم 120 موظف.
- **أداة الدراسة:** تم إعداد أداة الدراسة وتمثلت في استبانة تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الإنتاجية والرضا الوظيفي.
- **أساليب المعالجة الإحصائية:**

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات، فيتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، ويتم استخدام المقاييس الإحصائية التالية:

التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.

المتوسط الحسابي وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية. استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي.

استخدام اختبار (تحليل التباين الأحادي) للتعرف على دلالة الفروق في آراء العينة باختلاف متغيرات الدراسة.

استخدام معامل الارتباط بيرسون، لقياس صدق أداة الدراسة.

استخدام معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.

معامل الالتواء (Skewness) للتأكد من اعتدالية التوزيع لمنحنى بيانات الدراسة.

8. النتائج

تمهيد:

تتناول الدراسة في هذا الفصل عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال تطبيق أداة الدراسة ومناقشتها، والتعليق عليها من وجهة نظر الباحثة، بغرض التعرف على أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الإنتاجية والرضا الوظيفي في القطاع الخاص في شركة ريتشمونت العربية السعودية من وجهة نظر الموظفين، وللإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة. فسيتناول الجزء الأول من هذا الفصل النتائج الخاصة بخصائص أفراد عينة الدراسة من حيث الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، عدد ساعات العمل الأسبوعية، ومدى توافر سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية في بيئة العمل.

أما الجزء الثاني فسيتناول النتائج الخاصة بتساؤلات الدراسة وفرضياتها.

أولاً: النتائج الخاصة بخصائص أفراد عينة الدراسة:

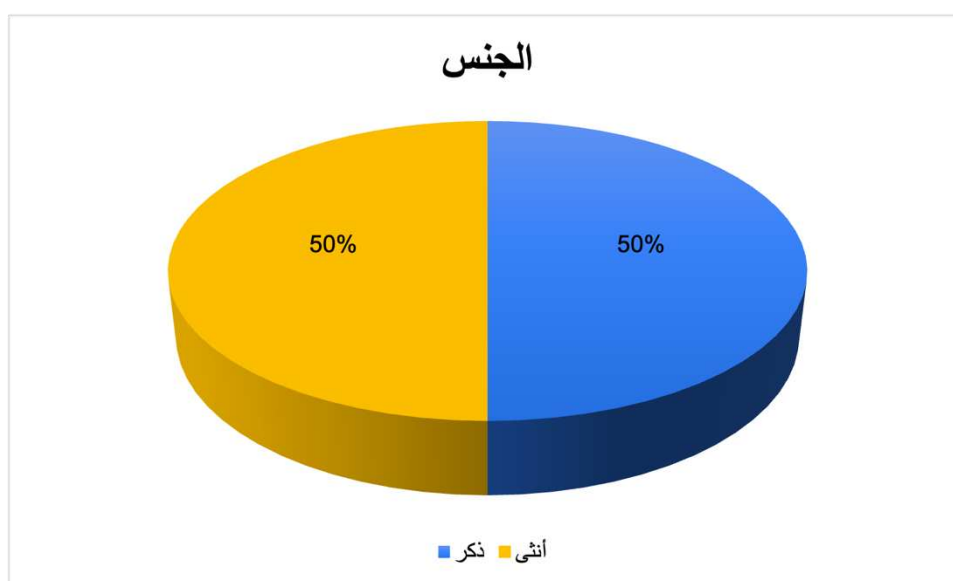
1. الجنس

جدول رقم (8)

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	23	50%
أنثى	23	50%
المجموع	46	100%

يوضح الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، حيث بلغت نسبة الذكور (50%) بعدد (23) مشاركاً، وهي النسبة نفسها للإناث اللاتي بلغ عددهن (23) مشاركاً، ما يمثل (50%) من إجمالي العينة البالغ (46) مشاركاً. يشير هذا التوزيع المتساوي إلى توازن العينة بين الجنسين، مما يعزز من حيادية الدراسة ويضمن تمثيلاً متكافئاً لكلا الجنسين في تحليل النتائج.



شكل رقم (1) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الجنس

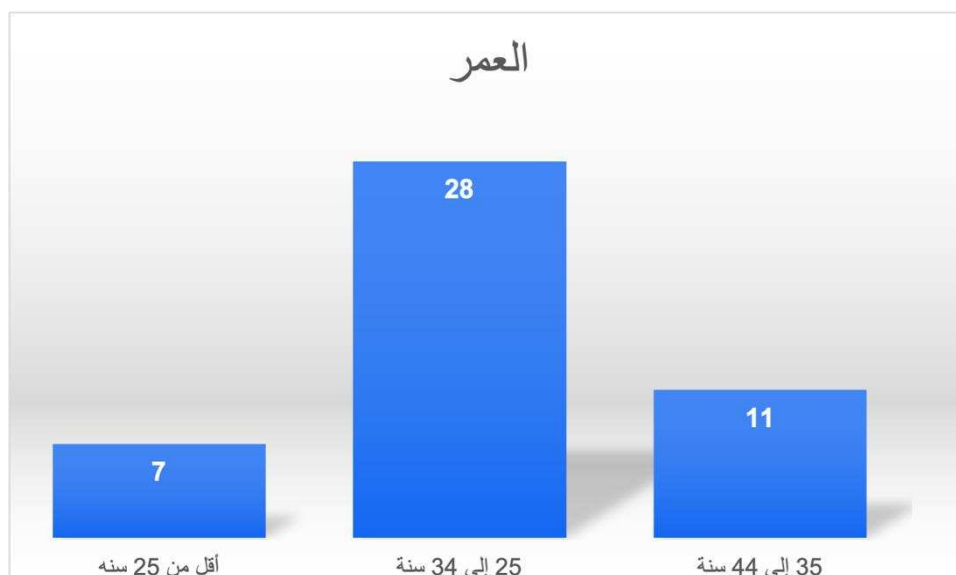
2. العمر

جدول رقم (9)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر

النسبة	التكرار	العمر
15.2%	7	أقل من 25 سنة
60.9%	28	25 إلى 34 سنة
23.9%	11	35 إلى 44 سنة
100%	46	المجموع

يتضح من الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر، حيث يتضح أن الفئة العمرية (25 إلى 34 سنة) هي الفئة الأكثر تمثيلاً في العينة، حيث بلغ عدد أفرادها (28) مشاركاً بنسبة (60.9%)، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين في الدراسة ينتمون إلى هذه الفئة العمرية، في حين أن الفئة الأقل تمثيلاً هي (أقل من 25 سنة) بعدد (7) مشاركين بنسبة (15.2%).



