

عنوان البحث

تحليل تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات في

المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/ عبد الله مرزوق البوعينين

الرقم الجامعي/ 241001800

إشراف/

د. أسماء ابو عنزة

العام الدراسي:

2024

قائمة المحتويات:

3	مقدمة:
4	مشكلة الدراسة:
7	أهمية الدراسة:
12	أهداف الدراسة:
12	تساؤلات الدراسة:
13	فرضيات الدراسة:
14	الدراسات السابقة:
16	المنطلقات النظرية للدراسة:
18	المنهجية وطرق البحث:
20	أدوات الدراسة:
23	حدود الدراسة:
26	المراجع:

مقدمة:

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية العميقة التي تشهدها المملكة العربية السعودية، تبرز أهمية تطبيق سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية بشكل غير مسبوق، خاصة في سياق الشركات متعددة الجنسيات التي تعمل في بيئة ثقافية متنوعة ومعقدة. إن هذه الشركات، التي تستقطب مجموعة كبيرة من الموظفين من خلفيات ثقافية وجغرافية متعددة، تواجه تحديات كبيرة في خلق بيئة عمل تحافظ على توازن صحي بين متطلبات العمل وحاجات الحياة الشخصية. هذا التوازن أصبح محور اهتمام كبير، ليس فقط لأنه يعزز رفاهية الموظفين، ولكن لأنه أيضًا يمثل حجر الزاوية في بناء ولاء وظيفي قوي ومستدام (Awsat، 2016).

ولاء الموظفين هو مفهوم متعدد الأبعاد يتأثر بعوامل عديدة، من بينها مستوى الرضا الوظيفي، الشعور بالانتماء، والقدرة على تحقيق التوازن بين الالتزامات المهنية والشخصية. في سياق الشركات متعددة الجنسيات في المملكة، التي تتسم بهيكل تنظيمي معقد ومتطلبات أداء عالية، يكون للسياسات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية دورًا أساسيًا في تحقيق الولاء الوظيفي. فعندما يشعر الموظف بأن الشركة تحترم حاجاته الشخصية وتدعمها من خلال سياسات مرنة، فإنه يكون أكثر ميلًا للبقاء في الشركة على المدى الطويل، والمساهمة بفعالية في تحقيق أهدافها. من الناحية العملية، يمكن أن تشمل سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية مجموعة من التدابير، مثل المرونة في ساعات العمل، التي تتيح للموظفين تنظيم وقتهم بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الشخصية والعائلية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تتضمن هذه السياسات تقديم إجازات مدفوعة للتعامل مع الظروف الطارئة أو للمشاركة في الأنشطة الأسرية، إلى جانب دعم العمل عن بعد الذي أصبح ذا أهمية متزايدة في العصر الرقمي. هذه التدابير تعزز من قدرة الموظفين على إدارة وقتهم بشكل أكثر فعالية، مما يقلل من التوتر والضغط النفسية المرتبطة بالعمل، ويزيد من مستويات الرضا الوظيفي (Ranasinghe، 2020).

في الشركات متعددة الجنسيات التي تعمل في السعودية، تتطلب تطبيق هذه السياسات فهماً عميقاً للثقافة المحلية، حيث إن القيم الاجتماعية مثل الأسرة والتوازن العائلي لها أهمية كبيرة. وقد أصبحت هذه الجوانب أكثر بروزاً مع زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث تتطلب الأسرة السعودية التقليدية نمطاً جديداً من الدعم الذي يراعي التزامات المرأة العاملة. لذلك، تسعى الشركات متعددة الجنسيات الناجحة إلى تطوير سياسات توازن متوافقة مع هذه القيم، مما يعزز من ولاء الموظفين المحليين ويجعلهم يشعرون بأنهم جزء لا يتجزأ من هذه المؤسسات الدولية (ALOULOU، 2022).

إن الولاء الوظيفي المتولد عن سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية ليس فقط مهمًا للحفاظ على الموظفين الحاليين، بل له أيضًا تأثير كبير على جاذبية الشركة كصاحب عمل. الشركات التي تطبق سياسات توازن فعالة تتمتع بسمعة طيبة في سوق العمل، مما يسهل عليها جذب أفضل المواهب. في المملكة العربية السعودية، حيث تسعى الحكومة لتعزيز التوظيف المحلي وتحقيق أهداف رؤية 2030، يمكن أن تكون هذه السياسات جزءًا أساسيًا من استراتيجية الشركات للالتزام بمبادرات التوطين والاندماج الاجتماعي، وبالتالي تحسين صورتها العامة والمساهمة في التنمية المستدامة.

ومن الجدير بالذكر أن تأثير هذه السياسات على الولاء الوظيفي يمتد إلى ما هو أبعد من الرضا الفردي، ليشمل التأثير على الأداء المؤسسي بشكل عام. فالولاء الوظيفي المرتفع يؤدي إلى تقليل معدل الدوران الوظيفي، مما يقلل من التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب موظفين جدد. كما أنه يعزز من الاستقرار في فرق العمل، مما يسهم في بناء فرق عمل أكثر تماسكًا وكفاءة. هذا يؤدي بدوره إلى تحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية، مما يعزز من القدرة التنافسية للشركة في السوق (Issa، 2022).

تعد سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية عاملاً حاسماً في تعزيز الولاء الوظيفي. هذه السياسات ليست مجرد رفاهية، بل هي ضرورة استراتيجية لتحسين بيئة العمل، دعم الموظفين في حياتهم الشخصية، وضمان استدامة الأداء المؤسسي. من خلال تبني هذه السياسات، يمكن للشركات متعددة الجنسيات أن تضمن ولاء موظفيها وتساهم بشكل فعال في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المملكة، بما يتماشى مع الأهداف الطموحة لرؤية 2030.

مشكلة الدراسة:

1. التحديات الثقافية والاجتماعية في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية

إحدى أبرز التحديات التي تواجه الشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية هي التباين الثقافي الكبير بين الموظفين المحليين ومتطلبات العمل في الشركات العالمية. السعودية، التي تتميز بثقافة تقليدية تركز على الأسرة والالتزامات الدينية، تفرض على الشركات متعددة الجنسيات ضرورة التكيف مع هذه القيم عند تصميم سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية. في البيئة السعودية، يُنظر إلى الأسرة على أنها لبنة أساسية في المجتمع، ويعتمد الهيكل الاجتماعي بشكل كبير على تماسك العائلة والالتزام بالواجبات العائلية. هذا يعني أن الموظفين المحليين قد

يولون أهمية كبيرة لتحقيق توازن صحي بين حياتهم المهنية والشخصية، مما يجعلهم يتوقعون من أصحاب العمل توفير مرونة تساعدهم في الحفاظ على هذا التوازن.

ومع ذلك، فإن طبيعة العمل في الشركات متعددة الجنسيات قد تتعارض مع هذه التوقعات. هذه الشركات غالباً ما تعتمد على جداول زمنية صارمة ومتطلبات إنتاجية عالية، مما قد يضع الموظفين في موقف صعب حيث يشعرون بضغط كبير لتحقيق الأهداف المهنية على حساب حياتهم الشخصية. في هذا السياق، يمكن أن تؤدي السياسات غير الملائمة إلى شعور الموظفين بالإجهاد والتوتر، مما يضعف من شعورهم بالرضا عن عملهم ويؤثر سلباً على مستوى ولائهم للشركة. التحدي الثقافي هنا يكمن في كيفية تطوير سياسات توازن تتماشى مع الثقافة المحلية، بينما تظل متوافقة مع المتطلبات العالمية للشركة.

