

عنوان البحث

أثر برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم: دراسة حالة في شركات الإنشاء بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/ نوف إبراهيم الهايف

إشراف/ أسماء أبو عنزه

العام الدراسي:

2024



شكروعرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على حبيبنا سيد المرسلين محمد صلى الله عليه وسلم ..

قال تعالى : (وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ) فإنني

وبكل تواضع وفخر أشكر المولى عز و جل ان أعانني ووفقني على اتمام هذه الرسالة جعلها الله
عوناً لي في الدارين،،

كما اتقدم بموفور الشكر للمشرف واعضاء هيئة الجامعة الموقرون ، و اخص بالشكر الخالص
لزوجي العزيز رفيق دربي وعضيد غربي المهندس خالد بن سعد بن سعيد و الى أبنائي فلذات
كبيدي عبدالرحمن و بندر وعبدالملك ..

قائمة المحتويات:

4	قائمة المحتويات:
6	قائمة الجداول:
7	قائمة الأشكال:
8	المستخلص:
9	الفصل الأول:
10	المقدمة:
11	مشكلة الدراسة:
13	أهداف الدراسة:
15	أهمية الدراسة:
20	تساؤلات الدراسة:
21	فرضيات الدراسة:
21	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
24	الفصل الثاني: دراسات السابقة
25	المقدمة
26	متغيرات الدراسة
28	الدراسات السابقة
35	الإطار النظري
38	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
39	المقدمة:
40	المنهجية وطرق البحث:
42	مجتمع البحث:
44	خطوات جمع البيانات:
45	حدود البحث

47	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
48	المقدمة
49	نتائج الدراسة
78	التوصيات
80	المراجع
83	الملاحق
84	الاستبانة
85	Abstract

قائمة الجداول:

50	جدول 1 الوصف الاحصائي للبيانات.
51	جدول 2 التحليل الاحصائي للعمر.
52	جدول 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين.
53	جدول 4 التحليل الاحصائي للدرجة العلمية.
54	جدول 5 التحليلي الإحصائي للمؤسسة برامج تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
55	جدول 6 التحليل الاحصائي لأرى أن برامج التوازن بين العمل والحياة تقلل من الإجهاد الوظيفي.
56	جدول 7 التحليل الاحصائي لتساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على زيادة الرضا الوظيفي.
57	جدول 8 التحليل الاحصائي لأشعر بأن برامج التوازن بين العمل والحياة تدعم الإنتاجية في العمل.
58	جدول 9 التحليل الاحصائي لتمكنني برامج التوازن بين العمل والحياة من تحقيق أهدافي الشخصية دون التأثير على أدائي المهني.
59	جدول 10 التحليل الاحصائي لتساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على تعزيز الشعور بالولاء للمؤسسة.
60	جدول 11 التحليل الاحصائي لتساعدني برامج التوازن بين العمل والحياة على تحسين جودة الحياة الشخصية.
61	جدول 12 التحليل الاحصائي لأرى أن توفير برامج توازن بين العمل والحياة يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية.
62	جدول 13 التحليل الاحصائي لأعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعدني على التركيز بشكل أفضل خلال ساعات العمل.
63	جدول 14 التحليل الاحصائي لأشعر بأن برامج التوازن بين العمل والحياة تدعم الصحة النفسية للموظفين.
64	جدول 15 التحليل الاحصائي لتساهم برامج التوازن بين العمل والحياة في تقليل نسبة الغياب عن العمل.
65	جدول 16 التحليل الاحصائي لأرى أن المؤسسة توفر مرونة كافية في ساعات العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.
66	جدول 17 التحليل الاحصائي لبرامج التوازن بين العمل والحياة تساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين في المؤسسة.
67	جدول 18 التحليل الاحصائي لأعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعد في تقليل معدلات تبديل الموظفين.
68	جدول 19 التحليل الاحصائي لأرى أن المؤسسة تقدر أهمية التوازن بين العمل والحياة وتوفر الدعم اللازم لتحقيقه.
70	جدول 20 نسبة صلاحية البيانات.
70	جدول 21 معامل الفاكرونيباخ.
73	جدول 22 اختبار كاي اسكوير لدور برامج توازن العمل في زيادة الرضا الوظيفي.
75	جدول 23 اختبار كاي اسكوير لدور برامج توازن العمل في دعم الإنتاجية.
77	جدول 24 اختبار كاي اسكوير لدور برامج توازن العمل في خلق بيئة إيجابية للعمل.

قائمة الاشكال:

- رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة 35
- رسم توضيحي 2 التحليل الاحصائي للعمر 51
- رسم توضيحي 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين 52
- رسم توضيحي 4 التحليل الاحصائي للدرجة العلمية 53
- رسم توضيحي 5 التحليلي الإحصائي للمؤسسة برامج تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية 54
- رسم توضيحي 6 التحليل الاحصائي لأرى أن برامج التوازن بين العمل والحياة تقلل من الإجهاد الوظيفي 55
- رسم توضيحي 7 التحليل الاحصائي لتساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على زيادة الرضا الوظيفي 56
- رسم توضيحي 8 التحليل الاحصائي لأشعر بأن برامج التوازن بين العمل والحياة تدعم الإنتاجية في العمل 58
- رسم توضيحي 9 التحليل الاحصائي لتمكيني برامج التوازن بين العمل والحياة من تحقيق أهدافي الشخصية دون التأثير على أدائي المهني 59
- رسم توضيحي 10 التحليل الاحصائي لتساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على تعزيز الشعور بالولاء للمؤسسة 59
- رسم توضيحي 11 التحليل الاحصائي لتساعدني برامج التوازن بين العمل والحياة على تحسين جودة الحياة الشخصية 60
- رسم توضيحي 12 التحليل الاحصائي لأرى أن توفير برامج توازن بين العمل والحياة يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية 61
- رسم توضيحي 13 التحليل الاحصائي لأعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعدني على التركيز بشكل أفضل خلال ساعات العمل 62
- رسم توضيحي 14 التحليل الاحصائي لأشعر بأن برامج التوازن بين العمل والحياة تدعم الصحة النفسية للموظفين 64
- رسم توضيحي 15 التحليل الاحصائي لتساهم برامج التوازن بين العمل والحياة في تقليل نسبة الغياب عن العمل 64
- رسم توضيحي 16 التحليل الاحصائي لأرى أن المؤسسة توفر مرونة كافية في ساعات العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة 65
- رسم توضيحي 17 التحليل الاحصائي لبرامج التوازن بين العمل والحياة تساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين في المؤسسة 66
- رسم توضيحي 18 التحليل الاحصائي لأعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعد في تقليل معدلات تبديل الموظفين 67
- رسم توضيحي 19 التحليل الاحصائي لأرى أن المؤسسة تقدر أهمية التوازن بين العمل والحياة وتوفر الدعم اللازم لتحقيقه 68
- رسم توضيحي 20 متغيرات الدراسة 71
- رسم توضيحي 21 الاعمدة المتماثلة للجداول المتقاطعة لدور برامج توازن العمل في زيادة الرضا الوظيفي 73
- رسم توضيحي 22 الاعمدة المتماثلة للجداول المتقاطعة لدور برامج توازن العمل في دعم الإنتاجية 75
- رسم توضيحي 23 الاعمدة المتماثلة للجداول المتقاطعة لدور برامج توازن العمل في خلق بيئة إيجابية للعمل 77

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم تأثير مبادرات التوازن بين العمل والحياة على سعادة الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية. باستخدام منهجية كمية، تم الحصول على البيانات من عينة مكونة من 150 فردًا تم جمع استجاباتهم وفحصها بالطرق الإحصائية. تستكشف الدراسة بشكل خاص كيف تؤثر برامج التوازن بين العمل والحياة على ثلاث مجالات رئيسية خلق جو عمل لطيف، وتعزيز الإنتاجية، وزيادة الرضا الوظيفي. تظهر النتائج أن برامج التوازن بين العمل والحياة لها تأثير كبير في بناء مناخ صحي في مكان العمل من خلال مساعدة الأفراد على إدارة واجباتهم الوظيفية والشخصية بنجاح أكبر، وبالتالي تشجيع ثقافة التعاون والدعم. بالإضافة إلى ذلك، وجد أن هذه البرامج تعمل على تعزيز الإنتاجية من خلال مساعدة الأفراد على إيجاد توازن صحي بين عملهم وحياتهم، وتقليل الإرهاق، وتعزيز انتباههم، وكفاءتهم. علاوة على ذلك، توضح البيانات وجود ارتباط كبير بين مبادرات التوازن بين العمل والحياة وزيادة الرضا الوظيفي، حيث يشعر العمال بمزيد من التقدير والدعم، مما يعزز التزامهم بالشركة. تؤكد نتائج الدراسة على ضرورة إنشاء برامج التوازن بين العمل والحياة كعنصر استراتيجي للشركات لتعزيز ليس فقط رفاهية الموظفين، ولكن أيضًا النجاح التنظيمي. وتتضمن التوصيات المتعلقة بالعمل المستقبلي توسيع نطاق وتنوع سياسات التوازن بين العمل والحياة لتلبية متطلبات الموظفين المتنوعة، وبالتالي تعزيز المشاركة والالتزام بشكل عام. ويساهم هذا البحث في الأدبيات الحالية من خلال التأكيد على الأهمية الحاسمة لسياسات التوازن بين العمل والحياة في الشركات السعودية وأهميتها المباشرة لسعادة الموظفين وإنتاجيتهم.