شكل رقم (2) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير العمر

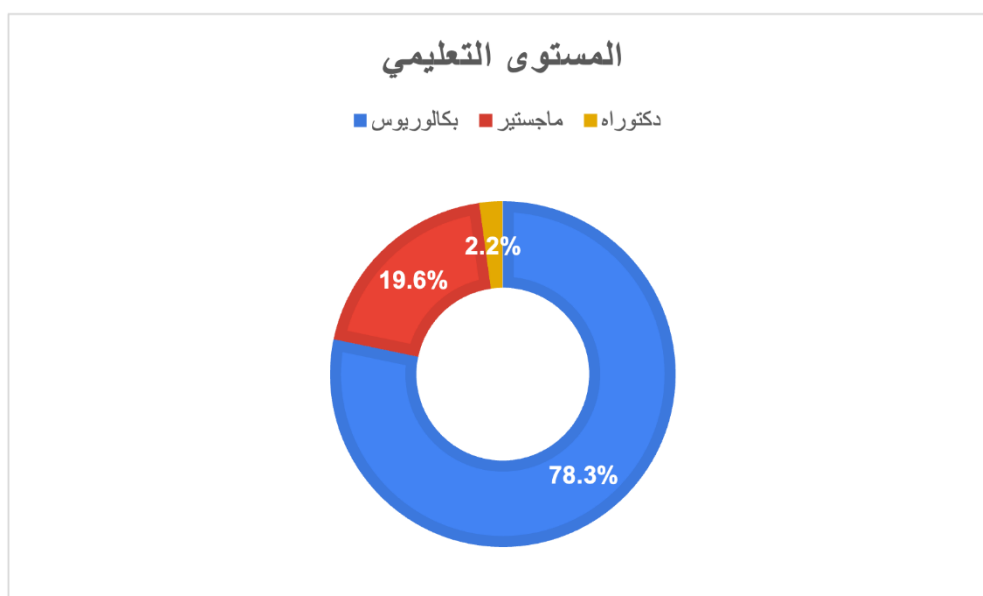
3. المستوى التعليمي

جدول رقم (10)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	العمر
78.3%	36	بكالوريوس
19.6%	9	ماجستير
2.2%	1	دكتوراه
100%	46	المجموع

يوضح الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي، حيث تشكل فئة حاملي درجة البكالوريوس النسبة الأكبر بعدد (36) مشاركاً، أي ما يعادل (78.3%) من إجمالي العينة، بينما تأتي فئة حاملي درجة الدكتوراه في المرتبة الأقل تمثيلاً بعدد (1) مشارك فقط، أي بنسبة (2.2%).



شكل رقم (3) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي

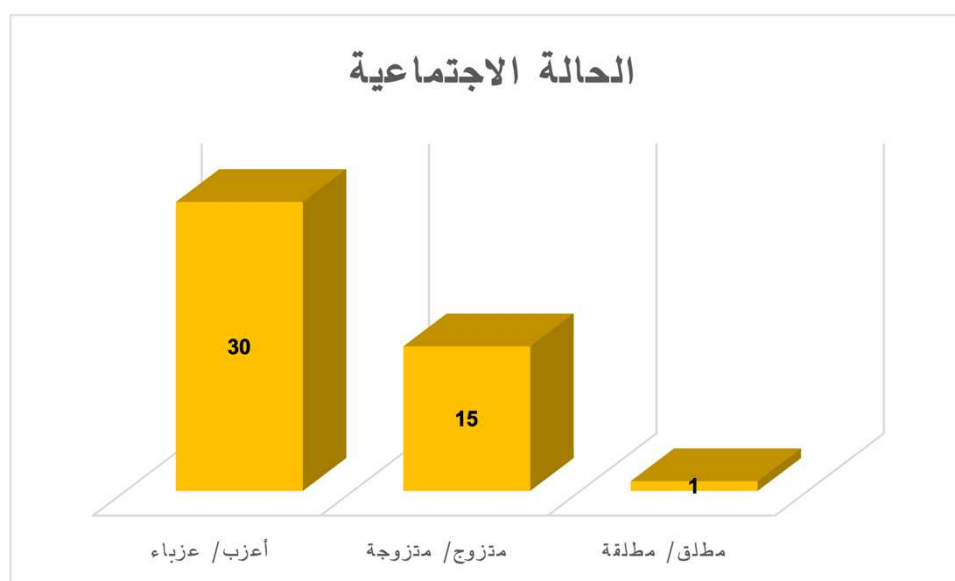
4. الحالة الاجتماعية

جدول رقم (11)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	العمر
65.2%	30	أعزب/عزباء
32.6%	15	متزوج/متزوجة
2.2%	1	مطلق/مطلقة
100%	46	المجموع

يوضح الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية، حيث تشكل فئة الأعزب/العزباء النسبة الأكبر بعدد (30) مشاركاً، أي ما يعادل (65.2%) من إجمالي العينة، مما يشير إلى أن أغلب المشاركين غير متزوجين. بينما تأتي فئة المطلق/المطلقة في المرتبة الأقل تمثيلاً بعدد (1) مشارك فقط، أي بنسبة (2.2%). هذا التوزيع يعكس أن العينة تتكون بشكل أساسي من غير المتزوجين، يليه المتزوجون بنسبة (32.6%) بعدد (15) مشاركاً.



شكل رقم (4) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الحالة الاجتماعية

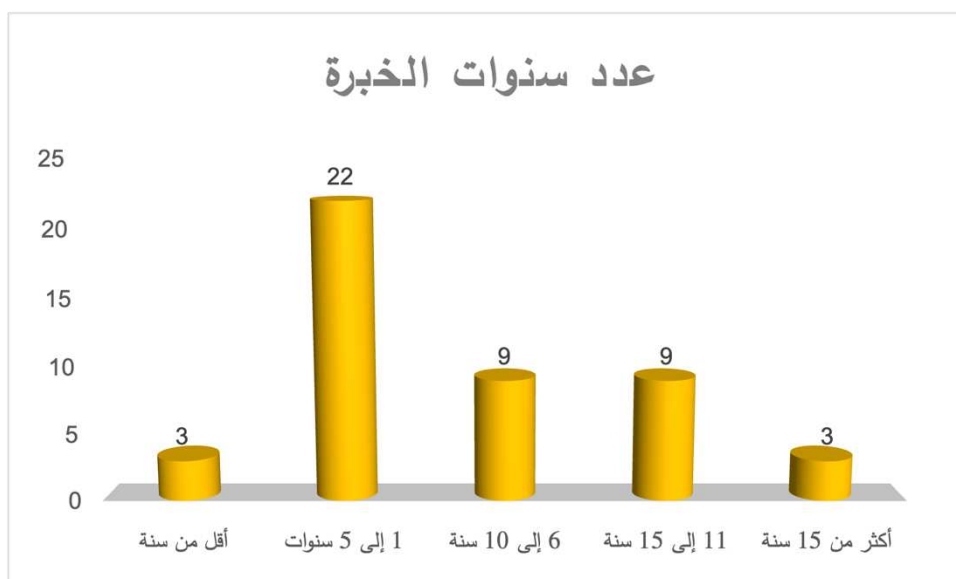
5. عدد سنوات الخبرة

جدول رقم (12)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	العمر
6.5%	3	أقل من سنة
47.8%	22	1 إلى 5 سنوات
19.9%	9	6 إلى 10 سنة
19.9%	9	11 إلى 15 سنة
6.5%	3	أكثر من 15 سنة
100%	46	المجموع

يوضح الجدول أن الفئة الأكثر تمثيلاً في عينة الدراسة هي ذوو الخبرة من 1 إلى 5 سنوات، حيث بلغ عددهم (22) مشاركاً بنسبة (47.8%). في المقابل، كانت الفئتان الأقل تمثيلاً هما أقل من سنة وأكثر من 15 سنة، حيث بلغ عدد المشاركين في كل منهما (3) مشاركين بنسبة (6.5%) لكل فئة.