2. التحديات التنظيمية والقانونية في تطبيق سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية

من بين التحديات الأخرى التي تواجه الشركات متعددة الجنسيات في المملكة، تأتي التحديات التنظيمية والقانونية المرتبطة بتطبيق سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية. السعودية، كدولة تخضع لتشريعات وأنظمة عمل محددة، قد تفرض قيوداً معينة على كيفية تطبيق هذه السياسات. بعض السياسات التي قد تكون شائعة ومقبولة في الدول الغربية، مثل العمل عن بُعد أو الإجازات المدفوعة الطويلة، قد تتطلب تعديلات لتتماشى مع القوانين المحلية. قد تكون هناك فروق كبيرة في كيفية تطبيق هذه السياسات عبر فروع الشركة المختلفة داخل المملكة، مما يخلق شعوراً بعدم المساواة بين الموظفين. على سبيل المثال، قد يتم تطبيق سياسات مرنة في بعض المدن الكبرى مثل الرياض وجدة، بينما قد تكون أكثر صرامة في المدن الصغيرة أو في المناطق الصناعية. هذا التباين يمكن أن يؤدي إلى شعور بالاستياء بين الموظفين ويضعف من إحساسهم بالانتماء للشركة ككل، مما يؤثر بدوره على مستوى ولائهم. الشركات متعددة الجنسيات تحتاج إلى تكييف سياساتها مع الأطر القانونية المحلية بطريقة تحقق التوازن بين المتطلبات التنظيمية وتوقعات الموظفين.

3. تأثير عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي

عدم تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية يمكن أن يكون له تأثيرات سلبية كبيرة على الولاء الوظيفي لدى الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات. عندما يشعر الموظف بأنه مضطر للتضحية بحياته الشخصية من أجل تلبية متطلبات العمل، فإنه قد يبدأ في فقدان الاهتمام بالعمل والتفاني فيه. هذا الشعور بالتضحية يمكن أن

يؤدي إلى انخفاض في الرضا الوظيفي وزيادة في مستويات الإجهاد والتوتر، مما يجعل الموظفين أقل رغبة في البقاء مع الشركة على المدى الطويل.

تزداد خطورة هذا التأثير عندما يكون الموظف قد اختبر تجارب سلبية مرتبطة بسياسات غير مرنة أو غير داعمة للتوازن بين العمل والحياة الشخصية. في هذه الحالات، قد يبدأ الموظفون في البحث عن فرص عمل أخرى توفر لهم بيئة عمل أكثر توازنًا، مما يؤدي إلى ارتفاع معدل الدوران الوظيفي داخل الشركة. الشركات التي تفشل في معالجة هذه المشكلة قد تجد نفسها تواجه صعوبة في الاحتفاظ بأفضل المواهب، مما يؤثر سلبيًا على قدرتها التنافسية وأدائها العام.

4. دور السياسات المرنة في تعزيز الولاء الوظيفي

على النقيض من ذلك، يمكن أن تلعب السياسات المرنة التي تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية دورًا حاسمًا في تعزيز الولاء الوظيفي. الشركات التي تتيح للموظفين المرونة في ساعات العمل، وتوفر إجازات مدفوعة، وتدعم العمل عن بُعد، تعزز من قدرة موظفيها على تحقيق توازن صحي بين التزاماتهم المهنية والشخصية. هذه السياسات تساهم في تقليل الإجهاد وتحسين جودة الحياة العامة للموظفين، مما يزيد من رضاهم الوظيفي ويعزز من شعورهم بالانتماء للشركة.

في المملكة العربية السعودية، يمكن أن تكون هذه السياسات أكثر تأثيرًا في بناء ولاء وظيفي قوي بسبب القيم الثقافية التي تولي أهمية كبيرة للأسرة والحياة الشخصية. عندما يشعر الموظفون بأن الشركة تدعمهم في حياتهم الشخصية وتمنحهم المرونة اللازمة، فإنهم يكونون أكثر استعدادًا للبقاء مع الشركة والمساهمة في نجاحها. هذا الولاء يتجاوز الرضا الفردي ليشمل تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام، مما يعزز من استدامة الشركة في بيئة عمل تنافسية.

5. الحاجة إلى أدوات قياس فعالة لتقييم تأثير السياسات

أحد التحديات المستمرة في تحليل تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي هو الحاجة إلى أدوات قياس فعالة ودقيقة. الشركات متعددة الجنسيات قد تجد صعوبة في تقييم مدى فعالية هذه السياسات بسبب التعقيدات التي تنطوي عليها البيئة الثقافية والتنظيمية في المملكة. قد تكون هناك حاجة لتطوير أدوات قياس تأخذ في الاعتبار التباينات الثقافية والاجتماعية بين الموظفين المحليين والأجانب، بالإضافة إلى الفروقات بين الفروع المختلفة للشركة.

بدون أدوات قياس فعالة، قد تجد الشركات صعوبة في تحديد العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على الولاء الوظيفي، مما يعرقل جهودها في تحسين السياسات وتكييفها بما يتناسب مع احتياجات الموظفين. ومن هنا، فإن تطوير هذه الأدوات يصبح ضرورة استراتيجية لضمان استدامة الولاء الوظيفي وتعزيز القدرة التنافسية للشركة في سوق العمل. الشركات التي تنجح في تطوير أدوات قياس دقيقة يمكنها استخدام البيانات المستخلصة لتحديد نقاط القوة والضعف في سياساتها واتخاذ إجراءات تصحيحية تحقق توازنًا أفضل بين العمل والحياة الشخصية، مما يزيد من ولاء الموظفين ويحسن الأداء العام للشركة.

أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة العلمية

تكتسب دراسة تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية أهمية علمية كبيرة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة. يأتي ذلك في وقت تُعد فيه رؤية 2030 حجر الزاوية في التحول الوطني، مما يجعل من الضروري فهم الديناميكيات التي تؤثر على سلوك الموظفين داخل الشركات الكبرى التي تلعب دورًا حيويًا في تحقيق أهداف الرؤية. من خلال هذه الدراسة، يمكن إلقاء الضوء على تأثير هذه السياسات على ولاء الموظفين، مما يساهم في توفير بيانات علمية دقيقة تساعد صانعي القرار والشركات متعددة الجنسيات على تبني استراتيجيات فعالة لتعزيز الولاء الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين.

- تطوير معرفة نظرية حول العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة الشخصية والولاء الوظيفي

تُعد هذه الدراسة مساهمة علمية هامة في تطوير المعرفة النظرية حول العلاقة بين سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية والولاء الوظيفي. فبينما توجد العديد من الدراسات التي تناولت تأثير هذه السياسات في سياقات دولية مختلفة، فإن السياق السعودي يقدم بيئة فريدة من نوعها تتميز بخصوصيات ثقافية واجتماعية تختلف عن تلك الموجودة في الدول الأخرى. من خلال تحليل هذا السياق الخاص، يمكن للدراسة أن تساهم في بناء إطار نظري يتماشى مع المتغيرات المحلية، مما يعزز من فهم الباحثين للعوامل التي تؤثر على الولاء الوظيفي في بيئة عمل ذات طبيعة متغيرة ومعقدة (Irfan, 2021).