الفصل الأول

المقدمة:

تعتبر برامج التوازن بين العمل والحياة من العناصر الحيوية التي تساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين وأدائهم. في عالمنا المعاصر، حيث تزداد الضغوط المهنية وتقل ساعات الراحة، يصبح من الضروري توفير سياسات تدعم توازن الأفراد بين الالتزامات المهنية والحياتية. في المملكة العربية السعودية، ومع تزايد أهمية هذا الموضوع، تظهر شركات الإنشاء كقطاع رئيسي يحتاج إلى دراسة تأثير هذه البرامج على القوى العاملة. هذه الدراسة تهدف إلى تسليط الضوء على العلاقة بين برامج التوازن بين العمل والحياة ورضا الموظفين وأدائهم، من خلال التركيز على شركات الإنشاء، التي تعد من أهم القطاعات الاقتصادية في البلاد (Alnajim, 2024).

رضا الموظفين يُعتبر متغيراً تابعاً مهماً في أي دراسة تتعلق ببيئة العمل. وهو يعكس مدى شعور الموظف بالارتياح والسعادة تجاه عمله، بما يشمل الظروف المادية والمعنوية التي يعيشها في بيئة العمل. يؤثر رضا الموظفين على عدة جوانب، منها الالتزام الوظيفي، والإنتاجية، والإبداع. عندما يشعر الموظف بالرضا، فإنه يكون أكثر استعداداً للقيام بمهامه بفاعلية، مما ينعكس إيجاباً على أداء الشركة بشكل عام. تعتبر برامج التوازن بين العمل والحياة، مثل المرونة في ساعات العمل، ودعم العائلة، وتوفير إجازات إضافية، من العوامل التي تعزز هذا الرضا وتساعد في تحقيق التوازن النفسي والجسدي للموظفين (Bataineh, 2019).

برامج التوازن بين العمل والحياة هي متغير مستقل في هذه الدراسة، وتُشير إلى السياسات والممارسات التي تتبناها الشركات لتعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية للموظفين. تشمل هذه البرامج مجموعة متنوعة من المبادرات، مثل ساعات العمل المرنة، والعمل عن بُعد، وتوفير إجازات للأمور العائلية. تهدف هذه البرامج إلى تقليل الضغط النفسي الناتج عن التعارض بين الالتزامات العملية والعائلية، مما يساهم في تحسين جودة حياة الموظف. يُعتبر وجود هذه البرامج عاملاً مهماً في جذب المواهب والاحتفاظ بها، حيث يسعى الموظفون إلى العمل في بيئات تدعم توازن حياتهم (Siraj, 2023).

العلاقة بين برامج التوازن بين العمل والحياة ورضا الموظفين وأدائهم هي علاقة تفاعلية تؤثر فيها العوامل المتعددة. فعندما تُطبق الشركات برامج فعالة للتوازن بين العمل والحياة، فإن ذلك ينعكس إيجاباً على رضا الموظفين، حيث يشعر الموظفون بأن احتياجاتهم الشخصية تُحترم، مما يعزز التزامهم وحماسهم تجاه العمل. من جهة أخرى، كلما زاد رضا الموظف، زادت

احتمالية تحسين أدائه في العمل. هذه الديناميكية تشير إلى أن تحسين بيئة العمل من خلال برامج التوازن يمكن أن يسهم بشكل كبير في رفع مستويات الأداء والإنتاجية (Subbarayalu، 2021).

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين برامج التوازن بين العمل والحياة ورضا الموظفين وأدائهم في شركات الإنشاء بالمملكة العربية السعودية. من خلال تحليل العوامل المؤثرة وقياس التأثيرات، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد الشركات في تصميم وتنفيذ برامج فعالة تعزز من رضا الموظفين وأدائهم. يُعتبر فهم هذه العلاقة أمراً ضرورياً لمواجهة التحديات التي تواجهها القوى العاملة في قطاع الإنشاء، والذي يعتمد بشكل كبير على تحقيق التوازن بين ضغوط العمل واحتياجات الموظفين، مما يسهم في تحقيق نجاح مستدام للشركات (Moshashai، 2018).

مشكلة الدراسة:

تعتبر مسألة التوازن بين العمل والحياة واحدة من القضايا الجوهرية التي تشغل بال الموظفين وأرباب العمل في جميع أنحاء العالم. في المملكة العربية السعودية، أصبحت هذه المسألة أكثر إلحاحاً في ضوء التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى إليها رؤية 2030. إن تحقيق توازن صحي بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية يُعد عاملاً حيوياً في تحسين جودة الحياة وتعزيز الرضا الوظيفي، مما يساهم بدوره في رفع مستوى الأداء والإنتاجية داخل المؤسسات. ومع ذلك، فإن فهم التأثير الحقيقي لهذه البرامج يتطلب دراسة معمقة ومفصلة تأخذ في الاعتبار السياق المحلي والتحديات الفريدة التي تواجه الموظفين وأرباب العمل في المملكة.

➤ التحديات في تطبيق برامج التوازن بين العمل والحياة

إحدى أبرز المشاكل التي تواجه تطبيق برامج التوازن بين العمل والحياة هي التباين الكبير بين القطاعات المختلفة في تبني وتطبيق هذه البرامج. فقد تكون بعض القطاعات، مثل التكنولوجيا والمالية، أكثر مرونة في تطبيق سياسات العمل عن بُعد وساعات العمل المرنة، بينما تواجه قطاعات أخرى، مثل الصناعة والتصنيع، صعوبة أكبر في تقديم هذه الامتيازات نظراً لطبيعة العمل التي تتطلب حضوراً ميدانياً مستمراً. هذا التباين يخلق فجوة في الفوائد التي يمكن أن يجنيها الموظفون بناءً على القطاع الذي يعملون فيه، مما يؤثر على رضاهم وأدائهم بشكل متفاوت.

➤ تأثير الثقافة الاجتماعية على تطبيق البرامج

في المجتمع السعودي، تلعب الثقافة الاجتماعية والعائلية دوراً كبيراً في تشكيل توقعات الأفراد حول التوازن بين العمل والحياة. بالنسبة للكثير من الموظفين، خاصة النساء، قد تكون هناك ضغوط اجتماعية وعائلية تجعل من الصعب التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الشخصية. النساء العاملات، على وجه الخصوص، يواجهن تحديات إضافية تتعلق بالمسؤوليات العائلية وتوقعات المجتمع. لذا، فإن تصميم برامج التوازن بين العمل والحياة يجب أن يأخذ في الاعتبار هذه العوامل الثقافية والاجتماعية لضمان تقديم حلول فعالة تلبى احتياجات جميع الموظفين.

➤ قياس فعالية البرامج

إحدى المشاكل الأخرى تتعلق بكيفية قياس فعالية برامج التوازن بين العمل والحياة. فبينما تشير العديد من الدراسات إلى الفوائد المحتملة لهذه البرامج، إلا أن هناك حاجة لمزيد من البحوث الميدانية التي تركز على السياق السعودي بشكل خاص. التحدي يكمن في تطوير مؤشرات قياس دقيقة وموضوعية تستطيع أن تعكس تأثير هذه البرامج على رضا الموظفين وأدائهم بشكل حقيقي. هذه المؤشرات يجب أن تشمل عوامل مثل معدل الرضا الوظيفي، مستوى الإنتاجية، معدل دوران الموظفين، بالإضافة إلى مستوى الضغط والإرهاق النفسي.

➤ دور الإدارة والقيادة في نجاح البرامج

نجاح برامج التوازن بين العمل والحياة يعتمد بشكل كبير على التزام الإدارة العليا ودعمها لهذه المبادرات. إذا لم تكن هناك قيادة واضحة ودعم قوي من الإدارة، فقد تصبح هذه البرامج مجرد إجراءات شكلية دون تأثير حقيقي على أرض الواقع. لذلك، يجب على الإدارات التنفيذية والمؤسسات أن تلتزم بتوفير الموارد اللازمة وتطوير سياسات مستدامة تعزز من التوازن بين العمل والحياة. بالإضافة إلى ذلك، يجب على القادة أن يكونوا نموذجاً يحتذى به في تطبيق هذه السياسات وتشجيع الموظفين على الاستفادة منها.

➤ بيئة العمل وتأثيرها على البرامج

تعتبر بيئة العمل عنصراً حاسماً في نجاح برامج التوازن بين العمل والحياة. فإذا كانت بيئة العمل مشحونة بالضغوط والمطالب العالية، فقد تصبح أي برامج توازن بين العمل والحياة غير فعالة. يجب على المؤسسات العمل على خلق ثقافة

تنظيمية تدعم التوازن بين العمل والحياة وتقدر قيمة الراحة النفسية والجسدية للموظفين. ذلك يتطلب تقديم تدريبات وبرامج توعية للموظفين حول أهمية التوازن بين العمل والحياة وتشجيعهم على تبني عادات صحية وإيجابية في بيئة العمل. إن مشكلة الدراسة حول أثر برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية تُعد من القضايا المعقدة التي تتطلب دراسة شاملة ومعمقة. التحديات المتعلقة بتطبيق هذه البرامج والاختلافات الثقافية والاجتماعية، بالإضافة إلى كيفية قياس فعاليتها، تجعل من الضروري تبني نهج متعدد الأبعاد يأخذ في الاعتبار جميع هذه العوامل. من خلال فهم هذه التحديات وتطوير سياسات ملائمة، يمكن للمؤسسات في المملكة تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة وتحقيق أهداف رؤية 2030.

أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى استكشاف وتحليل أثر برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية. يعتبر فهم هذه العلاقة محورياً في تطوير استراتيجيات فعّالة لبيئة العمل التي تسعى إلى تحقيق التوازن بين احتياجات العمل واحتياجات الحياة الشخصية للموظفين. هذا الهدف الرئيسي ينبثق منه مجموعة من الأهداف الفرعية التي تساهم في تحقيق الفهم الشامل والوافي لتأثير هذه البرامج على مختلف جوانب العمل والحياة.