شكل رقم (5) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة

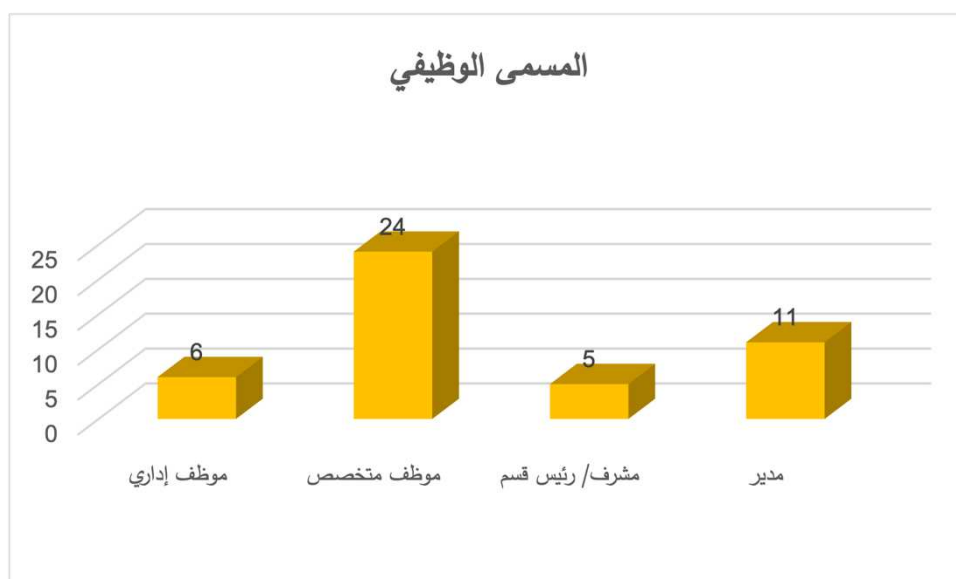
6. المسمى الوظيفي

جدول رقم (13)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المسمى الوظيفي

النسبة	التكرار	العمر
13%	6	موظف إداري
52.2%	24	موظف متخصص
10.9%	5	مشرف/ رئيس قسم
23.9%	11	مدير
100%	46	المجموع

يوضح الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي، حيث تشكل فئة الموظفين المتخصصين النسبة الأكبر بعدد (24) مشاركاً، أي بنسبة (52.2%)، مما يشير إلى أن أكثر المشاركين في الدراسة يعملون في وظائف متخصصة. بينما كانت الفئة الأقل تمثيلاً هي المشرفين/رؤساء الأقسام، حيث بلغ عددهم (5) مشاركين بنسبة (10.9%). كما بلغت نسبة المديرين (23.9%) بعدد (11) مشاركاً، في حين كان عدد الموظفين الإداريين (6) مشاركين بنسبة (13%).



شكل رقم (6) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المسمى الوظيفي

7. عدد ساعات العمل الأسبوعية

جدول رقم (14)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير عدد ساعات العمل الأسبوعية

النسبة	التكرار	العمر
6.5%	3	أقل من 30 ساعة
41.3%	19	30 إلى 40 ساعة
47.8%	22	41 إلى 50 ساعة
4.3%	2	أكثر من 50 ساعة
100%	46	المجموع

وضح الجدول أن الفئة الأكثر تمثيلاً في عينة الدراسة هي من يعملون بين 41 إلى 50 ساعة أسبوعياً، حيث بلغ عددهم (22) مشاركاً بنسبة (47.8%)، تليها فئة 30 إلى 40 ساعة أسبوعياً بعدد (19) مشاركاً بنسبة (41.3%). في المقابل، كانت الفئة الأقل تمثيلاً هي من يعملون أكثر من 50 ساعة أسبوعياً بعدد (2) مشاركين بنسبة (4.3%)، يليهم من يعملون أقل من 30 ساعة بعدد 3 مشاركين بنسبة (6.5%). يعكس هذا التوزيع أن غالبية المشاركين يعملون ضمن النطاق المعتاد لساعات العمل الأسبوعية.



شكل رقم (7) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير عدد ساعات العمل الأسبوعية

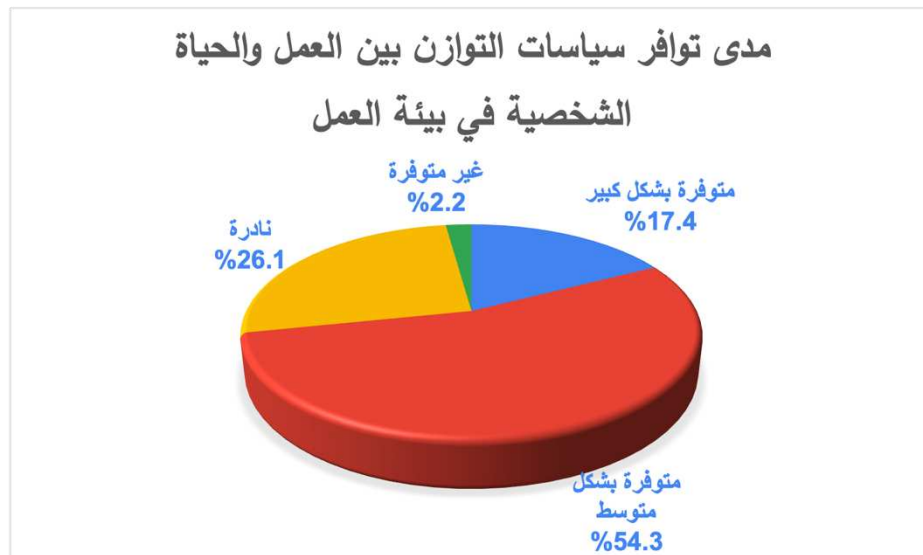
8 . مدى توافر سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية في بيئة العمل

جدول رقم (15)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير مدى توافر سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية في بيئة العمل

النسبة	التكرار	العمر
17.4%	8	متوفرة بشكل كبير
54.3%	25	متوفرة بشكل متوسط
26.1%	12	نادرة
2.2%	1	غير متوفرة
100%	46	المجموع

وضح الجدول مدى توافر سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية في بيئة العمل، حيث أفاد (25) مشاركاً بنسبة (54.3%) بأنها متوفرة بشكل متوسط، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين يرون أن هناك سياسات تدعم التوازن ولكن بشكل غير كاف. بينما يرى (8) مشاركين بنسبة (17.4%) أنها متوفرة بشكل كبير، في حين اعتبر (12) مشاركاً بنسبة (26.1%) أن هذه السياسات نادرة. أما الفئة الأقل، فتمثلت في مشارك واحد فقط بنسبة (2.2%) يرى أنها غير متوفرة تماماً.



توزيع أفراد الدراسة

شكل رقم (8)

وفق متغير مدى توافر سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية في بيئة العمل

ثانياً: النتائج الخاصة بتساؤلات الدراسة:

- السؤال الأول: ما أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع

الخاص في شركة ريتشمونت العربية السعودية؟

للتعرف على ما أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص في شركة ريتشمونت العربية السعودية قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (16): استجابات أفراد الدراسة على عبارات التوازن بين العمل والحياة الشخصية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبرة	التكرار	درجة الاستخدام					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
1	لدي القدرة على تحقيق توازن بين متطلبات عملي وحياتي الشخصية.	ك	1	8	16	14	7	3.39	1.022	2
		%	2.2	17.4	34.8	30.4	15.2			
2	سياسات العمل في مؤسستي تدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.	ك	4	10	12	13	7	3.20	1.204	3
		%	8.7	21.7	26.1	28.3	15.2			
3	أتمكن من قضاء وقت كافٍ مع عائلتي وأصدقائي خارج أوقات العمل.	ك	3	16	12	11	4	2.93	1.104	5
		%	6.5	34.8	26.1	23.9	8.7			
4	ساعات عملي مرنة بما يسمح لي بإدارة التزاماتي الشخصية بفعالية.	ك	1	7	16	14	8	3.46	1.026	1
		%	2.2	15.2	34.8	30.4	17.4			
5	أشعر أن عبء العمل لا يؤثر سلبًا على حياتي الشخصية.	ك	4	9	14	15	4	3.13	1.108	4
		%	8.7	19.6	30.4	32.6	8.7			
المتوسط العام										
								3.22	0.889	

يُظهر الجدول أعلاه استجابات المشاركين حول تأثير العمل على حياتهم الشخصية ومدى توفر بيئة العمل على سياسات تدعم تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

بشكل عام، يتراوح المتوسط الحسابي للاستجابات بين (2.93) و(3.46)، مما يشير إلى تفاوت إدراك الموظفين للعوامل التي تؤثر على توازنهم بين العمل والحياة الشخصية.