- الإسهام في البحوث السابقة ودعم تطوير سياسات فعالة

تأتي أهمية هذه الدراسة أيضًا من كونها تسد فجوة بحثية مهمة في الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وسلوكيات العمل في المملكة العربية السعودية. غالباً ما تركز الدراسات السابقة على السياقات الغربية، وتفشل في تقديم فهم دقيق للتحديات الفريدة التي تواجه الشركات متعددة الجنسيات في المملكة. من خلال تقديم تحليل علمي معمق لتأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي في السياق السعودي، تقدم هذه الدراسة أدلة جديدة تدعم تطوير سياسات أكثر فعالية وملاءمة للشركات متعددة الجنسيات العاملة في المملكة. هذا يمكن أن يساعد في تحسين الممارسات الحالية ويحفز على تبني سياسات تتوافق بشكل أفضل مع الاحتياجات والتوقعات المحلية.

- توجيه الجهود البحثية المستقبلية

إن النتائج التي ستتوصل إليها هذه الدراسة يمكن أن تكون بمثابة مرجع مهم للأبحاث المستقبلية التي تهدف إلى دراسة تأثير سياسات العمل المختلفة على سلوكيات الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات. من خلال توفير بيانات كمية ونوعية حول تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي، ستتيح الدراسة للباحثين الآخرين فرصة بناء دراسات مقارنة أو متعمقة تتناول جوانب أخرى من هذا الموضوع. كما يمكن أن تفتح الدراسة الباب أمام تطوير نماذج جديدة لقياس الولاء الوظيفي، مما يساهم في إثراء الأدبيات العلمية ويساعد على تحسين الفهم الأكاديمي لكيفية تأثير العوامل الشخصية والمهنية على سلوكيات الموظفين (Rajashekar، 2023).

- دعم تحقيق أهداف رؤية 2030

تتجلى أهمية الدراسة أيضًا في دعمها لتحقيق أهداف رؤية 2030 من خلال تحسين فهم العلاقة بين سياسات العمل والولاء الوظيفي. الولاء الوظيفي يعتبر عاملاً رئيسياً في تحقيق الاستدامة المؤسسية والقدرة التنافسية للشركات. ومن خلال تقديم توصيات تستند إلى أدلة علمية، يمكن أن تساهم الدراسة في مساعدة الشركات متعددة الجنسيات على تعزيز ولاء موظفيها، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى إليها المملكة.

- تعزيز الوعي بأهمية التوازن بين العمل والحياة الشخصية

تلعب الدراسة دورًا محوريًا في تعزيز الوعي بأهمية التوازن بين العمل والحياة الشخصية كعامل حاسم في تعزيز الولاء الوظيفي. في ظل الضغط المتزايد على الموظفين لتحقيق الأهداف المهنية، قد يتم التغاضي عن أهمية التوازن الشخصي، مما يؤدي إلى انخفاض الولاء وارتفاع معدل الدوران الوظيفي. من خلال تسليط الضوء على هذه القضية، تساهم الدراسة في تشجيع الشركات متعددة الجنسيات على تبني سياسات تعزز من رفاهية موظفيها، مما يعزز الولاء ويسهم في تحقيق بيئة عمل أكثر استدامة (Marecki، 2024).

إن أهمية هذه الدراسة العلمية تتجاوز مجرد تقديم تحليلات إحصائية أو توصيات إدارية؛ فهي تقدم إسهامًا حقيقيًا في تطوير المعرفة الأكاديمية والمهنية حول كيفية تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والاحتياجات الشخصية، وهو ما يشكل عنصرًا أساسيًا في بناء بيئات عمل ناجحة ومستدامة في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة العملية

تمثل هذه الدراسة أهمية عملية كبيرة في سياق إدارة الموارد البشرية واستراتيجيات الشركات متعددة الجنسيات العاملة في المملكة العربية السعودية. تعد سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية أحد العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على مستوى الولاء الوظيفي لدى الموظفين، والذي يعتبر بدوره عاملاً حاسماً في تعزيز الأداء المؤسسي والقدرة على الاحتفاظ بالمواهب. من خلال تحليل دقيق لتأثير هذه السياسات في بيئة العمل السعودية، تقدم الدراسة رؤى عملية يمكن أن تساعد الشركات على تحسين سياساتها وتكييفها بما يتوافق مع الاحتياجات الفعلية لموظفيها، مما يعزز من استدامة القوى العاملة ويزيد من رضا الموظفين.

- تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية

إحدى الفوائد العملية الرئيسية لهذه الدراسة هي أنها توفر للشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية بيانات عملية يمكن أن تساهم في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية. يعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية جزءًا لا يتجزأ من استراتيجيات الموارد البشرية الفعالة، خاصة في البيئات الثقافية المتنوعة مثل المملكة. من خلال تحليل تأثير هذه السياسات على الولاء الوظيفي، يمكن للشركات تحديد النقاط القوية والضعيفة في سياساتها الحالية، وبالتالي تحسينها بطريقة تلي توقعات الموظفين وتحقق أهداف الشركة. هذا التحسين في الممارسات قد يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين، مما يقلل من معدل الدوران الوظيفي ويعزز الولاء للشركة (Qawasmeh، 2023).

- تعزيز القدرة التنافسية للشركات

تأتي أهمية هذه الدراسة العملية أيضًا من قدرتها على تعزيز القدرة التنافسية للشركات متعددة الجنسيات في السوق السعودي. في بيئة عمل تتسم بالتنافسية العالية، يعتبر الحفاظ على ولاء الموظفين واستقرار القوى العاملة من العوامل الأساسية التي تساعد الشركات على التفوق على منافسيها. من خلال فهم كيفية تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي، يمكن للشركات تبني استراتيجيات أكثر فعالية لجذب المواهب والاحتفاظ بها. هذا لا يعزز فقط من القدرة التنافسية للشركات في جذب أفضل الكفاءات، ولكنه يساعد أيضًا في تحسين الأداء العام للشركة من خلال زيادة الإنتاجية وتحقيق رضا أعلى بين الموظفين.

- تقديم حلول مستدامة للتحديات التنظيمية

في ظل التحديات التنظيمية التي تواجهها الشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية، تأتي هذه الدراسة كأداة عملية تساعد الشركات على تقديم حلول مستدامة لتلك التحديات. على سبيل المثال، من خلال توفير رؤية واضحة حول تأثير سياسات العمل على الولاء الوظيفي، يمكن للشركات تطوير سياسات مرنة تتماشى مع الأطر التنظيمية المحلية وتلبي في الوقت ذاته متطلبات الموظفين. هذه الحلول المستدامة تسهم في بناء علاقة إيجابية بين الشركة وموظفيها، مما يعزز من استقرار بيئة العمل ويخلق مناخًا يساعد على الابتكار والتطوير.

- المساهمة في تحقيق أهداف الشركات متعددة الجنسيات

تمثل هذه الدراسة أهمية عملية للشركات متعددة الجنسيات التي تعمل في بيئة تتطلب توازنًا دقيقًا بين المعايير العالمية والاحتياجات المحلية. من خلال تحليل البيانات المتعلقة بتأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي، يمكن لهذه الشركات تطوير استراتيجيات تدعم تحقيق أهدافها التنظيمية مع المحافظة على رضا الموظفين. في بيئة عمل معقدة مثل المملكة العربية السعودية، قد تكون القدرة على تكييف السياسات مع الاحتياجات المحلية دون التفريط في الأهداف العالمية للشركة أمرًا حاسمًا في تحقيق النجاح على المدى الطويل (Rodríguez-Sánchez، 2020).