- الأهداف الفرعية

➤ قياس مستوى رضا الموظفين عن برامج التوازن بين العمل والحياة

يهدف هذا الهدف إلى قياس مدى رضا الموظفين عن برامج التوازن بين العمل والحياة المقدمة في مؤسساتهم. من خلال استطلاع آراء الموظفين وتقييم تجربتهم الشخصية مع هذه البرامج، يمكن الحصول على بيانات قيمة تساعد في فهم مستوى الرضا الوظيفي وكيفية تأثير هذه البرامج على شعور الموظفين بالراحة والرضا. هذه البيانات يمكن أن تساهم في تحسين تصميم البرامج الحالية وتطوير سياسات جديدة تلبي احتياجات الموظفين بشكل أفضل.

➤ تحليل تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على الأداء الوظيفي

يهدف هذا الهدف إلى تحليل كيفية تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على الأداء الوظيفي للموظفين. من خلال دراسة العلاقة بين توفير بيئة عمل متوازنة وأداء الموظفين في مهامهم اليومية، يمكن تحديد العوامل التي تساهم في تحسين

الإنتاجية والكفاءة. هذا يشمل تحليل البيانات المتعلقة بالإنتاجية، معدلات الغياب، ومستويات الإبداع والابتكار في العمل. هذه النتائج تساهم في فهم الأثر العملي لتطبيق هذه البرامج على الأداء المؤسسي.

➤ استكشاف تأثير التوازن بين العمل والحياة على الصحة النفسية والجسدية للموظفين

يهدف هذا الهدف إلى استكشاف كيفية تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على الصحة النفسية والجسدية للموظفين. من خلال تحليل مستويات التوتر، الإحباط، والإجهاد، بالإضافة إلى حالات الصحة الجسدية مثل مشاكل القلب، الضغط، والسكري، يمكن فهم كيف تساهم هذه البرامج في تحسين أو تدهور الحالة الصحية للموظفين. نتائج هذه الدراسة تساعد في تطوير برامج دعم نفسي وصحي تلي احتياجات الموظفين وتعزز من صحتهم العامة.

➤ تقييم فعالية سياسات العمل المرن والإجازات المدفوعة

يهدف هذا الهدف إلى تقييم فعالية سياسات العمل المرن والإجازات المدفوعة كجزء من برامج التوازن بين العمل والحياة. من خلال دراسة تجارب الموظفين مع هذه السياسات وتحليل مدى تأثيرها على رضاهم وأدائهم، يمكن تحديد مدى فعالية هذه السياسات وتقديم توصيات لتحسينها. هذا يشمل تحليل البيانات المتعلقة بالمرونة في ساعات العمل، إمكانية العمل عن بُعد، ونظام الإجازات المدفوعة، وكيفية تأثير هذه السياسات على الإنتاجية والرضا الوظيفي.

➤ استكشاف الفروق بين الجنسين في الاستفادة من برامج التوازن بين العمل والحياة

يهدف هذا الهدف إلى استكشاف الفروق بين الجنسين في الاستفادة من برامج التوازن بين العمل والحياة. من خلال تحليل كيفية استفادة الرجال والنساء من هذه البرامج ومدى تأثيرها على رضاهم وأدائهم، يمكن فهم الفروق النوعية في تجربة الموظفين مع هذه البرامج. هذا يساعد في تطوير سياسات توازن بين العمل والحياة تكون شاملة ومراعية للفروق بين الجنسين، مما يضمن توفير بيئة عمل داعمة ومناسبة للجميع.

➤ تحديد التحديات والفرص في تطبيق برامج التوازن بين العمل والحياة في السعودية

يهدف هذا الهدف إلى تحديد التحديات والفرص المرتبطة بتطبيق برامج التوازن بين العمل والحياة في سياق المملكة العربية السعودية. من خلال دراسة العقبات التي تواجه المؤسسات في تنفيذ هذه البرامج وتحليل الفرص المتاحة لتحسينها، يمكن تقديم توصيات عملية تساعد في تجاوز التحديات وتحقيق استفادة أكبر من هذه البرامج. هذا يشمل تحليل البيئة الثقافية والاجتماعية، اللوائح والسياسات الحكومية، والممارسات المؤسسية السائدة.

➤ تقديم توصيات لتحسين برامج التوازن بين العمل والحياة

يهدف هذا الهدف إلى تقديم توصيات عملية لتحسين برامج التوازن بين العمل والحياة بناءً على نتائج الدراسة. من خلال تحليل البيانات وتحديد أفضل الممارسات، يمكن تقديم توصيات محددة للمؤسسات حول كيفية تصميم وتنفيذ برامج فعالة تلبي احتياجات الموظفين وتعزز من رضاهم وأدائهم. هذه التوصيات تشمل سياسات العمل المرنة، الدعم الصحي والنفسي، وتحسين بيئة العمل العامة.

تهدف هذه الدراسة إلى توفير فهم شامل وعميق لتأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية. من خلال تحقيق الأهداف الفرعية المذكورة، يمكن تقديم رؤى وتوصيات تساهم في تطوير بيئات عمل داعمة وفعالة تعزز من رضا الموظفين وإنتاجيتهم، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي العام. هذه الدراسة تعد إضافة قيمة للأدبيات البحثية في مجال إدارة الموارد البشرية وتطبيقاتها العملية في سياق المملكة.

أهمية الدراسة:

• أهمية الدراسة العملية

تعتبر برامج التوازن بين العمل والحياة من الأدوات العملية الهامة التي يمكن أن تساهم بشكل كبير في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى رضا الموظفين وأدائهم. في المملكة العربية السعودية، تكتسب هذه البرامج أهمية خاصة في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الكبيرة التي تمر بها البلاد. هذه الدراسة تهدف إلى استكشاف الأثر العملي لهذه البرامج على الموظفين وأدائهم، وتوفير توصيات تطبيقية للمؤسسات لتحسين سياساتها وإجراءاتها.

➤ تحسين رضا الموظفين

تعد مسألة رضا الموظفين من الجوانب الحيوية التي تؤثر على الأداء العام للمؤسسات. توفر برامج التوازن بين العمل والحياة بيئة عمل داعمة تساعد الموظفين على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية. من خلال تقليل الضغوط النفسية والإجهاد المرتبط بالعمل، يمكن لهذه البرامج أن تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس

إيجابياً على مستوى التحفيز والإنتاجية. لذا، فإن فهم الأثر العملي لهذه البرامج يمكن أن يساعد المؤسسات على تطوير سياسات تلبي احتياجات الموظفين وتعزز من رضاهم.

➤ زيادة الإنتاجية

تشير العديد من الدراسات إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بتوازن صحي بين العمل والحياة يكونون أكثر إنتاجية وإبداعاً في أداء مهامهم. في السياق السعودي، يمكن لتطبيق برامج التوازن بين العمل والحياة أن يساهم في تحسين مستوى الأداء المؤسسي بشكل ملحوظ. من خلال تقديم ساعات عمل مرنة، وإجازات مدفوعة، وخيارات العمل عن بُعد، يمكن للمؤسسات تمكين موظفيها من العمل بكفاءة أكبر وتقديم أفضل ما لديهم. هذا ينعكس بشكل مباشر على زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة أعلى.

➤ تقليل معدل دوران الموظفين

تعد مشكلة ارتفاع معدل دوران الموظفين من التحديات الرئيسية التي تواجه العديد من المؤسسات. تطبيق برامج التوازن بين العمل والحياة يمكن أن يساهم بشكل كبير في تقليل هذا المعدل من خلال تعزيز ولاء الموظفين وتحسين رضاهم. عندما يشعر الموظفون بأن مؤسستهم تهتم برفاهيتهم وتعمل على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية، يكونون أكثر ميلاً للبقاء في وظائفهم لفترات أطول. هذا يساهم في تقليل تكاليف التوظيف والتدريب المرتبطة بتعاقب الموظفين.

➤ تحسين الصحة النفسية والجسدية

تلعب الصحة النفسية والجسدية دوراً محورياً في أداء الموظفين وإنتاجيتهم. برامج التوازن بين العمل والحياة يمكن أن تساهم في تحسين صحة الموظفين من خلال تقليل مستويات التوتر والإجهاد المرتبطة بالعمل. تقديم فترات استراحة منتظمة، وتوفير خيارات العمل عن بُعد، وتنظيم أنشطة ترفيهية واجتماعية يمكن أن يعزز من صحة الموظفين بشكل عام. المؤسسات التي تهتم بصحة موظفيها تجد نفسها أكثر قدرة على تحقيق أداء عالي ومستدام.

➤ تعزيز الابتكار والإبداع

بيئة العمل التي تدعم التوازن بين العمل والحياة تشجع الموظفين على الابتكار والإبداع. عندما يشعر الموظفون بأن لديهم الوقت الكافي للاسترخاء والتفكير بحرية، يكونون أكثر قدرة على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة. في المملكة العربية

السعودية، حيث تسعى المؤسسات إلى تحقيق تطور وتقدم مستدامين، يمكن لبرامج التوازن بين العمل والحياة أن تلعب دوراً كبيراً في تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع داخل المؤسسات.

➤ دعم تحقيق أهداف رؤية 2030

تلعب برامج التوازن بين العمل والحياة دوراً مهماً في دعم تحقيق أهداف رؤية 2030 التي تسعى إلى تحسين جودة الحياة وتعزيز رفاهية المواطنين. من خلال تحسين بيئة العمل ورفع مستوى رضا الموظفين، يمكن للمؤسسات المساهمة في تحقيق هذه الأهداف على المستوى الوطني. تطبيق هذه البرامج يساعد في بناء قوى عاملة متكاملة ومزدهرة، قادرة على مواجهة التحديات والمساهمة في التنمية المستدامة.

➤ توفير بيئة عمل مرنة وشاملة

تعتبر المرونة والشمولية من الجوانب الأساسية التي تسعى المؤسسات الحديثة إلى تحقيقها. برامج التوازن بين العمل والحياة تتيح للمؤسسات تقديم بيئة عمل مرنة تتناسب مع احتياجات الموظفين المختلفة. من خلال تقديم خيارات متنوعة للعمل، يمكن للمؤسسات جذب مواهب متنوعة من خلفيات مختلفة، مما يعزز من تنوع القوى العاملة ويزيد من قدرتها على الابتكار والتكيف مع التغيرات.