يتضح أن العبارة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي (3.46) هي المتعلقة بمرونة ساعات العمل، مما يعكس إدراك المشاركين لأهمية وجود ساعات عمل مرنة كعامل داعم لتحقيق التوازن.

من ناحية أخرى، حصلت العبارة المرتبطة بقدرة السياسات المؤسسية على دعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية على متوسط حسابي أقل (3.20)، مما يشير إلى وجود قصور في السياسات الحالية أو عدم كفاية تطبيقها بالشكل المطلوب.

أما العبارة التي حصلت على أدنى متوسط حسابي (2.93) فهي المتعلقة بقدرة الأفراد على تخصيص وقت كافٍ لعائلاتهم خارج أوقات العمل، مما يدل على وجود تحديات تواجه الموظفين في تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات العائلية.

وفيما يلي ترتيب تلك العبارات حسب متوسطات الموافقة على درجة استخدامها من قبل أفراد عينة الدراسة:

جاءت العبارة رقم (4) وهي (ساعات عملي مرنة بما يسمح لي بإدارة التزاماتي الشخصية بفعالية) في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها – بمتوسط موافقة مقداره (3.46 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (1) وهي (لدي القدرة على تحقيق توازن بين متطلبات عملي وحياتي الشخصية) في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها – بمتوسط موافقة مقداره (3.39 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (2) وهي (سياسات العمل في مؤسستي تدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية) في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها – بمتوسط موافقة مقداره (3.20 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (5) وهي (أشعر أن عبء العمل لا يؤثر سلبيًا على حياتي الشخصية) في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها – بمتوسط موافقة مقداره (3.13 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (3) وهي (أتمكن من قضاء وقت كافٍ مع عائلتي وأصدقائي خارج أوقات العمل) في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها – بمتوسط موافقة مقداره (2.93 من 5.00).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية في بيئة العمل المدروسة لا يزال يواجه تحديات، على الرغم من بعض العوامل الداعمة مثل مرونة ساعات العمل. هناك حاجة إلى تطوير سياسات مؤسسية أكثر وضوحًا وفعالية لدعم هذا التوازن، بالإضافة إلى تقليل الضغوط المهنية التي تؤثر على الحياة العائلية والاجتماعية للموظفين.

السؤال الثاني: ما أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على إنتاجية الموظفين لدى الموظفين بشركة ريتشمونت العربية السعودية؟

للتعرف على ما أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على إنتاجية الموظفين للعاملين في القطاع الخاص في شركة ريتشمونت العربية السعودية قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المؤدية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الإنتاجية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (17): استجابات أفراد الدراسة على عبارات أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على إنتاجية الموظفين مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	التكرار	درجة الاستخدام					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			%	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق			
1	يساعدني تحقيق التوازن بين العمل والحياة في زيادة إنتاجيتي في العمل.	ك	2	4	4	8	28	4.22	1.191	4
		%	4.3	8.7	8.7	17.4	60.9			
2	عندما أحقق توازنًا جيدًا بين عملي وحياتي الشخصية، أكون أكثر التزامًا بمهامي الوظيفية.	ك	2	2	6	8	28	4.26	1.124	3
		%	4.3	4.3	13	17.4	60.9			
3	توفير بيئة عمل داعمة للتوازن بين الحياة المهنية والشخصية يسهم في تحسين أداء الموظفين.	ك	3	2	2	10	29	4.30	1.171	1
		%	6.5	4.3	4.3	21.7	63			
4	الإرهاق الناتج عن عدم التوازن بين العمل والحياة يؤثر سلبيًا على جودة عملي.	ك	2	2	8	14	20	4.04	1.095	5
		%	4.3	4.3	17.4	30.4	43.5			
5	أتمكن من إنجاز المهام بكفاءة أكبر عندما يكون لدي وقت كافٍ للراحة والاسترخاء.	ك	2	3	5	6	30	4.28	1.167	2
		%	4.3	6.5	10.9	13	65.2			
			المتوسط العام							
								4.22	1.002	

يستعرض الجدول استجابات أفراد الدراسة حول تأثير تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية على إنتاجية الموظفين، ويظهر تحليل النتائج أن هناك إجماعاً عاماً على أهمية هذا التوازن في تعزيز الأداء المهني وتقليل الإرهاق الوظيفي.

يتضح أن معظم المشاركين يتفقون بشدة على أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة يساهم في زيادة الإنتاجية، حيث حصل هذا البند على متوسط حسابي مرتفع (4.22)، مما يشير إلى إدراك الموظفين لأهمية التوازن في تحسين أدائهم.

كما أكد المشاركون أن عدم الفصل بين العمل والحياة الشخصية يؤدي إلى زيادة الإرهاق، إلا أن الالتزام بالحدود المهنية يعزز من الكفاءة، وهو ما يظهر من خلال البند الثاني الذي حقق متوسط حسابي قدره (4.26).

من جهة أخرى، أظهرت النتائج أن توفير بيئة داعمة للتوازن يساهم في تحسين أداء الموظفين، حيث حصل هذا البند على أعلى متوسط حسابي (4.30)، مما يعكس الأثر الإيجابي لثقافة العمل التي تراعي الجوانب الشخصية.

أما فيما يتعلق بتأثير الإرهاق الناتج عن غياب التوازن، فقد جاءت الاستجابات متباينة، حيث حصل هذا البند على متوسط (4.04)، وهو ما يشير إلى وجود درجة من الوعي حول تأثير الإرهاق على الأداء، ولكن بدرجة أقل من البنود الأخرى.

وأخيراً، أكد المشاركون على أنهم قادرون على إنجاز العمل بكفاءة أعلى عندما يكون لديهم وقت للراحة والاسترخاء، حيث جاء هذا البند بمتوسط (4.28)، مما يعزز من أهمية تخصيص وقت كافٍ للراحة لضمان الإنتاجية المثلى.

وفيما يلي ترتيب تلك العبارات حسب متوسطات الموافقة على درجة استخدامها من قبل أفراد عينة الدراسة:

جاءت العبارة رقم (3) وهي (توفير بيئة عمل داعمة للتوازن بين الحياة المهنية والشخصية يساهم في تحسين أداء الموظفين) في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (4.30 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (5) وهي (أتمكن من إنجاز المهام بكفاءة أكبر عندما يكون لدي وقت كافٍ للراحة والاسترخاء) في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (4.28 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (2) وهي (عندما أحقق توازنًا جيدًا بين عملي وحياتي الشخصية، أكون أكثر التزامًا بمهامي الوظيفية) في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (4.26 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (1) وهي (يساعدني تحقيق التوازن بين العمل والحياة في زيادة إنتاجيتي في العمل) في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (4.22 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (4) وهي (الإرهاق الناتج عن عدم التوازن بين العمل والحياة يؤثر سلبًا على جودة عملي) في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (4.04 من 5.00).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة وهي أن المشاركين يرون أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية ليس رفاهية، بل هو ضرورة للحفاظ على أداء الموظفين وتقليل الإرهاق المهني. وعليه، فإن المؤسسات التي تسعى إلى تحسين إنتاجية موظفيها تحتاج إلى تبني استراتيجيات تعزز هذا التوازن، مثل تحديد ساعات عمل مرنة، وتشجيع الموظفين على أخذ فترات راحة كافية، وتعزيز بيئة عمل صحية ومستدامة.