- دعم جهود التوطين وتنمية الكفاءات المحلية

من الناحية العملية، يمكن لهذه الدراسة أن تلعب دورًا هامًا في دعم جهود التوطين التي تعتبر من أهم أولويات المملكة العربية السعودية. توطين الوظائف يتطلب من الشركات متعددة الجنسيات تطوير سياسات تدعم احتياجات القوى العاملة المحلية وتعزز من ولائهم. من خلال توفير فهم أعمق لتأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي، يمكن للشركات تطوير استراتيجيات تساعد في تحقيق أهداف التوطين. هذا يشمل تحسين بيئة العمل، وزيادة رضا الموظفين، مما يساهم في تطوير وتنمية الكفاءات المحلية بشكل فعال ومستدام.

- تعزيز إدارة التغيير والتكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية

في سياق التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المستمرة التي تشهدها المملكة العربية السعودية، توفر هذه الدراسة أداة عملية للشركات متعددة الجنسيات لمساعدتها على التكيف مع هذه التحولات. من خلال تحليل تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي، يمكن للشركات تطوير استراتيجيات إدارة التغيير التي تساعد على مواجهة التحديات المرتبطة بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية. هذا يمكن أن يشمل تحسين سياسات العمل لجعلها أكثر مرونة واستجابة لاحتياجات الموظفين، مما يعزز من قدرتها على التكيف مع التغيرات ويضمن استمرارية الولاء الوظيفي.

- التأثير الإيجابي على الأداء العام للشركات

يمكن أن يكون لتحسين الولاء الوظيفي من خلال سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية تأثير إيجابي مباشر على الأداء العام للشركات. عندما يشعر الموظفون بالتقدير ويتمكنون من تحقيق توازن صحي بين حياتهم المهنية والشخصية، فإن ذلك ينعكس بشكل إيجابي على مستوى أدائهم وإنتاجيتهم. هذا يؤدي إلى تحسين الأداء العام للشركة، مما يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وزيادة قدرتها التنافسية في السوق. من خلال تقديم توصيات عملية تستند إلى بيانات علمية، تتيح هذه الدراسة للشركات فرصة تحسين سياساتها وتعزيز الأداء المؤسسي بشكل شامل ومستدام. تبرز أهمية هذه الدراسة العملية من خلال قدرتها على تقديم حلول فعالة للشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية، مما يساهم في تعزيز الولاء الوظيفي وتحقيق أهداف الشركة على المدى الطويل (Bataineh، 2019).

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي من الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي من هذه الدراسة في تحليل تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي لدى الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية. يسعى هذا التحليل إلى تقديم فهم عميق للعوامل التي تؤثر على الولاء الوظيفي في بيئة عمل متعددة الثقافات والتحديات التنظيمية الفريدة التي تواجهها الشركات متعددة الجنسيات في السوق السعودي.

الأهداف الفرعية

1. تحديد مستوى تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي.
2. تحليل العلاقة بين مرونة ساعات العمل والولاء الوظيفي.
3. تقييم تأثير الدعم المؤسسي للتوازن بين العمل والحياة الشخصية على الاستقرار الوظيفي.
4. دراسة الفروق بين الثقافات المختلفة في استجابة الموظفين لسياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
5. تحليل تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الأداء والإنتاجية.
6. تقديم توصيات لتحسين سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية لتعزيز الولاء الوظيفي.

تساؤلات الدراسة:

السؤال الرئيسي للدراسة

- ما هو تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي لدى الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية

1. كيف تؤثر سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على رضا الموظفين عن وظائفهم في الشركات متعددة الجنسيات؟

2. ما هو تأثير مرونة ساعات العمل على مستوى الولاء الوظيفي لدى الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات؟
3. كيف يؤثر الدعم المؤسسي للتوازن بين العمل والحياة الشخصية، مثل إجازات الأمومة والأبوة، على الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين؟
4. هل تختلف استجابة الموظفين لسياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية بناءً على خلفياتهم الثقافية؟
5. كيف يؤثر تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الأداء والإنتاجية لدى الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات؟
6. ما هي أفضل الممارسات التي يمكن للشركات متعددة الجنسيات تطبيقها لتعزيز الولاء الوظيفي من خلال سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية والولاء الوظيفي لدى الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين مرونة ساعات العمل ورضا الموظفين عن وظائفهم في الشركات متعددة الجنسيات.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين دعم الشركة لسياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية (مثل إجازات الأمومة والأبوة) والاستقرار الوظيفي لدى الموظفين.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين التوازن بين العمل والحياة الشخصية والأداء والإنتاجية لدى الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الخلفيات الثقافية للموظفين واستجاباتهم

لسياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين رضا الموظفين عن سياسات التوازن بين

العمل والحياة الشخصية والولاء الوظيفي لديهم.

6. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين تنفيذ الشركات لممارسات التوازن بين

العمل والحياة الشخصية وأفضل الممارسات المعتمدة لتعزيز الولاء الوظيفي.

الدراسات السابقة:

تناولت دراسة (Qadri، 2024) العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة (WLB) والرضا الوظيفي بين موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. قام استبيان بقياس WLB والرضا والتركيبية السكانية لـ 106 موظفًا على المستوى C. وجد تحليل الارتباط أن WLB الأعلى يرتبط بزيادة الرضا الوظيفي. كشف تحليل الانحدار عن توقع شركة WLB للرضا بشكل إيجابي، مما يشير إلى أن تنفيذ سياسات WLB يمكن أن يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين السعوديين والاحتفاظ بهم. تتضمن التوصيات تقديم ترتيبات مرنة مثل العمل عن بعد ووقت الإجازة. تسلط النتائج الضوء على حاجة أصحاب العمل في القطاع الخاص السعودي إلى إعطاء الأولوية لـ WLB لدعم رضا الموظفين والحفاظ على فعالية مكان العمل. يمكن إجراء المزيد من الأبحاث لاستكشاف تأثير WLB عبر التركيبية السكانية. يعد التوازن بين العمل والحياة أحد العناصر الأساسية لجودة الحياة العملية للموظفين، بغض النظر عن نوع الصناعة التي يعملون بها. يحدث الصراع بين العمل والحياة عندما يتعارض العمل مع الحياة الأسرية (الصراع بين العمل والأسرة) وعندما تتداخل الحياة الأسرية مع العمل (الصراع بين الأسرة والعمل). لذا، فمن الأهمية بمكان تحسين هذين المكونين للحصول على نوعية حياة أفضل. تعد المملكة العربية السعودية الدولة العشرين من حيث أكبر اقتصاد في العالم على أساس الناتج المحلي الإجمالي، وقد ارتفع عدد القوى العاملة إلى 6.3 مليون في عام 2015. هناك ثلاثة قطاعات مشتركة للقوى العاملة في المملكة العربية السعودية، وهي الصحة والتعليم والقطاع العام إدارة. علاوة على ذلك، تركز العديد من القطاعات الخاصة في المقام الأول على التصنيع والإنتاج والمجالات الأخرى ذات الصلة بالخدمات. يتناول هذا الفصل التحديات التي يواجهها موظفو التعليم العالي والقطاع الصحي في المملكة العربية السعودية في إدارة التوازن بين العمل والحياة وكيف يختلف ذلك باختلاف الفئات العمرية، والجنس،

والعرق، والحالة الاجتماعية، وثقافة المنظمة، والأمن الوظيفي، واستقلالية العمل، وثقافة العمل الداعمة. تم بناء محتويات هذا الفصل بناءً على النتائج التي أبلغت عنها الدراسات السابقة والمعلومات المستمدة من المواقع الإلكترونية لمختلف مؤسسات التعليم العالي والرعاية الصحية الموجودة في المملكة العربية السعودية (Subbarayalu، 2021).