➤ تعزيز سمعة المؤسسة

تطبيق برامج التوازن بين العمل والحياة يمكن أن يساهم في تحسين سمعة المؤسسة وجذب المواهب المتميزة. المؤسسات التي تهتم برفاهية موظفيها وتعمل على تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة تتمتع بسمعة إيجابية في سوق العمل. هذا يساعد في جذب الكفاءات والمواهب التي تبحث عن بيئة عمل داعمة ومتوازنة، مما يعزز من قدرة المؤسسة على تحقيق نجاح مستدام.

تتجلى الأهمية العملية لدراسة أثر برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية في العديد من الجوانب الحيوية. من تحسين رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، إلى تقليل معدل دوران الموظفين وتحسين الصحة النفسية والجسدية، تساهم هذه البرامج في تحقيق فوائد متعددة للمؤسسات. كما أنها تدعم تحقيق أهداف رؤية 2030 وتعزز من سمعة المؤسسة وجاذبيتها في سوق العمل. هذه الدراسة تقدم إرشادات عملية للمؤسسات لتطبيق برامج توازن بين العمل والحياة بفعالية، مما يساهم في بناء بيئات عمل مزدهرة ومستدامة في المملكة.

• أهمية الدراسة العلمية

في سياق التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة العربية السعودية في إطار رؤية 2030، أصبح البحث عن أفضل الممارسات الإدارية لتحسين رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم ضرورة ملحة. تأتي برامج التوازن بين العمل والحياة في مقدمة هذه الممارسات، حيث تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تساعد الموظفين على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية. هذا الموضوع يحظى بأهمية علمية كبيرة نظراً لتأثيره المباشر على الأداء المؤسسي وجودة الحياة العملية.

➤ تطوير نظريات الإدارة الحديثة

تبرز أهمية هذه الدراسة من الناحية العلمية في كونها تساهم في تطوير نظريات الإدارة الحديثة المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة. فبينما تشير الدراسات العالمية إلى فوائد هذه البرامج، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تركز على السياق السعودي. دراسة تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة تتيح فهماً أعمق لكيفية تطبيق هذه البرامج في بيئات ثقافية واجتماعية مختلفة، مما يساهم في تطوير نظريات الإدارة بشكل يعكس التنوع الثقافي والاجتماعي.

➤ إسهام في الأدبيات البحثية

تعد هذه الدراسة إضافة قيمة للأدبيات البحثية في مجالي إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي. من خلال تحليل تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة في سياق محدد مثل المملكة العربية السعودية، توفر الدراسة بيانات وأدلة علمية يمكن الاعتماد عليها لتطوير برامج وسياسات جديدة. هذه البيانات تساعد الباحثين والأكاديميين في فهم العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي، وكيفية تأثير هذا التوازن على الأداء والإنتاجية.

➤ تحسين جودة الحياة العملية

تعتبر نتائج هذه الدراسة مهمة في تحسين جودة الحياة العملية للموظفين. من خلال تقديم توصيات مبنية على أسس علمية، يمكن للمؤسسات تطبيق برامج توازن بين العمل والحياة تساعد الموظفين على تحقيق توازن صحي بين حياتهم المهنية

والشخصية. هذه التوصيات يمكن أن تشمل سياسات العمل المرنة، وإجازات مدفوعة، ودعم نفسي واجتماعي، مما ينعكس إيجاباً على رضا الموظفين وأدائهم.

➤ تعزيز الأداء المؤسسي

تساعد هذه الدراسة المؤسسات في فهم كيفية استخدام برامج التوازن بين العمل والحياة كأداة استراتيجية لتعزيز الأداء المؤسسي. من خلال تحسين رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، يمكن للمؤسسات تحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية وكفاءة. كما أن تقديم بيئة عمل داعمة ومرنة يساهم في جذب المواهب والاحتفاظ بها، مما يعزز من تنافسية المؤسسة في السوق.

➤ دعم السياسات الحكومية

تسهم نتائج هذه الدراسة في دعم السياسات الحكومية التي تهدف إلى تحسين جودة الحياة وتعزيز رفاهية المواطنين في المملكة العربية السعودية. من خلال تقديم بيانات وأدلة علمية حول فعالية برامج التوازن بين العمل والحياة، يمكن للحكومة تطوير سياسات عامة تدعم هذه البرامج وتروج لها بين المؤسسات العامة والخاصة. هذا يساهم في تحقيق أهداف رؤية 2030 المتعلقة بتحسين جودة الحياة وزيادة الإنتاجية.

➤ تطبيقات متعددة القطاعات

يمكن تطبيق نتائج هذه الدراسة في مختلف القطاعات الاقتصادية بالمملكة، مما يتيح تحسينات واسعة النطاق في بيئات العمل. سواء في القطاع العام أو الخاص، يمكن للمؤسسات الاستفادة من التوصيات المستخلصة من الدراسة لتطبيق برامج توازن بين العمل والحياة تتناسب مع احتياجات موظفيها وطبيعة أعمالها. هذا يتيح تحقيق فوائد متعددة تشمل تحسين الرضا الوظيفي، وزيادة الإنتاجية، وتقليل معدل دوران الموظفين.

➤ الإسهام في التنمية المستدامة

تعتبر هذه الدراسة جزءاً من الجهود المبذولة لتحقيق التنمية المستدامة في المملكة. من خلال تحسين بيئات العمل وتعزيز رضا الموظفين، تساهم برامج التوازن بين العمل والحياة في بناء اقتصاد قوي ومستدام يعتمد على قوى عاملة مبدعة ومنتجة.

هذه الجهود تساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة الجيدة والرفاهية، والعمل اللائق والنمو الاقتصادي.

➤ تعزيز المسؤولية الاجتماعية

أخيراً، تسهم هذه الدراسة في تعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. من خلال تطبيق برامج التوازن بين العمل والحياة، تظهر المؤسسات التزامها برفاهية موظفيها واهتمامها بتلبية احتياجاتهم الشخصية والمهنية. هذا يعزز من صورة المؤسسة كمؤسسة مسؤولة اجتماعياً، مما يزيد من جاذبيتها للعملاء والشركاء والمستثمرين.

تبرز أهمية دراسة أثر برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية من جوانب متعددة. تسهم هذه الدراسة في تطوير نظريات الإدارة، وإثراء الأدبيات البحثية، وتحسين جودة الحياة العملية، وتعزيز الأداء المؤسسي، ودعم السياسات الحكومية، وتطبيقاتها المتعددة في مختلف القطاعات، والإسهام في التنمية المستدامة، وتعزيز المسؤولية الاجتماعية. كل هذه الجوانب تجعل من هذه الدراسة ضرورة علمية تسهم في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة في المملكة.

تساؤلات الدراسة:

سؤال الدراسة الرئيسي:

➤ كيف تؤثر برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هي أهمية برامج التوازن بين العمل والحياة في تعزيز رضا الموظفين في المؤسسات السعودية؟
- كيف يمكن تحسين أداء الموظفين من خلال تطبيق برامج التوازن بين العمل والحياة في السعودية؟
- ما هي العوامل التي تؤثر على فعالية برامج التوازن بين العمل والحياة في المملكة العربية السعودية؟
- كيف يمكن قياس تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم بطريقة كمية في السعودية؟

- ما هي التحديات التي تواجه تطبيق برامج التوازن بين العمل والحياة في البيئة الثقافية والاجتماعية للمملكة العربية السعودية؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

➤ برنامج التوازن بين العمل والحياة له تأثير إيجابي على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية.

الفروض الفرعية:

- وجود برامج فعالة للتوازن بين العمل والحياة تعزز رضا الموظفين في المؤسسات السعودية.
- تحسين رضا الموظفين من خلال برامج التوازن بين العمل والحياة يؤدي إلى تحسين أدائهم الفردي في العمل.
- العوامل الثقافية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية تؤثر في فعالية برامج التوازن بين العمل والحياة وبالتالي على رضا الموظفين وأدائهم.
- هناك تفاعل إيجابي بين رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي عند تطبيق برامج التوازن بين العمل والحياة في السعودية.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تعد دراسة أثر برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم من الدراسات الهامة التي تعتمد على مجموعة من الأسس النظرية المتكاملة. تهدف هذه المنطلقات النظرية إلى توفير إطار علمي ومنهجي لفهم العلاقة بين هذه البرامج والنتائج المترتبة عليها من حيث الرضا والأداء الوظيفي.

➤ نظرية التوازن بين العمل والحياة

تقوم نظرية التوازن بين العمل والحياة على فكرة أن الأفراد يحتاجون إلى تحقيق توازن صحي بين متطلبات العمل والتزاماتهم الحياتية والشخصية. هذه النظرية تنطلق من فرضية أن العمل والحياة الشخصية ليسا منفصلين بل هما مترابطان ويؤثر كل منهما على الآخر بشكل مباشر. برامج التوازن بين العمل والحياة تهدف إلى خلق بيئة عمل مرنة تدعم هذا التوازن من

خلال تقديم سياسات مثل ساعات العمل المرنة، العمل عن بُعد، والإجازات المدفوعة. فهم كيفية تطبيق هذه النظرية في بيئة العمل السعودية يساعد في تحسين جودة الحياة الوظيفية والمهنية (Hreha، 2023).

➤ نظرية الرضا الوظيفي

تعد نظرية الرضا الوظيفي من النظريات الأساسية في علم النفس التنظيمي. تنطلق هذه النظرية من فرضية أن رضا الموظفين يتعلق بعدة عوامل منها بيئة العمل، الأجور، فرص التقدم الوظيفي، والعلاقات مع الزملاء والمديرين. تطبيق برامج التوازن بين العمل والحياة يمكن أن يعزز من الرضا الوظيفي من خلال توفير بيئة عمل داعمة ومتوازنة. دراسة هذه النظرية تساهم في فهم كيف يمكن لتطبيق مثل هذه البرامج أن يؤثر على مستوى الرضا العام للموظفين في المملكة العربية السعودية (Roselidyawaty، 2024).