السؤال الثالث: ما أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على رضا الموظفين لدى الموظفين بشركة ريتشمونت العربية السعودية؟

للتعرف على ما أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص في شركة ريتشمونت العربية السعودية قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المؤدية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (18): استجابات أفراد الدراسة على عبارات أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	التكرار	درجة الاستخدام					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			%	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق			
1	أشعر بالرضا عن وظيفتي بسبب القدرة على تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية.	ك	4	7	7	13	15	3.61	1.325	4
		%	8.7	15.2	15.2	28.3	32.6			
2	توفر سياسات العمل المرنة في مؤسستي يزيد من شعوري بالراحة والرضا الوظيفي.	ك	2	6	7	11	20	3.87	1.258	2
		%	4.3	13	15.2	23.9	43.5			
3	أشعر بأن وظيفتي تتيح لي مستوى مناسبًا من الحرية الشخصية.	ك	3	6	12	16	9	3.48	1.150	5
		%	6.5	13	26.1	34.8	19.6			
4	عدم القدرة على تحقيق توازن جيد بين العمل والحياة يؤثر سلبًا على رضاي عن وظيفتي.	ك	0	3	10	14	19	4.07	0.952	1
		%	0	6.5	21.7	30.4	41.3			
5	أعتقد أن تحسين بيئة العمل لدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية سيؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي لدي.	ك	1	2	6	11	26	3.86	0.775	3
		%	2.2	4.3	13	23.9	56.5			
المتوسط العام										
								4.22	1.002	

يستعرض الجدول استجابات المشاركين حول تأثير تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية على مستوى الرضا الوظيفي، وتشير النتائج إلى أن هناك ارتباطاً واضحاً بين تحقيق هذا التوازن والشعور بالرضا في العمل.

أظهرت النتائج أن نسبة كبيرة من الموظفين يشعرون بعدم الرضا عن وظائفهم بسبب عدم قدرتهم على تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث حصل هذا البند على متوسط حسابي (3.61). وهذا يشير إلى أن الضغط الناجم عن غياب هذا التوازن يؤثر سلباً على الرضا الوظيفي.

كما أظهرت النتائج أن توفير سياسات عمل مرنة يزيد من شعور الموظفين بالراحة والرضا الوظيفي، إذ حصل هذا البند على متوسط مرتفع (3.87)، مما يدل على أن المؤسسات التي تعتمد مرونة في بيئة العمل تحظى بموظفين أكثر رضا وإنتاجية.

كذلك، أشار المشاركون إلى أن وظائفهم الحالية لا تمنحهم حرية شخصية كافية، حيث حصل هذا البند على متوسط (3.48)، ما يعكس أهمية إعطاء الموظفين مساحة شخصية لضمان تحسين أدائهم وتحقيق توازن أفضل.

فيما يتعلق بتأثير تحقيق التوازن على الرضا الوظيفي، أكد المشاركون أن عدم القدرة على تحقيق هذا التوازن يؤدي إلى انخفاض الرضا عن وظائفهم، وهو ما يعكسه المتوسط الحسابي (4.07)، الذي يعد من أعلى المتوسطات في الجدول، مما يشير إلى أن التوازن بين العمل والحياة يؤثر مباشرة على مشاعر الموظفين تجاه وظائفهم.

أما فيما يتعلق بدور بيئة العمل في دعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، فقد أظهرت النتائج أن الاعتقاد بوجود بيئة عمل داعمة يساهم في تعزيز مستويات الرضا الوظيفي، حيث حصل هذا البند على متوسط (3.86)، مما يوضح أهمية دور المؤسسات في خلق بيئة تساعد الموظفين على تحقيق هذا التوازن.

وفيما يلي ترتيب تلك العبارات حسب متوسطات الموافقة على درجة استخدامها من قبل أفراد عينة الدراسة:

جاءت العبارة رقم (4) وهي (عدم القدرة على تحقيق توازن جيد بين العمل والحياة يؤثر سلباً على رضاي عن وظيفتي) في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (4.07 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (2) وهي (توفر سياسات العمل المرنة في مؤسستي يزيد من شعوري بالراحة والرضا الوظيفي) في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (3.87 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (5) وهي (أعتقد أن تحسين بيئة العمل لدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية سيؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي لدي) في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (3.86 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (1) وهي (أشعر بالرضا عن وظيفتي بسبب القدرة على تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية) في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (3.61 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (3) وهي (أشعر بأن وظيفتي تتيح لي مستوى مناسباً من الحرية الشخصية) في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (3.48 من 5.00).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية يلعب دوراً كبيراً في تعزيز الرضا الوظيفي، حيث يشعر الموظفون بعدم الرضا عندما لا يتمكنون من تحقيق هذا التوازن. كما توضح النتائج أن سياسات العمل المرنة، وبيئة العمل الداعمة، والقدرة على التمتع بحرية شخصية، جميعها عوامل تؤثر إيجابياً على مستوى الرضا الوظيفي. لذلك، ينبغي على المؤسسات تعزيز سياسات توازن العمل والحياة لضمان رضا الموظفين وتحفيزهم على أداء أفضل.

السؤال الرابع: ما هي العوامل التي تعيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية في القطاع الخاص في شركة ريتشمونت العربية السعودية؟

للتعرف على ما هي العوامل التي تعيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين في القطاع الخاص في شركة ريتشمونت العربية السعودية قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المؤدية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (19): استجابات أفراد الدراسة على عبارات ما هي العوامل التي تعيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبرة	التكرار	درجة الاستخدام					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
1	متطلبات العمل الإضافية تعيق قدرتي على تحقيق توازن بين عملي وحياتي الشخصية.	ك	1	3	12	15	15	3.80	1.067	4
		%	2.2	6.5	26.1	32.6	32.6			
2	ضغط العمل العالي يمنعي من تخصيص وقت كافٍ لنفسي وعائلتي.	ك	1	2	9	10	24	4.17	1.039	1
		%	2.2	4.3	19.6	21.7	52.2			
3	عدم توفر سياسات مرنة في مكان العمل يؤثر سلبيًا على تحقيق التوازن بين العمل والحياة.	ك	1	1	8	17	19	4.11	0.971	2
		%	2.2	2.2	17.4	37	41.3			
4	التواصل المستمر مع العمل خارج أوقات الدوام الرسمي يعيق استمتاعي بالحياة الشخصية.	ك	2	5	11	3	25	3.98	1.256	3
		%	4.3	10.9	23.9	6.5	54.3			
5	أعتقد أن ثقافة العمل في مؤسستي لا تعطي أهمية كافية لتوازن العمل والحياة.	ك	5	6	11	9	15	3.48	1.378	5
		%	10.9	13	23.9	19.6	32.6			
المتوسط العام										
								3.90	0.827	

يستعرض الجدول استجابات المشاركين حول العوامل التي تعيق تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتشير النتائج إلى أن هناك مجموعة من العوامل المؤثرة التي تحد من قدرة الموظفين على تحقيق هذا التوازن.

أظهرت النتائج أن متطلبات العمل الإضافية تعد من العوامل التي تمنع تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث حصل هذا البند على متوسط حسابي (3.80)، مما يشير إلى أن زيادة أعباء العمل تؤثر على قدرة الموظفين على تخصيص وقت لأنفسهم ولعائلاتهم.