هدفت دراسة (Kamran، 2018) مناقشة طبيعة سياسات العمل والأسرة في بيئة باكستان وخاصة في قطاع التعليم. هناك 133 جامعة في باكستان، منها 73 جامعة تابعة للقطاع العام و63 جامعة خاصة تعمل تحت إشراف لجنة التعليم العالي في باكستان. ستقيم هذه الدراسة أيضاً كيفية تعامل القطاعات التعليمية المختلفة في باكستان مع جدول أعمال التوازن بين العمل والحياة وتفحص النتائج الفعلية لكل من الموظفين وأصحاب العمل. يمكن للموظفين تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الأسرية من خلال ترتيبات العمل المرنة. ستكون نتائج هذه الدراسة مفيدة للمؤسسات في اختيار السياسات التي يجب صياغتها بشكل أفضل، وبالتالي مساعدة المنظمة على زيادة الفعالية والإنتاجية. توجد علاقة إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة؛ مما يشير إلى أن الجامعات يجب أن تركز جهودها على صياغة وتنفيذ سياسات التوازن بين العمل والحياة. تم إجراء الاستبيان لإخبار المشاركين بالأساس المنطقي لهذه الدراسة، وهو تقييم النهج المتعلق بعمل الموظفين بشأن تنفيذ سياسات التوازن بين العمل والحياة الأسرية بين مختلف جامعات باكستان، وتم إجراء اختبار مربع تشي وتحليل الانحدار لفحص قوة العلاقة بين العمل-سياسات التوازن الحياتي والرضا الوظيفي للموظفين.

تتناول دراسة (Alomari، 2023) العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي في سياق نمط الحياة الجديد في المملكة العربية السعودية، مع التركيز بشكل خاص على الاحتفاظ بالمغتربين. الغرض من هذه الدراسة هو توفير فهم أعمق لكيفية تأثير WLB على الرضا الوظيفي للمغتربين ويؤثر في النهاية على قراراتهم بالبقاء أو ترك مناصبهم في المملكة العربية السعودية. تم استخدام منهجية نوعية، وذلك باستخدام مقابلات شبه منظمة مع عينة من 15 فرداً يمثلون مختلف الصناعات. تم اختيار المشاركين بناءً على وضعهم كعمال مغتربين وتجارهم مع نمط الحياة الجديد في المملكة العربية السعودية. تم استخدام التحليل المواضيعي لتحديد الأنماط والمواضيع المتكررة في البيانات. وتكشف النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين WLB والرضا الوظيفي بين العمال الوافدين. وشدد المشاركون على أهمية توفير الوقت الكافي للأنشطة الشخصية والعائلية خارج العمل، فضلاً عن ترتيبات العمل المرنة. وجد أن تحقيق WLB يعزز الرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من الالتزام والاحتفاظ. وعلى العكس من ذلك، أفاد

المشاركون الذين عانوا من عدم التوازن بين العمل والحياة عن انخفاض الرضا الوظيفي وأعربوا عن احتمال أكبر للبحث عن فرص في أماكن أخرى. تؤكد هذه النتائج على أهمية تعزيز مبادرات WLB داخل المنظمات العاملة في المملكة العربية السعودية. يجب على أصحاب العمل النظر في تنفيذ السياسات والممارسات التي تدعم الموظفين في إدارة عملهم وحياتهم الشخصية بشكل فعال. ومن خلال القيام بذلك، يمكن للمؤسسات تعزيز الرضا الوظيفي، وتحسين معدلات الاحتفاظ بالعمال الوافدين، والمساهمة في نهاية المطاف في نجاحهم على المدى الطويل في نمط الحياة المتطور في المملكة العربية السعودية.

أدت العولمة المتزايدة والتحديث على مدى العقد الماضي إلى زيادة التركيز على الشركات التي تتبنى سياسات التوازن بين العمل والحياة (WLB) لزيادة الحفاظ على الموظفين. يتناول هذا البحث أهمية برامج وسياسات التوازن بين العمل والحياة وتأثيرها على النتائج التنظيمية. بسبب التحولات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية، أصبح التوازن بين العمل والحياة (WLB) مشكلة مهمة للعديد من الشركات. تهدف هذه الدراسة إلى إعادة النظر في فكرة التوازن بين العمل والحياة من وجهة نظر الموظفين في قطاعي البنوك وتكنولوجيا المعلومات. ووفقاً للنتائج، يتأثر التوازن بين العمل والحياة بثقافة العمل العائلي في المنظمة والخصائص الشخصية مثل إدارة الوقت ودعم الأسرة. لم تكن هناك اختلافات ملحوظة فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة بين العمال ذوي الهياكل الأسرية المختلفة والعمال في القطاعين اللذين تم تحليلهما. أظهر استطلاع للرأي أجري مؤخراً أن موظفي تكنولوجيا المعلومات وشركات الطيران والخدمات المصرفية لديهم وجهات نظر مماثلة بشأن التوازن بين العمل والحياة (Shaikh, 2024).

المنطلقات النظرية للدراسة:

تُعد المنطلقات النظرية للدراسة بمثابة الإطار الفكري الذي يستند إليه البحث لتحليل التأثيرات المختلفة للعوامل المدروسة. في حالة دراسة تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية، فإن المنطلقات النظرية توفر الأساس لفهم كيفية تفاعل هذه السياسات مع مكونات الولاء الوظيفي في سياق بيئة العمل متعددة الثقافات. سنستعرض في هذه الفقرات النظريات والنماذج الرئيسية التي تدعم تحليل هذا التأثير.

1. نظرية التوازن بين العمل والحياة (Work-Life Balance Theory)

تعتبر نظرية التوازن بين العمل والحياة من النظريات المركزية التي تركز على كيفية إدارة الأفراد لاحتياجاتهم المهنية والشخصية. تدعي النظرية أن التوازن الفعّال بين العمل والحياة الشخصية يؤدي إلى تحسين جودة حياة الأفراد، ويؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والولاء. وفقاً لهذه النظرية، فإن سياسات التوازن مثل مرونة ساعات العمل، وإمكانية العمل عن بُعد، وإجازات مدفوعة، تساهم في تقليل الضغوط الناتجة عن عدم التوازن، مما يزيد من ولاء الموظفين واستقرارهم الوظيفي.

2. نظرية التوقعات (Expectancy Theory)

تعد نظرية التوقعات التي قدمها فيكتور فورمز أحد المنطلقات النظرية الأساسية في هذا السياق. تشير النظرية إلى أن الأفراد يحددون مدى انخراطهم في العمل بناءً على توقعاتهم لما إذا كانت جهودهم ستؤدي إلى مكافآت مرضية. في إطار سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية، إذا كانت هذه السياسات تُترجم إلى مكافآت ملموسة وملائمة، فإنها تعزز من التزام الموظفين وولائهم، حيث يشعرون أن جهودهم تؤدي إلى تحسين جودة حياتهم الشخصية والمهنية.