➤ نظرية الأداء الوظيفي

تهدف نظرية الأداء الوظيفي إلى فهم العوامل التي تؤثر على إنتاجية وكفاءة الموظفين في أداء مهامهم الوظيفية. تنطلق هذه النظرية من فرضية أن الأداء الوظيفي يتأثر بشكل كبير بمستوى الرضا والتحفيز الذي يشعر به الموظف. برامج التوازن بين العمل والحياة يمكن أن تساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تقليل مستويات الإجهاد والتوتر، وزيادة الشعور بالتحفيز والرضا. دراسة هذه النظرية تساهم في تحديد كيفية تأثير هذه البرامج على الأداء الفعلي للموظفين في سياق العمل السعودي (Krishnan، 2018).

➤ نظرية الضغوط النفسية

تعتبر نظرية الضغوط النفسية من النظريات التي تركز على فهم كيفية تأثير العوامل الخارجية والداخلية على الحالة النفسية للموظفين. تطبيق برامج التوازن بين العمل والحياة يمكن أن يساعد في تقليل الضغوط النفسية المرتبطة بالعمل من خلال توفير بيئة عمل مرنة وداعمة. فهم هذه النظرية يساعد في تحليل كيف يمكن لتقليل الضغوط النفسية أن يعزز من رضا الموظفين وأدائهم في المؤسسات السعودية (Kamaldeep Bhui، 2016).

➤ نظرية الدعم التنظيمي

تقوم نظرية الدعم التنظيمي على فرضية أن الموظفين يكونون أكثر رضا وإنتاجية عندما يشعرون بأن مؤسساتهم تدعمهم وتقدر جهودهم. تطبيق برامج التوازن بين العمل والحياة يمكن أن يعتبر شكلاً من أشكال الدعم التنظيمي الذي يعزز من الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي. دراسة هذه النظرية تساهم في فهم كيف يمكن للمؤسسات السعودية تطبيق سياسات دعم فعالة لتعزيز رضا وأداء موظفيها (Eisenberger، 2020).

➤ نظرية التوقعات

تنطلق نظرية التوقعات من فرضية أن الموظفين لديهم توقعات معينة من وظائفهم وأن مستوى رضاهم وأدائهم يتأثر بمدى تحقيق هذه التوقعات. برامج التوازن بين العمل والحياة يمكن أن تساهم في تحقيق توقعات الموظفين من خلال توفير بيئة عمل تلبي احتياجاتهم الشخصية والمهنية. فهم هذه النظرية يساعد في تحديد كيف يمكن لتلبية توقعات الموظفين أن يعزز من رضاهم وأدائهم في سياق العمل السعودي (Fang، 2023).

➤ العلاقة بين العمل والحياة وجودة الحياة

تعتبر جودة الحياة من المفاهيم التي تشمل العديد من الجوانب المتعلقة برفاهية الأفراد، بما في ذلك الصحة النفسية والجسدية، والعلاقات الاجتماعية، والرضا العام عن الحياة. برامج التوازن بين العمل والحياة تهدف إلى تحسين جودة حياة الموظفين من خلال توفير بيئة عمل تدعم التوازن بين العمل والاحتياجات الشخصية. فهم هذه العلاقة يساعد في تحليل كيف يمكن لتحسين جودة حياة الموظفين أن يؤثر بشكل إيجابي على رضاهم وأدائهم (Kashyap، 2016).

➤ تطبيقات المنطلقات النظرية في السياق السعودي

تطبيق هذه النظريات في السياق السعودي يتطلب مراعاة العوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على بيئة العمل والموظفين. فهم الثقافة المحلية والتحديات الاجتماعية يمكن أن يساعد في تصميم برامج توازن بين العمل والحياة تكون فعالة ومناسبة للبيئة السعودية. دراسة تطبيقات هذه النظريات في المؤسسات السعودية تساهم في تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل ورفع مستوى رضا وأداء الموظفين (Ramadani، 2023).

تعتمد دراسة أثر برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية على مجموعة من المنطلقات النظرية التي توفر إطاراً علمياً لفهم هذه العلاقة. من خلال تطبيق هذه النظريات في السياق السعودي، يمكن تقديم توصيات فعالة لتحسين بيئة العمل وتعزيز رضا وأداء الموظفين، مما ينعكس إيجابياً على الأداء المؤسسي العام.

الفصل الثاني: دراسات السابقة

المقدمة

يتناول الفصل الثاني من هذه الدراسة المتغيرات البحثية الأساسية والدراسات السابقة ذات الصلة، حيث يعتبر هذا الفصل جانبًا حاسمًا من الإطار النظري للبحث. يحاول الفصل دراسة تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على سعادة الموظفين وأدائهم، الأمر الذي يتطلب تحقيقًا شاملاً للجوانب العديدة التي تلعب دورًا في هذا السياق. سيناقدش هذا الفصل العديد من القضايا الحرجة، بدءًا بتعريف مفهوم التوازن بين العمل والحياة وأهميته في سياقات العمل الحالية، من خلال تحليل الأبحاث السابقة التي درست العلاقة بين برامج التوازن بين العمل والحياة وسعادة الموظفين وأدائهم. كما سيتم تقييم النتائج والاتجاهات التي حدثت في الأدبيات الأكاديمية السابقة، بهدف فهم الخلفية العامة التي تساهم في نمو هذه المبادرات في المملكة العربية السعودية. كما سيتم فحص العوامل المستقلة والتابعة التي قد تؤثر على نتائج الدراسة، مع مراعاة الخصوصيات الثقافية والاجتماعية التي تميز المملكة. يسعى البحث من خلال هذا الفصل إلى تقديم إطار نظري شامل يمكن الاعتماد عليه لفهم العلاقة المعقدة بين التوازن بين العمل والحياة ورضا الموظفين وأدائهم، مما يساهم في تعزيز فعالية برامج التوازن في المنظمات السعودية.

متغيرات الدراسة

• المتغيرات المستقل:

1. زيادة الرضا الوظيفي

يعد زيادة الرضا الوظيفي أحد العناصر الأساسية التي تحدد فعالية برامج التوازن بين العمل والحياة، حيث أن الحفاظ على التوازن الجيد بين الواجبات المهنية والحياة الشخصية يزيد بشكل كبير من شعور الموظفين بالرضا. وتساهم هذه المتعة في زيادة شعور الموظف بالانتماء إلى العمل وتعزيز درجة تفانيه في تحقيق أهدافه. كما أن الرضا الوظيفي المرتبط بتوفير برامج التوازن يعزز من أجواء الإلهام، حيث يشعر الموظفون بالتقدير من قبل الإدارة، مما يلهمهم لأداء أفضل ويعزز التزامهم بالشركة على المدى الطويل (Silaban، 2021).

2. دعم الإنتاجية

تلعب برامج التوازن بين العمل والحياة دورًا حاسمًا في تحسين إنتاجية الموظفين، حيث تتيح للناس الاستفادة من ساعات العمل المرنة وفرص الترفيه والتسلية، مما يساهم في خفض الضغوط النفسية والجسدية. وبفضل هذا التوازن، يصبح الموظفون أكثر قدرة على التركيز على الأنشطة المطلوبة وتحقيق أهداف العمل بكفاءة أكبر. عندما تتاح للموظفين فرص الاسترخاء وتجديد طاقتهم، تتحسن إنتاجيتهم وتقل مخاطر التعب أو الإجهاد، مما يعزز الأداء العام للشركة ويعزز كفاءة الإنجاز. وبالتالي، فإن الإنتاجية هي إحصائية أساسية لتقييم تأثير مبادرات التوازن (Marecki، 2024).

3. بيئة عمل إيجابية

تلعب برامج التوازن بين العمل والحياة دورًا رئيسيًا في بناء بيئة عمل صحية وجذابة، حيث توفر للعاملين المرونة والفرصة للتوفيق بين مطالبهم الشخصية ومسؤولياتهم المهنية. تساعد أجواء العمل المواتية في تعزيز التعاون والتواصل بين الموظفين، مما يرفع درجة التكامل والإبداع داخل الفريق. عندما يشعر الموظفون بأن المنظمة تدعم احتياجاتهم وتسعى إلى توفير بيئة عمل مرنة، تزداد مشاركتهم في العمل ويصبحون أكثر ميلًا للبقاء داخل المنظمة، مما يعزز الروح المعنوية ويقلل من التغيب ويدعم تحقيق أهداف المنظمة (Bello، 2024).

• المتغير التابع:

1. برامج التوازن بين العمل والحياة

برامج التوازن بين العمل والحياة هي سياسات وعمليات تضعها الشركات بهدف تعزيز الانسجام بين الحياة الشخصية والمهنية للموظفين. وتقدم هذه البرامج بدائل عمل مرنة، وفرصة العمل عن بعد، وإجازة مدعومة. وتحاول برامج التوازن تقليل التوتر وزيادة رفاهية الموظفين، الأمر الذي يؤثر بشكل كبير على الأداء العام. ويمكن اعتبار هذه البرامج عنصراً استراتيجياً يهدف إلى زيادة سعادة الموظفين، وتعزيز إنتاجيتهم، وإنشاء بيئة عمل سعيدة، حيث تتجلى أهميتها من خلال التأثير المباشر على قدرة الموظفين على العطاء والاستمرار في العمل بنجاح.

الدراسات السابقة

هدفت دراسة (نبيل، 2021) إلى معرفة أثر التوازن بين العمل والحياة على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط لعينة عشوائية بسيطة من 147 عامل شبه طبي بمستشفى الطاهير. استخدم الباحثون المنهج الوصفي الملائم لطبيعة الموضوع، كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة من مفردات عينة الدراسة، وتم معالجة البيانات المجمعة إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. توصلت الدراسة إلى وجود إدراك لدى العاملين للتوازن بين العمل والحياة، مع مستوى عالٍ للرضا عن هذا التوازن، وجود مستوى متوسط للالتزام التنظيمي، عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتوازن بين العمل والحياة على الالتزام التنظيمي، وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتوازن بين العمل والحياة على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

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 وتجاربهم مع نمط الحياة الجديد في المملكة العربية السعودية. تم استخدام التحليل 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.