أشار المشاركون إلى أن ضغط العمل العالي يمنعهم من تخصيص وقت كافٍ لأنشطتهم الشخصية، إذ حصل هذا البند على أعلى متوسط حسابي (4.17)، مما يعكس التأثير الكبير لضغط العمل على حياة الموظفين الشخصية ويؤكد الحاجة إلى سياسات تحد من هذا التأثير.

أوضحت النتائج أن غياب سياسات عمل مرنة يعد أحد العوامل المؤثرة في تحقيق التوازن، حيث حصل هذا البند على متوسط (4.11). وهذا يدل على أن الموظفين يرون في السياسات المرنة حلاً مهماً لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

أكد المشاركون أن استمرار التواصل مع الموظفين خارج ساعات العمل الرسمية يؤثر سلباً على توازنهم، حيث حصل هذا البند على متوسط (3.98). ويشير ذلك إلى أن الحدود غير الواضحة بين وقت العمل والوقت الشخصي تشكل تحدياً كبيراً.

أظهرت النتائج أن ثقافة العمل السائدة داخل المؤسسة قد لا تساعد على تحقيق التوازن بين العمل والحياة، حيث حصل هذا البند على أدنى متوسط (3.48)، مما يشير إلى أن بعض المؤسسات قد لا تضع سياسات واضحة لدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

وفيما يلي ترتيب تلك العبارات حسب متوسطات الموافقة على درجة استخدامها من قبل أفراد عينة الدراسة:

جاءت العبارة رقم (2) وهي (ضغط العمل العالي يمنعني من تخصيص وقت كافٍ لنفسي وعائلتي) في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (4.17 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (3) وهي (عدم توفر سياسات مرنة في مكان العمل يؤثر سلباً على تحقيق التوازن بين العمل والحياة) في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (4.11 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (4) وهي (التواصل المستمر مع العمل خارج أوقات الدوام الرسمي يعيق استمتاعي بالحياة الشخصية) في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (3.98 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (1) وهي (متطلبات العمل الإضافية تعيق قدرتي على تحقيق توازن بين عملي وحياتي الشخصية) في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (3.80 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (5) وهي (أعتقد أن ثقافة العمل في مؤسستي لا تعطي أهمية كافية لتوازن العمل والحياة) في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (3.48 من 5.00).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية يواجه تحديات متعددة، أبرزها ضغط العمل العالي، والتواصل المستمر خارج ساعات الدوام، وغياب سياسات العمل المرنة. وتدل هذه النتائج على ضرورة اتخاذ المؤسسات خطوات فعالة، مثل تقليل الأعباء الوظيفية، وتحديد سياسات واضحة للتواصل خارج ساعات العمل، وتبني ثقافة عمل تدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، لضمان رضا الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم.

السؤال الخامس: إلى أي مدى تتبنى شركة ريتشمونت العربية السعودية سياسات فعالة لدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟

للتعرف على إلى أي مدى تتبنى شركة ريتشمونت العربية السعودية سياسات فعالة لدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين في القطاع الخاص في شركة ريتشمونت العربية السعودية قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المؤدية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (20): استجابات أفراد الدراسة على عبارات إلى أي مدى تتبنى شركة ريتشمونت العربية السعودية سياسات فعالة لدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟ مرتبة تنازليا حسب متوسطات الموافقة

م	العبرة	التكرار	درجة الاستخدام					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
1	توفير ساعات عمل مرنة يمكن أن يساعد الموظفين في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة.	ك	2	1	4	6	33	4.46	1.048	1
		%	4.3	2.2	8.7	13	71.7			
2	تقليل ضغط العمل من خلال توزيع المهام بشكل عادل يعزز من قدرة الموظفين على تحقيق التوازن.	ك	2	1	8	5	30	4.30	1.113	3
		%	4.3	2.2	17.4	10.9	65.2			
3	تشجيع العمل عن بُعد أو العمل الهجين يمكن أن يساعد في تحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.	ك	1	2	8	7	28	4.28	1.047	4
		%	2.2	4.3	17.4	15.2	60.9			
4	تخصيص برامج دعم نفسي واجتماعي للموظفين يمكن أن يساهم في تحسين توازنهم بين العمل والحياة.	ك	2	2	12	10	20	3.96	1.134	5
		%	4.3	4.3	26.1	21.7	43.5			
5	أرى أن منح إجازات إضافية أو ساعات راحة دورية سيساعد في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية.	ك	1	3	4	7	31	4.39	1.043	2
		%	2.2	6.5	8.7	15.2	67.4			
		المتوسط العام								
								4.27	0.908	

يستعرض الجدول استجابات المشاركين حول مدى تبني شركة ريتشمونت لسياسات فعالة لدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية. وتشير النتائج إلى أن هناك اتفاقا عاما بين الموظفين على أهمية السياسات التنظيمية في تحقيق هذا التوازن، حيث حصلت معظم البنود على متوسطات حسابية مرتفعة.

توفر ساعات عمل مرنة: أظهرت النتائج أن غالبية الموظفين يرون أن ساعات العمل المرنة تساهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث حصل هذا البند على أعلى متوسط حسابي (4.46). وهذا يعكس أهمية منح الموظفين حرية في تحديد ساعات العمل بما يتناسب مع احتياجاتهم الشخصية.

أشار المشاركون إلى أن توزيع المهام العادل يمكن أن يساهم في تحقيق التوازن، حيث حصل هذا البند على متوسط مرتفع (4.30). ويشير ذلك إلى أن تحميل بعض الموظفين أعباء عمل إضافية قد يكون أحد العوامل المؤثرة سلبًا على التوازن.

أظهرت النتائج أن سياسة الإجازات تلعب دورًا مهمًا في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث حصل هذا البند على متوسط (4.28). مما يشير إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بفرصة الحصول على إجازات منتظمة يشعرون بتوازن أفضل بين حياتهم المهنية والخاصة.

أشارت النتائج إلى أن وجود برامج دعم نفسي واجتماعي يساعد الموظفين في تحقيق توازن أفضل، حيث حصل هذا البند على متوسط (3.96). ويعكس ذلك أهمية توفير بيئة عمل داعمة نفسيًا تساعد الموظفين على مواجهة الضغوط المهنية.

أظهر المشاركون تأييدًا قويًا لفكرة تقليل ساعات العمل الإضافية كإحدى السياسات التي تساعد في تحقيق التوازن، حيث حصل هذا البند على متوسط (4.39). مما يدل على أن تقليل العمل الإضافي يمنح الموظفين وقتًا إضافيًا للراحة والاسترخاء.

وفيما يلي ترتيب تلك العبارات حسب متوسطات الموافقة على درجة استخدامها من قبل أفراد عينة الدراسة:

جاءت العبارة رقم (1) وهي (توفير ساعات عمل مرنة يمكن أن يساعد الموظفين في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة) في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (4.46 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (5) وهي (أرى أن منح إجازات إضافية أو ساعات راحة دورية سيساعد في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية) في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (4.39 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (2) وهي (تقليل ضغط العمل من خلال توزيع المهام بشكل عادل يعزز من قدرة الموظفين على تحقيق التوازن) في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (4.30 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (3) وهي (تشجيع العمل عن بُعد أو العمل الهجين يمكن أن يساعد في تحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية) في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (4.28 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (4) وهي (تخصيص برامج دعم نفسي واجتماعي للموظفين يمكن أن يساهم في تحسين توازنهم بين العمل والحياة) في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على درجة استخدامها - بمتوسط موافقة مقداره (3.96 من 5.00).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة وهي أن المشاركين يتفقون أن سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية التي تعتمد عليها الشركة تلعب دورًا كبيرًا في تعزيز راحة ورضا الموظفين. ويبدو أن الموظفين يقدرّون وجود ساعات عمل مرنة، توزيع عادل للمهام، إجازات كافية، ودعم نفسي واجتماعي كعوامل أساسية تساهم في تحقيق هذا التوازن. وعليه، يُنصح بمواصلة تعزيز هذه السياسات والعمل على تطويرها لضمان بيئة عمل أكثر مرونة ودعمًا لموظفي الشركة.