3. نظرية تبادل العمل (Job Embeddedness Theory)

تقدم نظرية تبادل العمل فهماً معمقاً لكيفية ارتباط الموظفين بوظائفهم من خلال عوامل مختلفة مثل العلاقات الاجتماعية، والفرص المهنية، والملائمة الثقافية. وفقاً لهذه النظرية، فإن سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية تلعب دوراً مهماً في تعزيز الروابط التي يشكّلها الموظف مع وظيفته والشركة بشكل عام. عندما توفر الشركة سياسات تدعم التوازن، يشعر الموظفون بأنهم أكثر ارتباطاً بالعمل، مما يساهم في زيادة ولائهم واستقرارهم الوظيفي.

4. نموذج العدالة التنظيمية (Organizational Justice Model)

يشمل نموذج العدالة التنظيمية كيف يُنظر إلى المساواة والعدالة في مكان العمل. يُعتبر هذا النموذج ذا أهمية خاصة عندما نناقش سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث تؤثر العدالة في توزيع المزايا والفرص على مدى رضا الموظفين وولائهم. إذا اعتبر الموظفون أن سياسات التوازن تُطبق بإنصاف وتعزز من جودة حياتهم، فإن ذلك يعزز من إحساسهم بالعدالة، مما يترجم إلى ولاء وظيفي أكبر.

5. نظرية الرضا الوظيفي (Job Satisfaction Theory)

تركز نظرية الرضا الوظيفي على كيفية تأثير العوامل المختلفة على مدى رضا الموظفين عن وظائفهم. تتعامل هذه النظرية مع كيف يمكن أن تؤثر سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على مشاعر الرضا لدى الموظفين. تتوقع النظرية أن زيادة رضا الموظفين من خلال تلبية احتياجاتهم الشخصية قد تؤدي إلى تحسين الولاء الوظيفي، حيث يشعرون بأن الشركة تدعمهم بشكل جيد في جميع جوانب حياتهم.

6. نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory)

تقدم نظرية القيادة التحويلية رؤى حول كيفية تأثير القيادة على دافعية الموظفين وولائهم. تعتبر القيادة التحويلية ضرورية في تنفيذ سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية بفعالية. من خلال توفير بيئة عمل تدعم التوازن وتحفيز الموظفين، يمكن للقيادة أن يساهموا في تعزيز الولاء الوظيفي. القيادة التحويلية تشجع على التفاني والإبداع وتساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تحسن من توازن العمل والحياة.

7. النظرية النفسية الاجتماعية (Psychosocial Theory)

تركز النظرية النفسية الاجتماعية على التأثيرات النفسية والاجتماعية للعوامل المختلفة على الأفراد في مكان العمل. تعزز هذه النظرية من فهم كيفية تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الصحة النفسية للموظفين، والذي بدوره يؤثر على ولائهم الوظيفي. عندما تُؤخذ الاحتياجات النفسية والاجتماعية للموظفين بعين الاعتبار، فإن ذلك يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وزيادة ولائهم.

8. نموذج الرضا والتزام الموظفين (Employee Commitment and Satisfaction Model)

يوفر نموذج الرضا والتزام الموظفين إطاراً لفهم كيف يمكن أن تؤثر سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على كل من الرضا الوظيفي والتزام الموظفين. يرتبط التزام الموظفين بمدى رضاهم عن العمل وسياسات الشركة التي تدعم توازن الحياة الشخصية. هذا النموذج يساعد في توضيح كيف تؤثر السياسات على التزام الموظفين وولائهم، ويعزز من فهم كيفية تحسين بيئة العمل لجعلها أكثر دعمًا وملائمة.

المنهجية وطرق البحث:

في دراسة تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية، تُعد المنهجية الكمية الطريقة الأكثر فعالية لتحقيق نتائج دقيقة وشاملة. تتطلب هذه المنهجية اتباع خطوات منهجية محددة تضمن الحصول على بيانات موثوقة وقابلة للتعميم.

المنهجية الكمية تعتمد على جمع وتحليل البيانات بشكل رقمي يمكن قياسه وتحليله إحصائياً. فهي تتيح قياس التأثيرات بدقة أكبر من خلال أدوات إحصائية مثل تحليل الارتباط والانحدار، مما يعزز القدرة على تقديم نتائج موضوعية يمكن الاعتماد عليها. في سياق دراسة تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي، تمثل المنهجية الكمية الأداة المناسبة لتحليل العلاقة بين هذه السياسات ومستويات الولاء الوظيفي بين الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات.

تبدأ الدراسة بتحديد الأهداف والمتغيرات الأساسية التي سيتم قياسها. الهدف الرئيسي هو تحليل كيف تؤثر سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي. لتحقيق هذا الهدف، يجب تحديد المتغيرات التي سيتم دراستها. في هذه الحالة، المتغيرات الرئيسية تشمل "سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية" و"الولاء الوظيفي". الأول يشمل السياسات التي تتيح للموظفين تحقيق توازن بين مسؤوليات العمل والحياة الشخصية، مثل مرونة ساعات العمل، إمكانية العمل عن بعد، وتوفير إجازات طويلة. أما الثاني، فيقاس من خلال مؤشرات مثل الرضا الوظيفي، نية البقاء في الشركة، والانتماء التنظيمي.

تصميم الاستبيان هو خطوة حاسمة في جمع البيانات الكمية. يتعين أن يكون الاستبيان شاملاً ويغطي جميع جوانب الدراسة. في هذه الدراسة، يتكون الاستبيان من ثلاثة أجزاء رئيسية. الجزء الأول يتناول المعلومات الديموغرافية للموظفين، مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، والخبرة العملية، مما يوفر خلفية ضرورية لفهم تأثير السياسات بشكل أفضل. الجزء الثاني يركز على قياس سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية باستخدام أسئلة مقيسة على مقياس ليكرت، حيث يُطلب من المشاركين تقييم مدى رضاهم عن هذه السياسات. أما الجزء الثالث فيتناول قياس الولاء الوظيفي، ويستخدم أيضاً مقياس ليكرت لقياس مدى رضا الموظفين، انتمائهم للشركة، ونيتهم في الاستمرار في العمل بالشركة.

بمجرد تصميم الاستبيان، يتم جمع البيانات من الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات. يمكن توزيع الاستبيانات بشكل ورقي أو إلكتروني، حسب التفضيلات والمتطلبات الخاصة بالشركات والمشاركين. من الضروري ضمان أن العينة التي يتم جمع البيانات منها تمثل بشكل جيد مجموعة متنوعة من الشركات والقطاعات، وكذلك مختلف المستويات الوظيفية داخل هذه الشركات، لضمان تعميم النتائج بشكل موثوق.

تحليل البيانات يشمل استخدام أدوات إحصائية متقدمة لتحويل البيانات المجمعة إلى معلومات قابلة للتفسير. يشمل التحليل الوصفي حساب متوسطات وتوزيعات البيانات لتقديم نظرة عامة عن الاستجابات. يتم استخدام تحليل الارتباط لتحديد قوة العلاقة بين سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية والولاء الوظيفي، مما يساعد على قياس مدى تأثير هذه السياسات على الولاء. بالإضافة إلى ذلك، يتم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لفهم كيف تؤثر السياسات المختلفة على الولاء الوظيفي بشكل تفصيلي، وتحديد العوامل الأكثر تأثيرًا في هذا السياق.