إن جودة حياة العمل (QWL)، والرضا الوظيفي، وأداء العمل الفردي هي الركائز الأساسية للأداء التنظيمي ونمو الأعمال المستدام (SBG). لقد أدرك العديد من الباحثين وجود علاقة بين QWL و SBG. تضمن أبعاد QWL الإيجابية التزام القوى العاملة تجاه SBG. مثل جودة الخدمة، فإن جودة العمل لها عدة أبعاد، وأكثرها شيوعاً هي: (1) الرضا الوظيفي، (2) الاستقلالية، (3) بيئة العمل المادية، (4) المكافآت، (5) النمو الوظيفي، (6) العلاقات الجماعية، و (7) العلاقة مع الإدارة. لطالما اعتبرت الحياة المهنية في القطاع المصرفي رمزاً للمكانة والازدهار والأمن الوظيفي والرضا الوظيفي. لفهم ذلك، نقدم نموذج WRKLFQUAL لقياس جودة العمل (QWL) وتأثيرها على الأمن الوظيفي والرضا (JSS) وأداء العمل الفردي (IWP). تختلف الأبعاد والأبعاد الفرعية لـ WRKLFQUAL عن الأبعاد والأبعاد الفرعية لـ SERVQUAL؛ ومع ذلك، فإن آليات قياس جودة الخدمة وجودة العمل لها أساليب مماثلة. وبناءً على ذلك، طبقت هذه الدراسة تحليل الفجوات لمعرفة ما تتوقعه القوى العاملة من بيئات عملهم، وكذلك ما مروا به بالفعل. يرى العديد من الباحثين أن الفجوات في جودة الخدمة تؤثر بشكل كبير على أداء الأعمال. في هذا الصدد، وجد بحثنا أن جميع أبعاد WRKLFQUAL تقريباً بها فجوات سلبية، مما يعني أن ضعف جودة العمل (QWL) يسبب عدم الرضا الوظيفي ويعيق IWP. ويبين تحليل الانحدار أيضاً أن متوسط الفجوات له علاقة كبيرة بالرضا الوظيفي. وأخيراً، تثبت الأبحاث أن الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي يلعبان دوراً وسيطاً في متوسط درجات الفجوة وأداء العمل الفردي. أجريت هذه الدراسة حول أداء القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية، وذلك على النحو التالي. وتشير درجة كرونباخ ألفا إلى أن 95% من العينة خالية من الأخطاء. لتطبيق WRKLFQUAL على نفس خطوط SERVQUAL، قمنا بتطوير سبعة أبعاد و 28 بُعداً فرعياً. وبناءً على هذه الأبعاد، تم استخلاص سبعة عوامل، جميعها ذات تحميل عامل يتراوح بين 0.745 و 0.835، مما يؤكد أن جميع المكونات لديها مستوى عالٍ من التباين المشترك. وفقاً لذلك، فإن الفجوات في QWL، والتي تتراوح من 90.997 إلى 1.149، تُظهر أيضاً أن جميع الأبعاد والأبعاد الفرعية تقريباً تحتاج إلى تحسينات. ومن خلال المضي قدماً في هذا التحليل، قمنا أيضاً بمقارنة جودة العمل (QWL) بين البنوك السعودية وغير السعودية متعددة الجنسيات ووجدنا أن جودة العمل (QWL) للنظام المصرفي السعودي لها ميزة طفيفة على البنوك متعددة الجنسيات غير السعودية. يشير الارتباط بين سبعة متنبئين، يتراوح من 0.625 إلى 0.812، إلى أن جميع المتنبئين السبعة مرتبطون بشكل كبير.

وبالمثل، يوضح تحليل الانحدار باستخدام $R^2 = 0.704$ أن لدينا نموذجًا مناسبًا. ومن ثم، فإننا نرى أن JSS يعتمد على QWL ونستنتج أن QWL السلبية تسبب عدم الرضا الوظيفي وانعدام الأمن. لقد قمنا أيضًا بفحص التأثير الوسيط لـ JSS على QWL و IWP وخلصنا إلى أن اختبار Sobel، في معظم الحالات، قدم نتائج أعلى من 1.98، وهو الحد الأدنى من معيار وجود Sobel ليكون مهمًا وفعالًا. ومن ثم، نثبت أن JSS له دور وسيط في QWL و IWP. وأخيرًا، نستنتج أن ضعف جودة العمل (QWL) يسبب عدم الرضا الوظيفي ويقلل في النهاية من الكفاءة التنظيمية (Ishfaq، 2022).

أجريت دراسة (MALIK، 2021) حول أداء القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية، وذلك على النحو التالي. وتشير درجة كرونباخ ألفا إلى أن 95% من العينة خالية من الأخطاء. لتطبيق WRKLFQUAL على نفس خطوط SERVQUAL، قمنا بتطوير سبعة أبعاد و 28 بُعدًا فرعيًا. وبناءً على هذه الأبعاد، تم استخلاص سبعة عوامل، جميعها ذات تحميل عامل يتراوح بين 0.745 و 0.835، مما يؤكد أن جميع المكونات لديها مستوى عالٍ من التباين المشترك. وفقًا لذلك، فإن الفجوات في QWL، والتي تتراوح من 90.997 إلى 1.149، تُظهر أيضًا أن جميع الأبعاد والأبعاد الفرعية تقريبًا تحتاج إلى تحسينات. ومن خلال المضي قدمًا في هذا التحليل، قمنا أيضًا بمقارنة جودة العمل (QWL) بين البنوك السعودية وغير السعودية متعددة الجنسيات ووجدنا أن جودة العمل (QWL) للنظام المصرفي السعودي لها ميزة طفيفة على البنوك متعددة الجنسيات غير السعودية. يشير الارتباط بين سبعة متنبئين، يتراوح من 0.625 إلى 0.812، إلى أن جميع المتنبئين السبعة مرتبطون بشكل كبير. وبالمثل، يوضح تحليل الانحدار باستخدام $R^2 = 0.704$ أن لدينا نموذجًا مناسبًا. ومن ثم، فإننا نرى أن JSS يعتمد على QWL ونستنتج أن QWL السلبية تسبب عدم الرضا الوظيفي وانعدام الأمن. لقد قمنا أيضًا بفحص التأثير الوسيط لـ JSS على QWL و IWP وخلصنا إلى أن اختبار Sobel، في معظم الحالات، قدم نتائج أعلى من 1.98، وهو الحد الأدنى من معيار وجود Sobel ليكون مهمًا وفعالًا. ومن ثم، نثبت أن JSS له دور وسيط في QWL و IWP. وأخيرًا، نستنتج أن ضعف جودة العمل (QWL) يسبب عدم الرضا الوظيفي ويقلل في النهاية من الكفاءة التنظيمية.

يستكشف البحث العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على أداء الموظفين بين الموظفين الإداريين في مؤسسات المنطقة الشمالية في ماليزيا. تستخدم الدراسة نهج البحث الكمي للمصدر الأساسي للحصول على البيانات من مائتين وواحد وسبعين من المستجيبين من الموظفين الإداريين باستخدام أسلوب العينة العشوائية والبيانات التي

تم جمعها وتحليلها باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). تم تقييم البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية مثل مسح الموثوقية والتحليل الوصفي للمتغيرات وتحليل الارتباط (تحليل ارتباط بيرسون) وتحليل الانحدار (تحليل الانحدار المتعدد). تكشف نتائج الانحدار أن جميع العوامل المستقلة وهي التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي مرتبطة بشكل إيجابي بالمتغير التابع وهو أداء الموظف. ومع ذلك، وجد البحث أنه لتعزيز الأداء الفعال للموظفين، يجب تحسين درجة التحفيز. وهذا من شأنه أن يقيم استدامة أو عدم استدامة الأهداف التنظيمية في القطاعين التجاري أو العام (Abdirahman، 2018).

الهدف: يستكشف هذا البحث العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والرضا الوظيفي بوساطة رفاهية الموظف وتعديلها من خلال التوازن بين العمل والحياة في قطاع السياحة. التصميم / الأساليب / النهج: تم الحصول على البيانات من خلال استبيان باستخدام أخذ العينات الهادفة. شارك في الاستطلاع ما مجموعه 415 مستجيبًا يعملون في خدمات وكالات السفر التقليدية. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية الجزئية الأقل مربعًا (PLS-SEM) باستخدام النماذج الخارجية والداخلية باستخدام SmartPLS 4. النتائج: يشير هذا البحث إلى أن الروحانية في مكان العمل لها تأثير إيجابي مباشر وغير مباشر على الرضا الوظيفي مع التأثير الوسيط لرفاهية الموظف والتأثير المعتدل للتوازن بين العمل والحياة. الأصالة / القيمة: يقدم البحث رؤى جديدة من خلال تقييم كل من العواقب المباشرة وغير المباشرة للروحانية في مكان العمل على الرضا الوظيفي داخل قطاع وكلاء السفر. يحدد البحث أيضًا التأثير المعتدل للتوازن بين العمل والحياة والتأثير الوسيط لرفاهية الموظف المهيكّل في نموذج كامل. التداعيات العملية/السياسية: لهذا البحث تداعيات إدارية، إذ يشير إلى أن المديرين قد يستغلون الروحانية في مكان العمل كميزة تنافسية. وقد يعمل المديرون على تعزيز سعادة العمال في العمل من خلال تقديم مبادرات الرفاهية التي تشمل المتطلبات الروحانية للموظفين والتوازن بين العمل والحياة (Nikensari، 2024).