أولاً: الفروق بالنسبة لمتغير مدى توافر سياسات توازن العمل والحياة الشخصية في بيئة العمل:

للتعرف ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى متغير مدى توافر سياسات توازن العمل والحياة الشخصية في بيئة العمل استخدمت الباحثة "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير مدى توافر سياسات توازن العمل والحياة الشخصية في بيئة العمل، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (21) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير مدى توافر سياسات توازن العمل والحياة الشخصية في بيئة العمل

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
التوازن بين العمل والحياة الشخصية	بين المجموعات	9.908	3	3.303	5.395	0.003 دالة
	داخل المجموعات	25.711	42	0.612		
	المجموع	35.618	45			

تشير نتائج الجدول رقم (21) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مدى تأثير سياسات توازن العمل والحياة الشخصية في بيئة العمل، حيث بلغت قيمة $F = 5.395$ عند مستوى دلالة 0.003، مما يدل على أن الفروق بين المجموعات ليست عشوائية، بل تعكس تأثيراً حقيقياً لهذه السياسات.

ويوضح تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) أن متوسط مربعات التباين بين المجموعات بلغ 3.303، وهو أعلى من متوسط التباين داخل المجموعات الذي بلغ 0.612، مما يعكس وجود تباين واضح في استجابات المشاركين. وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن هناك اختلافاً ملحوظاً في وجهات نظر الموظفين حول مدى فاعلية سياسات التوازن بين العمل والحياة، وهو ما يتطلب مزيداً من التحليل لفهم العوامل المؤثرة في هذه الفروق.

وتتسق هذه النتائج مع الدراسات السابقة التي أكدت أهمية وجود سياسات واضحة لدعم توازن الموظفين بين العمل والحياة الشخصية، حيث أشارت الأبحاث إلى أن توفير بيئة عمل مرنة يساهم في زيادة رضا الموظفين وتقليل مستويات الإجهاد، مما يعزز الأداء الوظيفي. لذا، فمن الضروري أن تعتمد المؤسسات استراتيجيات متكاملة تضمن تحقيق التوازن الفعال بما يتماشى مع احتياجات الموظفين المختلفة.

1. الخاتمة ومناقشة النتائج

تمهيد:

تتناول الدراسة في هذا الفصل عرض لخلاصة النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال تطبيق أداة الدراسة، بغرض التعرف على أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الإنتاجية والرضا الوظيفي في بيئة القطاع الخاص في شركة ريتشمونت العربية السعودية، وكذلك عرض لأبرز التوصيات والمقترحات التي تراها الباحثة في ضوء نتائج هذه الدراسة.

أولاً: خلاصة نتائج الدراسة:

السؤال الأول: ما أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص في شركة ريتشمونت العربية السعودية؟

أظهرت النتائج أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية يعزز الرضا الوظيفي للعاملين في شركة ريتشمونت العربية السعودية، حيث يشعر الموظفون الذين يتمتعون بهذا التوازن بمستويات رضا أعلى على العكس، يؤدي غياب التوازن إلى الإرهاق وانخفاض الرضا.

كما تبين أن السياسات الداعمة مثل مرونة ساعات العمل وبيئة العمل المريحة تسهم في تحسين رضا الموظفين، بينما يؤثر غياب هذه السياسات سلباً. لذا، يوصى بتطوير استراتيجيات مرنة مثل العمل عن بعد وساعات عمل مرنة لتعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

السؤال الثاني: ما أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على إنتاجية الموظفين لدى الموظفين بشركة ريتشمونت العربية السعودية؟

أظهرت نتائج الدراسة أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية له تأثير مباشر على إنتاجية الموظفين في شركة ريتشمونت العربية السعودية. حيث أشار المشاركون إلى أن القدرة على تحقيق هذا التوازن تساهم في زيادة الإنتاجية، وتحسين الالتزام بالمهام، وتقليل الإرهاق الوظيفي.

أكدت النتائج أن الموظفين الذين يحققون توازناً جيداً بين العمل والحياة الشخصية يظهرون مستويات أعلى من الالتزام بأعمالهم، كما أن الإرهاق الناتج عن غياب هذا التوازن يؤثر سلباً على جودة العمل ومستوى الأداء الوظيفي.

السؤال الثالث: ما أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على رضا الوظيفي لدى الموظفين بشركة ريتشمونت العربية السعودية؟

كشفت نتائج الدراسة أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية له تأثير كبير على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة ريتشمونت العربية السعودية. حيث أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يتمتعون بتوازن جيد بين عملهم وحياتهم الشخصية يشعرون برضا وظيفي أعلى، بينما يعاني أولئك الذين يواجهون صعوبة في تحقيق هذا التوازن من انخفاض مستوى الرضا الوظيفي.

كما أكدت النتائج أن المرونة في بيئة العمل، تقليل ضغط العمل، وإتاحة فرص الاستراحة والإجازات تعد من العوامل التي تساهم في زيادة الرضا الوظيفي. وعلى العكس، فإن غياب هذه العوامل يؤدي إلى شعور الموظفين بالإرهاق والتوتر، مما يؤثر سلباً على موقفهم تجاه وظائفهم.

السؤال الرابع: ما هي العوامل التي تعيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية في القطاع الخاص في شركة ريتشمونت العربية السعودية؟

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك عدة عوامل تعيق تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية في شركة ريتشمونت العربية السعودية، مما يؤثر على راحة الموظفين وإنتاجيتهم. كان ضغط العمل العالي من أبرز هذه العوامل، حيث يمنع عبء العمل المكثف الموظفين من تخصيص وقت كافٍ لحياتهم الشخصية. كما أن متطلبات العمل الإضافية مثل ساعات العمل الطويلة وكثرة المهام تؤثر على تحقيق هذا التوازن.

عدم توفر سياسات عمل مرنة يعد أيضاً عائقاً رئيسياً، حيث اشتكى الموظفون من غياب المرونة في أوقات العمل وعدم إمكانية العمل عن بُعد. بالإضافة إلى ذلك، فإن التواصل المستمر خارج أوقات الدوام يؤثر على جودة الوقت المخصص للحياة الشخصية. كما أن ثقافة العمل التي تتطلب التزاماً مستمراً وعدم وضوح الحدود بين الحياة المهنية والشخصية تجعل تحقيق التوازن أمراً صعباً. بناءً على ذلك، يتضح أن هناك حاجة لتطوير سياسات عمل تدعم التوازن الوظيفي والشخصي لضمان راحة الموظفين وتحسين أدائهم.

السؤال الخامس: إلى أي مدى تتبنى شركة ريتشمونت العربية السعودية سياسات فعالة لدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟

أظهرت نتائج الدراسة أن شركة ريتشمونت العربية السعودية تتبنى سياسات فعالة لدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث أبدى الموظفون موافقة عامة على أهمية هذه السياسات في تعزيز بيئة العمل. وأوضحت النتائج أن من بين أبرز هذه السياسات توفير ساعات عمل مرنة، حيث حصل هذا البند على أعلى متوسط حسابي، مما يشير إلى أن المرونة في أوقات العمل تساعد الموظفين في تحقيق توازن أفضل بين حياتهم المهنية والشخصية.