من أجل ضمان مصداقية وموثوقية نتائج البحث، من الضروري اتخاذ تدابير لضمان دقة البيانات. يشمل ذلك اختبار صحة الاستبيان من خلال تجريبي للتأكد من وضوح الأسئلة وصلاحياتها. كما يجب أن تكون العينة التي يتم اختيارها ممثلة للسكان المستهدفين لضمان نتائج قابلة للتعميم. يجب أيضًا التحقق من عدم وجود تحيز في جمع البيانات وتحليلها لضمان الحصول على نتائج موضوعية.

قد تواجه الدراسة بعض القيود والتحديات، مثل صعوبة الحصول على عينة كبيرة ومتنوعة من الشركات متعددة الجنسيات، أو تأثير التحيز في استجابات المشاركين. من الضروري التعرف على هذه القيود والتعامل معها بشكل مناسب لضمان جودة البحث ونتائجه.

تعتبر المنهجية الكمية أداة فعالة ومناسبة لتحليل تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي. من خلال تصميم استبيان دقيق، جمع بيانات منهجية، وتحليل إحصائي شامل، يمكن للبحث تقديم رؤى قيمة حول كيفية تحسين سياسات التوازن لتعزيز رضا الموظفين وولائهم، مما يساعد الشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية على تحقيق أهدافها التنظيمية بكفاءة.

أدوات الدراسة:

في إطار دراسة تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية، تُعد أدوات الدراسة من العناصر الأساسية التي تساهم في جمع وتحليل البيانات بشكل فعال. الأدوات التي سيتم استخدامها في هذه الدراسة تشمل الاستبيانات، والمقابلات، والتحليل الإحصائي. كل أداة تلعب دورًا محددًا في ضمان تحقيق الأهداف البحثية بدقة وكفاءة.

أولاً: الاستبيانات

الاستبيان هو الأداة الرئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، حيث يُعتبر وسيلة فعالة لجمع معلومات كمية من عدد كبير من المشاركين. يتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المصممة لقياس المتغيرات الرئيسية في الدراسة، والتي تشمل سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية والولاء الوظيفي.

1. تصميم الاستبيان:

- الجزء الأول من الاستبيان يتناول المعلومات الديموغرافية للمشاركين، مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، والمسعى الوظيفي. هذه المعلومات تساعد في فهم الخلفية الشخصية والمهنية للمشاركين وتتيح تحليل تأثير سياسات التوازن بناءً على هذه العوامل.
- الجزء الثاني يركز على سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية. يتضمن أسئلة مقيسة على مقياس ليكرت (من 1 إلى 5) لقياس مدى رضا الموظفين عن السياسات المختلفة مثل مرونة ساعات العمل، إمكانية العمل عن بعد، وتوافر الإجازات. الأسئلة هنا مصممة لقياس مدى توافق الموظفين مع السياسات المتبعة وتقدير مدى تأثيرها على حياتهم العملية والشخصية.
- الجزء الثالث يختص بالولاء الوظيفي، ويشمل أسئلة تقيم الرضا الوظيفي، الانتماء التنظيمي، ونية البقاء في الشركة. يتم قياس هذه الجوانب أيضًا باستخدام مقياس ليكرت لتحديد مدى ارتباط الولاء بالسياسات المتبعة.

2. توزيع الاستبيان وجمع البيانات:

يتم توزيع الاستبيانات بشكل إلكتروني أو ورقي بين موظفي الشركات متعددة الجنسيات. تتيح هذه الطريقة جمع البيانات من عدد كبير من المشاركين في وقت قصير، وتضمن الوصول إلى عينة متنوعة تمثل الفئات المختلفة داخل الشركات. يجب التأكد من أن الاستبيان متاح لجميع الموظفين وأنه مصمم بشكل يسهل فهمه وتعبئته بدقة.

ثانيًا: المقابلات

بينما الاستبيان يوفر بيانات كمية واسعة، قد تكون المقابلات مفيدة للحصول على رؤى أعمق حول كيفية تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي. المقابلات توفر فرصة للبحث في تفاصيل أعمق وتفهم كيف ينظر الموظفون إلى سياسات الشركة وكيف تؤثر على تجربتهم اليومية.

1. تصميم المقابلات:

- الأسئلة المفتوحة؛ تتيح الأسئلة المفتوحة للموظفين التعبير عن آرائهم وتجاربهم بشكل مفصل. يمكن أن تشمل الأسئلة مواضيع مثل كيف تؤثر مرونة ساعات العمل على رضاهم، أو كيف تساعد سياسات العمل عن بعد في تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية.

- المقابلات الشخصية؛ إجراء المقابلات وجهًا لوجه أو عبر الإنترنت مع عدد من الموظفين الممثلين للفئات المختلفة في الشركة يساعد على جمع بيانات نوعية تقدم رؤى إضافية تعزز من نتائج الاستبيانات.

2. إجراء وتحليل المقابلات:

- يتم اختيار المشاركين بناءً على معايير محددة مثل الوظيفة، مدة الخدمة، والتجربة مع سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

- يتم تحليل البيانات النوعية من المقابلات من خلال ترميز الإجابات وتصنيفها لاستخراج الأنماط الرئيسية والمواضيع الشائعة. تساعد هذه التحليلات في فهم كيف يرى الموظفون سياسات التوازن وكيف تؤثر على ولائهم الوظيفي.

ثالثًا: التحليل الإحصائي

التحليل الإحصائي هو أداة حاسمة لتحويل البيانات الكمية التي تم جمعها إلى معلومات قابلة للتفسير. يشمل التحليل الإحصائي عدة مراحل:

1. التحليل الوصفي:

يتضمن حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والاتجاهات الأساسية في البيانات. يساعد هذا التحليل في تقديم لمحة عامة عن كيفية توزيع الاستجابات ومقدار الرضا أو الاستجابة للسياسات المختلفة.

2. تحليل الارتباط:

يهدف إلى قياس قوة العلاقة بين سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية والولاء الوظيفي. يتم استخدام معامل الارتباط مثل بيرسون لتحديد مدى ارتباط المتغيرات المختلفة.

3. التحليل الانحداري:

يشمل استخدام تحليل الانحدار المتعدد لفحص كيف تؤثر سياسات التوازن المختلفة على الولاء الوظيفي بشكل تفصيلي. يسمح هذا التحليل بفحص تأثير كل سياسة بشكل منفصل وتحديد العوامل الأكثر تأثيرًا في الولاء الوظيفي.

رابعًا: التحليل النوعي والمزج بين البيانات

في بعض الحالات، قد يكون من المفيد دمج البيانات الكمية والنوعية للحصول على صورة شاملة حول تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية. يمكن أن تساعد البيانات النوعية المستخلصة من المقابلات في تفسير النتائج الكمية وتوفير سياق إضافي لفهم كيفية تأثير السياسات على الولاء الوظيفي.

تعد أدوات الدراسة المستخدمة في تحليل تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية ضرورية لجمع وتحليل البيانات بشكل فعال. الاستبيانات توفر بيانات كمية واسعة، بينما المقابلات تقدم رؤى نوعية عميقة، والتحليل الإحصائي يمكن من تفسير النتائج بطريقة موضوعية. من خلال استخدام هذه الأدوات بشكل تكاملي، يمكن تحقيق فهم شامل للتأثيرات وتقديم توصيات مبنية على بيانات موثوقة تدعم تحسين السياسات وتعزيز الولاء الوظيفي.