الغرض من البحث الحالي هو دراسة دوافع الموظفين وتأثير برامج الحوافز على رضا العمل. والهدف من البحث هو تقييم كيفية تأثير استراتيجيات التحفيز المختلفة على معنويات العمال والإنتاج والرضا الوظيفي بشكل عام. يتم تقديم العديد من المحاولات لتحقيق التوازن بين العمل والحياة والتقدم المهني والحوافز المالية وبرامج التقدير والتشجيع. تشير البيانات إلى أن هذه الأساليب تعزز رضا الموظفين عن وظائفهم بشكل كبير. تُظهر الدراسة أهمية مخططات المكافآت المخصصة في تعزيز رضا

العمل وتقنيات مثالية للمؤسسات التي تنوي زيادة هيكل الحوافز لديها. كما تم تسليط الضوء في البحث على أهمية الجمع بين احتياجات الموظفين وتفضيلاتهم والبرامج التحفيزية. كما يسلط البحث الضوء على المتغيرات الحاسمة، مثل ثقافة العمل ودعم الإدارة، والتي تعزز نجاح هذه المبادرات (Prajapat، 2024).

إن التوازن بين العمل والحياة أمر بالغ الأهمية في مكان العمل اليوم. وقد يؤدي ضعف التواصل والفجوة بين التوقعات إلى عواقب وخيمة على كل من العمال وأصحاب العمل. إن فهم وجهات النظر والدوافع الفريدة لجيل Z (Gen Z) أمر حيوي لتطوير بيئة تدعم رفاهتهم وتعزز التنمية التنظيمية الشاملة. استخدمت الدراسة مناهج بحثية استكشافية ووصفية، مع التركيز على جمع البيانات الأولية بين المهنيين من جيل Z في قطاع التعليم، وخاصة داخل المدارس. تم الحصول على البيانات من 60 مستجيبًا باستخدام أخذ العينات السهل. يقدر عمال الجيل Z الصحة واللياقة البدنية وبيئات العمل المرنة التي تمكن التوازن بين العمل والحياة. إنهم ينجذبون إلى الشركات التي توفر المرونة والمبادرات الصحية وفرص التقدم المهني. إن سهولة استخدامهم للتكنولوجيا تجعل نماذج العمل عن بعد والهجين جذابة بشكل خاص. توفر القوى العاملة متعددة الأجيال فوائد مثل الوصول إلى مجموعة متنوعة من المهارات، وزيادة الإنتاجية، وتحسين الاحتفاظ بالمواهب، وتمثيل أفضل للعملاء. ومع ذلك، فإن الدراسة بها العديد من أوجه القصور. فهي محصورة جغرافيًا في عمال الجيل زد في رايبور، مما قد يقيد إمكانية تعميم النتائج. بالإضافة إلى ذلك، قد يتجاهل التركيز على قطاع التعليم الدروس ذات الصلة بالجيل زد في الشركات الأخرى. قد يفتقر حجم العينة الصغير المكون من 60 مستجيبًا إلى القدرة الإحصائية على تحديد الاتجاهات الدقيقة، وقد يؤدي استخدام العينة السهلة إلى إدخال التحيز. علاوة على ذلك، قد تؤدي القياسات المبلغ عنها ذاتيًا إلى أخطاء، وقد لا تلتقط القيود الزمنية للدراسة الاتجاهات طويلة الأجل. قد تؤثر مهارات اللغة والتفاصيل الثقافية على ردود المشاركين، في حين لم يتم تقييم القضايا الخارجية مثل المواقف الاقتصادية. يحمل البحث عواقب عملية للمؤسسات التعليمية. قد يصممون قواعد تعزز التوازن بين العمل والحياة، بما في ذلك الجدولة المرنة ومبادرات العافية. يساعد فهم تفضيلات الجيل زد في تعزيز مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم. إن تصميم تقنيات التوظيف لتعزيز جهود التوازن بين العمل والحياة قد يجذب أفضل المواهب. بالإضافة إلى ذلك، فإن برامج التدريب التي تستهدف مهارات التوازن بين العمل والحياة قد تعمل على تمكين العاملين من الجيل Z، مما يؤدي إلى نجاح المنظمة على المدى الطويل. إن دمج هذه الأفكار قد يؤدي إلى بناء بيئة عمل ودية وشاملة للعاملين من الجيل Z في المؤسسات التعليمية، مما يعود بالنفع في نهاية المطاف على الأفراد والمؤسسة ككل (Fatima، 2024).

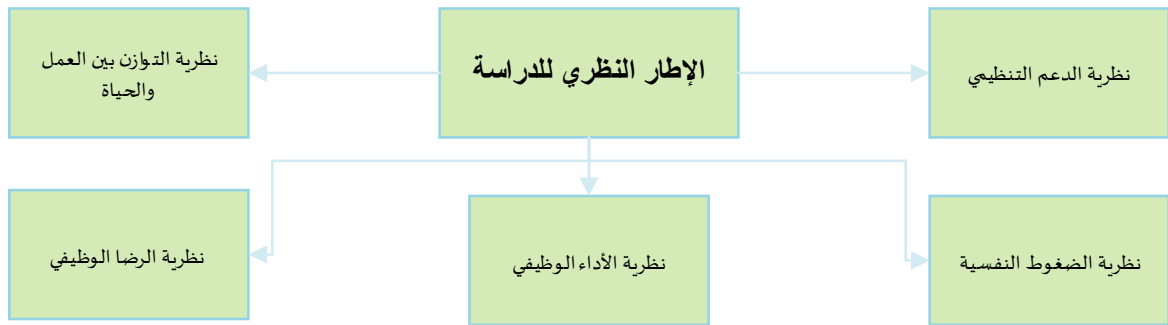
في عصر الأعمال التنافسية والصناعة 5.0، أصبحت إدارة الموارد البشرية أمرًا حيويًا للحصول على ميزة تنافسية من خلال إنشاء وتعزيز وتحويل الثقافة التنظيمية. يحلل هذا البحث تأثير التطوير المهني والتوازن بين العمل والحياة على نية دوران العمالة لدى العاملات في بنك ناجاري. يُعتبر الموظفون أهم الأصول لأن مساهماتهم تؤثر على سمعة الشركة وربحياتها. يجلب وجود العاملات مهارات وتنوعًا وشمولًا كبيرًا، ومع ذلك يظل تمثيلهن في المناصب القيادية منخفضًا. تتبنى هذه الدراسة أسلوبًا كميًا باستخدام البيانات الأولية التي تم الحصول عليها من خلال استطلاعات رأي أجريت على 67 عاملة في المقر الرئيسي لبنك ناجاري. تشير النتائج إلى أن التقدم المهني لا يؤثر بشكل كبير على نية دوران العمالة، لكن التوازن بين العمل والحياة له تأثير سلبي كبير على نية الاستقالة. الخصائص الديموغرافية مثل العمر والحالة الاجتماعية ومدة الخدمة ومستوى الدخل لها تأثير أكثر بروزًا في تحديد خيارات العمال للبقاء. بالإضافة إلى ذلك، يعمل الاحتفاظ بالموظفين والرضا الوظيفي كوسيط في الارتباط بين التوازن بين العمل والحياة ونية الرحيل، مما يدل على أن السياسات التي تشجع التوازن بين العمل والحياة وبرامج التطوير المهني الناجحة قد تعزز الاحتفاظ بالموظفين وتقلل من نية الرحيل. إن الاستثمار في برامج التطوير المهني والتوازن بين العمل والحياة هو نهج حيوي لتعزيز سعادة الموظفين وولائهم (Putri، 2024).

الهدف: الهدف من هذه الدراسة هو دراسة آثار التوازن بين العمل والحياة على أداء العاملين في قطاع الصحة والسلامة النيجيري باستخدام المقابلات والاستبيانات الكمية عبر الإنترنت والتي شملت مائة مشارك من عشر منظمات مختلفة. المنهجية: تم استخدام ثلاثة وثمانين استبيانًا مكتملاً ومُعدًا لغرض الدراسة. يتكون الاستبيان من المسح الديموغرافي للمشاركين والرفاهية ورضا العمل والعناصر الموجهة نحو أداء الوظيفة. تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تطوير علاقة إحصائية خطية بين أداء الموظف والإنتاجية كمتغير تابع وعوامل التوظيف - مدى التوازن بين العمل والحياة وتأثير التوازن بين العمل والحياة كمتغيرات مستقلة على التوالي. النتائج: تم الإبلاغ عن متوسط قيم 2.6295 و 3.1325 و 2.8554 للبيانات التي تم جمعها من التوازن بين العمل والحياة؛ سياسات الشركة والأداء وسياسة دعم الشركة بشأن التوازن بين العمل والحياة على التوالي. بناءً على القيم المتوسطة التي تم الحصول عليها، يمكن تحقيق طبيعية المتغيرات قيد النظر إحصائيًا. وتكشف النتائج التي توصلت إليها الدراسة عن ارتباط إيجابي بين المتغيرات قيد الدراسة. كما تعني انخفاض الضغوط في مواقف العمل قيد الدراسة. وعلى نحو مماثل، أشارت النتائج من حيث بيئة العمل ودعم الفريق ومجال التخصص وحجم العمل والمرونة والتزام المشرفين بالحياة الشخصية للموظفين والقوى العاملة والانضباط إلى أن العاملين في

مجال الصحة والسلامة لديهم، بدرجة معقولة، سيطرة على وقتهم وحياتهم الشخصية. بالإضافة إلى ذلك، تعتبر مساعدة الشركة وقواعدها لتحقيق التوازن بين العمل والحياة مناسبة بما يكفي لأنها تبني مسارات لأداء الموظفين السليم. مساهمة فريدة في النظرية والممارسة والسياسة: يجب على المنظمات تحسين المساعدة والسياسات/البرامج التي لها تأثير مباشر على التوازن بين العمل والحياة - العمل عن بعد، وضغط أسبوع العمل؛ الالتزام الصارم بساعات العمل المنصوص عليها في القانون ويجب تعويض أي ساعة (ساعات) إضافية يقضيها الموظف بشكل مناسب؛ تطوير وتنفيذ خطة استمرارية الأعمال وإجراء عمليات تدقيق للقوى العاملة لتحديد مجالات نقص العمالة بهدف توفير القوى العاملة المؤهلة لإدارة عمليات الشركة. ومن شأن ذلك أن يوفر للعمال فرصاً لتحسين أنفسهم تعليمياً، وتخصيص الوقت لعائلاتهم وأصدقائهم، وبالتالي تعزيز مفهوم التوازن المجدي بين العمل والحياة (Ihwughwavwe, 2024).