كما أشارت النتائج إلى أن تقليل ضغط العمل من خلال توزيع المهام بشكل عادل يعد عاملاً مهماً في دعم التوازن، إذ أكد الموظفون أن تحديد المسؤوليات بشكل متساوٍ يقلل من الإرهاق ويعزز الإنتاجية. وأظهرت الدراسة أيضاً أن تشجيع العمل عن بُعد أو العمل الهجين يمكن أن يساهم في تحسين التوازن، حيث أبدى الموظفون موافقة قوية على فاعلية هذا الإجراء.

أولاً: الفروق بالنسبة لمتغير مدى توافر سياسات التوازن بين الحياة والعمل في بيئة العمل:

تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد الدراسة حول (أثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الإنتاجية والرضا الوظيفي) باختلاف متغير مدى توافر سياسات التوازن بين الحياة والعمل في بيئة العمل.

ثانياً: الدراسات المقترحة:

بناءً على نتائج الدراسة، توصي الباحثة بإجراء دراسات مستقبلية لتوسيع نطاق البحث حول تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية، خاصة في بيئات العمل في القطاع الخاص. ومن بين الدراسات المقترحة:

- دراسة تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الأداء المالي للمؤسسات، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين تبني سياسات التوازن والأداء الاقتصادي للشركات في القطاع الخاص.

- تحليل دور الذكاء العاطفي في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث يمكن أن يكون للمهارات العاطفية والاجتماعية دور في كيفية إدارة الموظفين لوقتهم بين العمل والحياة الخاصة.
- دراسة مقارنة بين تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة في الشركات متعددة الجنسيات مقابل الشركات المحلية، لمعرفة الفروقات في تطبيق هذه السياسات ومدى فعاليتها.
- بحث حول تأثير أنظمة العمل الهجين (العمل عن بُعد والعمل المكتبي) على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ومدى تأثير ذلك على رضا وإنتاجية الموظفين.
- تحليل العوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على تبني سياسات التوازن بين العمل والحياة في بيئات العمل العربية، لفهم كيف تتأثر هذه السياسات بالقيم والعادات المحلية.

2. التوصيات

توصيات الدراسة:

- بناءً على نتائج الدراسة، توصي الباحثة بعدد من الإجراءات التي يمكن أن تساهم في تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية داخل شركة ريتشمونت العربية السعودية، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية وتحسين بيئة العمل بشكل عام.
- تعزيز مرونة بيئة العمل من خلال توفير خيارات العمل عن بُعد وساعات عمل مرنة، حيث أظهرت النتائج أن هذا الإجراء يساعد الموظفين في تحقيق توازن أفضل بين حياتهم المهنية والشخصية.
- تقليل ضغط العمل عبر إعادة توزيع المهام بشكل عادل بين الموظفين، مما يساهم في تقليل الإرهاق الوظيفي ويضمن أداءً أكثر استدامة.
- وضع سياسات واضحة للحد من التواصل بعد ساعات الدوام، بحيث يتم تقنين الاتصالات المهنية خارج أوقات العمل الرسمية للحفاظ على الفصل بين العمل والحياة الشخصية.
- تشجيع الموظفين على الاستفادة من الإجازات والتأكيد على أهمية الراحة النفسية، مما يعزز من مستويات الرضا الوظيفي ويقلل من الإرهاق المهني.
- توفير برامج دعم نفسي واجتماعي داخل الشركة، حيث أثبتت الدراسة أن الدعم العاطفي والمجتمعي يساهم في تحسين رفاهية الموظفين ويقلل من الضغوط الوظيفية.
- تحسين ثقافة العمل التنظيمية من خلال تعزيز سياسات تدعم التوازن بين العمل والحياة، وتشجيع الإدارات على تبني نهج يراعي الاحتياجات الشخصية للموظفين.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية:

1. أثر التوازن بين العمل والحياة على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط: حالة العاملين الشبه طبيين بمستشفى الطاهير. مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، 5(2)، 25-39.
2. السطوحى، عمر، شكر، إبراهيم، & أحمد. (2021). الدور المعدل للخصائص الديموغرافية في تحسين العلاقة بين الذكاء العاطفي للمديرين وضغوط العمل لدى العاملين بفنادق القاهرة الكبرى. مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات، 5(1)، 12-30.
3. المالكي، م. ب. ع.، & مجلد، د. أ. ب. ع. (2024). المالكي والمجلد الوظيفية على جودة الحياة الوظيفية والعمل عن بعد وأثره [مقال بحثي]. Arab Journal for Scientific Publishing، العدد 72، 722-725. <https://doi.org/10.36571/ajsp7232>
4. بوخدوني، ل. (2024). جودة الحياة الوظيفية من منظور التوازن بين العمل والحياة الشخصية: تحليل تجارب مؤسسات جامعية. مجلة آفاق للدراسات الاقتصادية، 9(1)، 169-182.

5. زكي، س. ح. (2024). أثر جودة الحياة الوظيفية على التهام التنظيمي. مجلة إسكندرية للبحوث الإدارية ونظم المعلومات، 2(2)، 101-82.
6. عبد النعيم، ف. أ. (2021). العلاقة التأثيرية بين ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة: دراسة تحليلية. مجلة الدراسات المالية والتجارية، 31(1)، 286-263.
7. عبدالعال، ن. م. (2023). أثر التوازن بين الحياة والعمل على تخطيط الموارد البشرية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 37(4)، 817-797.
8. يوسف، ن.، عبدالرحمان، ي.، & هري، ب. (2021). The Impact of Work – Life balance on the Organizational Commitment by Existence of Job Satisfaction as Intermediate Variable: Case of Paramedical Staff in TAHER Hospital. مجلة نماء الاقتصاد والتجارة، 5(2).

References

1. Abun, D. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. Available at SSRN 3958247.
2. Ali, A. (2024, September 29). أهمية التوازن بين العمل والحياة الشخصية: كيفية تحقيق النجاح المهني دون (التضحية بالحياة الشخصية. اتحاد المحاسبين والمراجعين العرب.
3. Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work-life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. Journal of Advances in Management Research, 19(2), 240-271.
4. Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a balance between work and play: The effects of work-life interference and burnout on faculty turnover intentions and career satisfaction. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(2), 809.
5. Delecta, P. (2011). Work life balance. International journal of current research, 3(4), 186-189.
6. Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in higher education sector. International Journal of Learning and Development, 6(1), 164-178.
7. Hill, E. J., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. Community, Work & Family, 11(2), 149-163.
8. Mardiyanti, O. A., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2018). The effect of financial compensation and non-financial compensation on employees' performance through job satisfaction as an intervening variable. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 62(1).

9. Mokana, A. P. M. K., Kumarasamy, P. M., Pangil, F., & Isa, M. F. M. (2016). Individual, organizational and environmental factors affecting work–life balance. Utara: Universiti Utara Malaysia.
10. Opatrná, Z., & Prochazka, J. (2023). Work–life balance policies and organizational financial performance: a scoping review. *Employee Relations: The International Journal*, 45(7), 103–120.
11. Sen, C., & Hooja, H. (2018). Work–life balance: An overview. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 7(1).
12. Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work–life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family–supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 906876.
13. Tharp, B. M. (2009). Defining “culture” and “organizational culture”: From anthropology to the office. *Interpretation: A Journal of Bible and Theology*, 2(3), 1–5.
14. Thilagavathy, S., & Geetha, S. N. (2021). Work–life balance—a systematic review. *Vilakshan–XIMB Journal of Management*, 20(2), 258–276.
15. Tangen, S. (2002, December). Understanding the concept of productivity. In *Proceedings of the 7th Asia–Pacific Industrial Engineering and Management Systems Conference*, Taipei (pp. 18–20).