حدود الدراسة:

تحليل تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية يتطلب فهمًا عميقًا للحدود البشرية والزمانية والمكانية للدراسة. هذه الحدود تحدد نطاق البحث وتساهم في توجيه كيفية جمع وتحليل البيانات للحصول على نتائج دقيقة وشاملة.

✓ الحدود البشرية

تبدأ الدراسة بتركيزها على الأفراد العاملين في الشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية، حيث يشمل ذلك موظفين على مستويات مختلفة من الهيكل التنظيمي. يتم اختيار المشاركين بناءً على وظائفهم داخل الشركة، بدءًا من الأفراد في المناصب التنفيذية العليا مثل المديرين التنفيذيين ومديري الأقسام، وصولاً إلى الموظفين في المراتب الدنيا مثل الموظفين الإداريين والفنيين. يعكس هذا التنوع في المستوى الوظيفي محاولة لفهم كيف يؤثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي في سياقات مختلفة داخل نفس الشركة. الموظفون في المناصب العليا قد يواجهون تحديات مختلفة مقارنةً بالموظفين في المناصب الأدنى، ولذلك، من الضروري تحليل التأثيرات بشكل مفصل لكل فئة.

تأخذ الدراسة في اعتبارها التنوع الثقافي داخل الشركات متعددة الجنسيات، حيث يتواجد أفراد من خلفيات ثقافية وتجريبية مختلفة. هذا التنوع الثقافي يمكن أن يؤثر على كيفية إدراك وتقييم سياسات التوازن بين العمل والحياة

الشخصية، مما يستدعي تحليل تأثير هذه السياسات عبر خلفيات ثقافية متنوعة لفهم كيف يمكن أن تختلف استجابة الأفراد بناءً على خلفيتهم الثقافية والتجريبية.

✓ الحدود الزمانية

فيما يتعلق بالحدود الزمانية، تركز الدراسة على الفترة الزمنية التي يتم خلالها جمع البيانات وتحليلها. تستغرق عملية جمع البيانات عادةً عدة أشهر، مما يتيح فرصة كافية للحصول على عينة واسعة وشاملة. تحليل التأثيرات على الولاء الوظيفي يتطلب النظر في التغيرات المحتملة في السياسات أو في بيئة العمل على مدى فترة زمنية طويلة. لذلك، يتم تحليل البيانات على مدار فترة زمنية ممتدة، ما يسمح بفهم كيف يمكن أن تتغير تأثيرات السياسات بمرور الوقت.

تشمل الدراسة متابعة التغيرات الزمنية في السياسات وتقييم مدى استمرار تأثيرها على الولاء الوظيفي. من خلال تحليل البيانات على مدى فترات زمنية مختلفة، يمكن تقييم مدى فعالية السياسات وتحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى تعديلات أو تحسينات لضمان تحقيق الأهداف المنشودة.

✓ الحدود المكانية

أما بالنسبة للحدود المكانية، تركز الدراسة على الشركات متعددة الجنسيات التي تعمل في مناطق مختلفة من المملكة العربية السعودية. يتضمن ذلك دراسة الشركات في المدن الكبرى مثل الرياض وجدة والخبر، بالإضافة إلى الفروع والمكاتب في المناطق الأخرى. هذا التوزيع الجغرافي يمكن أن يؤثر على كيفية تطبيق سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية وكيفية استجابتها في بيئات عمل مختلفة.

التنوع المكاني للموظفين بين المكاتب الرئيسية والمواقع الفرعية يعني أن التأثيرات قد تختلف بناءً على الموقع الجغرافي. على سبيل المثال، قد تكون سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية أكثر أو أقل فعالية في المكاتب الحضرية مقارنةً بالمكاتب الإقليمية أو الفرعية. لذلك، تتطلب الدراسة تحليل تأثير السياسات في سياقات جغرافية مختلفة لضمان تغطية شاملة للتباين في الاستجابة لهذه السياسات.

إن حدود الدراسة البشرية والزمانية والمكانية تشكل إطاراً شاملاً لتحليل تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الولاء الوظيفي. من خلال تحديد هذه الحدود بدقة، يمكن للدراسة تقديم رؤى عميقة وشاملة حول

كيفية تحسين سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية لتعزيز الولاء الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات
في المملكة العربية السعودية.

- Alomari, A. (2023). Work-Life Balance and Job Satisfaction in the Era of Saudi Arabia's New Lifestyle: A Study on Expatriate Retention. Retrieved from <https://refpress.org/ref-vol21-a117/>
- ALOULOU, W. J. (2022). The Context for Business in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/348297161_The_Context_for_Business_in_Saudi_Arabia
- Awsat, A. A. (2016). Saudi Vision 2030: Historic Economic Transformation through Diversity, Growth. Retrieved from <https://english.aawsat.com/business/4986166-saudi-vision-2030-historic-economic-transformation-through-diversity-growth%C2%A0%C2%A0>
- Bataineh, K. a. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/330451021_Impact_of_Work-Life_Balance_Happiness_at_Work_on_Employee_Performance
- Irfan, M. (2021). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/355184576_Impact_of_work-life_balance_with_the_role_of_organizational_support_and_job_burnout_on_project_performance
- Issa, S. M. (2022). The Impact of Organizational Loyalty on Job Performance: An Applied Study on University Administrative Staff. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/364582784_The_Impact_of_Organizational_Loyalty_on_Job_Performance_An_Applied_Study_on_University_Administrative_Staff
- Kamran, A. (2018). Impact of Work-life Balance on Employees Productivity and Job Satisfaction in Private Sector Universities of Pakistan. Retrieved from https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-40081-0_86
- Marecki, Ł. (2024). Impact of work-life balance on employee productivity and well-being. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/381953879_Impact_of_work-life_balance_on_employee_productivity_and_well-being
- Qadri, N. (2024). Exploring the Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction for Saudi Private Sector C-Level Employees. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/383014356_Exploring_the_Impact_of_Work-Life_Balance_on_Job_Satisfaction_for_Saudi_Private_Sector_C-Level_Employees/download
- Qawasmeh, E. F. (2023). The Impact of Human Resources Management Practices on Employee Performance: A Comparative Study Between Jordanian and Saudi Arabian Universities. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376985018_The_Impact_of_Human_Resources_Management_Practices_on_Employee_Performance_A_Comparative_Study_Between_Jordanian_and_Saudi_Arabian_Universities

- Rajashekar, S. (2023). A Thematic Analysis on “Employee Engagement in IT Companies from the Perspective of Holistic Well-being Initiatives”. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s10672-023-09440-x>
- Ranasinghe, V. (2020). Flexible Working and Work-Life Balance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/340983177_Flexible_Working_and_Work-Life_Balance
- Rodríguez-Sánchez, J.-L. (2020). Investing Time and Resources for Work–Life Balance: The Effect on Talent Retention. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7143143/>
- Shaikh, N. (2024). Work-Life Balance Policies and Organizational Outcomes: A Qualitative Investigation. Retrieved from <https://bbejournal.com/BBE/article/view/730>
- Subbarayalu, A. V. (2021). Work-Life Balance Outlook in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/350781397_Work-Life_Balance_Outlook_in_Saudi_Arabia

Midocean University

Management College

Specialization in Human resources



Research Title

Analysis of the impact of work-life balance policies on job loyalty in multinational companies in the
Kingdom of Saudi Arabia

Student preparation/ Abdullah Marzouq Al-Bouainain

Student ID/ 241001800

Supervisor/

Year:

2024