الإطار النظري

إن الإطار النظري يشكل ركيزة أساسية لفهم العوامل النظرية التي يستند إليها البحث وتقييم تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على سعادة وأداء الموظفين. ومن خلال تقييم الأفكار الأساسية المرتبطة برضا العمل والأداء والضغط النفسية والدعم التنظيمي، يمكن تحديد العناصر المؤثرة على بيئة العمل وردود أفعال الموظفين تجاه هذه البرامج. ويساعد هذا الإطار في إنشاء الأساس لتحليل البيانات وتقديم الاقتراحات بناءً على فرضيات موثوقة.



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

• نظرية التوازن بين العمل والحياة

تركز فكرة التوازن بين العمل والحياة على أهمية إيجاد توازن جيد بين متطلبات العمل والحياة الشخصية. وتزعم الفرضية أن إعطاء الوقت المناسب للحياة الشخصية والاسترخاء قد يقلل من التوتر ويعزز سعادة العمل، مما يؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين. ومن خلال تحقيق التوازن، قد يتمكن الأشخاص من إدارة مهامهم الشخصية والمهنية بكفاءة، مما يعزز الدافع ويقلل من الإرهاق والإرهاق في العمل. تشجع هذه الفكرة توفير بيئات عمل مرنة تسمح بالجمع بين الالتزامات المتنوعة، مما يساهم في تعزيز درجة الرضا بين العمال ويساعد في إبقائهم في بيئة العمل (Hreha، 2023).

• نظرية الرضا الوظيفي

تدرس نظرية الرضا الوظيفي العناصر التي تؤثر على سعادة الأفراد بعملهم وانخراطهم في بيئة العمل. ووفقًا لهذه الفرضية، ترتبط سعادة العمل بجوانب مثل التعويض وإمكانيات المهنة والتقدير وثقافة الشركات. ويشير المفهوم إلى أن الرضا الوظيفي ليس مجرد مشاعر إيجابية تجاه العمل، بل يؤثر على أداء الموظفين واستمرارهم في الشركة. إن الرضا الوظيفي يعزز انتماء الموظف ويزيد من احتمالية التفاعل الجيد، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة ويقلل من التغيب والاستقالة (Roselidyawaty، 2024).

• نظرية أداء العمل

تؤكد فرضية أداء العمل أن الأداء يعتمد على مجموعة من العناصر المرتبطة بالمهارات والمواهب والدوافع التي يتمتع بها الموظف. تنص هذه الفكرة على أن الأداء يرتفع عندما تكون هناك بيئة عمل داعمة تساعد الأشخاص على تعظيم قدراتهم وتحقيق أهدافهم المهنية. تعمل المساعدة في العمل والتدريب على زيادة الأداء، كما أن التقدير هو حافز حيوي. تؤكد هذه الفكرة على الحاجة إلى ربط التطلعات الشخصية للموظف بأهداف المنظمة، مما ينعكس بشكل إيجابي على الإنتاجية والكفاءة (Krishnan، 2018).

• نظرية الإجهاد

تناقش فرضية الإجهاد العلاقة بين الإجهاد وأداء العمل والصحة العقلية للموظف. تدعي هذه الفكرة أن المستويات المفرطة من الإجهاد تضعف بشدة انتباه الموظف وإنتاجيته، وقد تؤدي إلى إرهاق نفسي وجسدي. يتضمن الإجهاد جوانب عديدة مثل عبء العمل وتوقعات العمل والحدود الزمنية. إن التوازن بين العمل والحياة قد يخفف من هذه الضغوطات ويعزز الأداء العام للموظفين، مما يساعد على تهيئة جو عمل لطيف يقلل من خطر الإرهاق (Kamaldeep Bhui، 2016).

• نظرية الدعم التنظيمي

تؤكد نظرية الدعم التنظيمي على أن العمال يشعرون بالتفاني تجاه المنظمة التي تقدم لهم الدعم والإعجاب. وتتضمن المساعدة التنظيمية توفير الموارد المناسبة والفرص المهنية والتدريب المستمر. ووفقًا للفرضية، عندما يعتقد الموظف أن الشركة تهتم برفاهيته وأهدافه، فإن هذا يعزز من سعادته ويدفعه إلى بذل المزيد من العمل. يعزز الدعم التنظيمي العلاقة

الإيجابية بين الموظف والمنظمة، مما يساهم في زيادة الإنتاجية وتقليل معدل دوران العمالة، حيث يشعر الموظفون بأنهم جزء مهم من الفريق ويجدون في المنظمة بيئة محفزة لتطوير إمكاناتهم (Eisenberger، 2020).

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

المقدمة:

ويحاول الفصل الثالث من الدراسة توضيح أسلوب البحث المستخدم للحصول على بيانات دقيقة وموثوقة حول تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على سعادة الموظفين وأدائهم. وقد تم استخدام الأسلوب الكمي لتمكين التحليل الموضوعي للبيانات، حيث تم جمع البيانات عن طريق إرسال استبيانات منظمة إلى عينة من العاملين في بيئات العمل المستهدفة في المملكة العربية السعودية.

وسيتناول هذا الفصل أيضًا حدود الدراسة، والتي تشمل الحدود الجغرافية والزمانية، وتحديد العينة المستهدفة. وسيتم مناقشة الأداة المستخدمة لجمع البيانات، وهي الاستبانة، وشرح مراحل تصميمه وتحليله لضمان صحة وشمولية البيانات المستخرجة.

المنهجية وطرق البحث:

تستند هذه الدراسة إلى المنهجية الكمية لاستكشاف وتحليل أثر برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية. تعتبر المنهجية الكمية مناسبة لهذا النوع من الدراسات لأنها توفر إطاراً منهجياً لجمع وتحليل البيانات بطريقة دقيقة وموضوعية، مما يتيح الوصول إلى استنتاجات قابلة للتعميم على نطاق واسع.

➤ تصميم الدراسة

تم تصميم الدراسة بحيث تتبع منهجاً كمياً يركز على جمع البيانات العددية وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية. يشمل التصميم جمع بيانات من عينة ممثلة من الموظفين العاملين في مختلف القطاعات في المملكة العربية السعودية. الهدف هو الحصول على بيانات تمكن الباحثين من قياس العلاقة بين برامج التوازن بين العمل والحياة ومستويات الرضا والأداء الوظيفي.

➤ العينة

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية لضمان تمثيل جميع الفئات المختلفة من الموظفين والتي تنحصر ما بين 150 – 250 عينة. يشمل ذلك موظفين من مختلف الأعمار، الجنسين، المستويات الوظيفية، والقطاعات. تم تحديد حجم العينة بناءً على تقديرات إحصائية لضمان الحصول على بيانات كافية لتحليل النتائج بدقة.

➤ أدوات جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على استبانة مغلقة لجمع البيانات. تضمن الاستبانة مجموعة من الأسئلة المغلقة التي تم تصميمها بعناية لقياس متغيرات الدراسة الرئيسية، وهي رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي وبرامج التوازن بين العمل والحياة. تم تقسيم الاستبانة إلى أقسام رئيسية تغطي مختلف الجوانب المتعلقة بالموضوع، مع استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس مستوى الاتفاق أو الاختلاف مع العبارات المقدمة.

➤ إجراءات جمع البيانات

تم توزيع الاستبانة على العينة المختارة من خلال وسائل مختلفة، بما في ذلك البريد الإلكتروني، والاستبيانات الإلكترونية، والتوزيع المباشر في مواقع العمل. تم تقديم توجيهات واضحة للمشاركين لضمان فهمهم للأسئلة وتقديم إجابات دقيقة. كما تم ضمان سرية المشاركات للحفاظ على نزاهة البيانات.

➤ التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، تم استخدام برامج التحليل الإحصائي لتحليلها. تضمنت عملية التحليل الإحصائي استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل التحليل الوصفي، واختبارات الفرضيات، وتحليل التباين (ANOVA)، والانحدار الخطي المتعدد. تهدف هذه الأساليب إلى فهم العلاقة بين متغيرات الدراسة وتحديد مدى تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم.

➤ التحليل الوصفي

بدأ التحليل بوصف البيانات الديموغرافية للمشاركين، مثل العمر، الجنس، المستوى الوظيفي، والقطاع. يساعد التحليل الوصفي في فهم توزيع العينة وتحديد الخصائص الأساسية للمشاركين. كما تم استخدام التحليل الوصفي لتقديم لمحة عامة عن استجابات المشاركين على أسئلة الاستبانة، مما يساعد في تحديد الأنماط والاتجاهات العامة في البيانات.

➤ اختبارات الفرضيات

تم استخدام اختبارات الفرضيات لتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة. شملت هذه الاختبارات اختبار t للعينة المستقلة، واختبار كاي تربيع لتحليل العلاقة بين المتغيرات الاسمية، وتحليل التباين (ANOVA) لفحص الفروق بين المجموعات المختلفة. تساعد هذه الاختبارات في تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المختلفة.

➤ تحليل التباين (ANOVA)

استخدم تحليل التباين (ANOVA) لفحص الفروق بين مجموعات مختلفة من الموظفين بناءً على خصائصهم الديموغرافية. يساعد هذا التحليل في تحديد ما إذا كانت هناك فروق معنوية بين المجموعات المختلفة فيما يتعلق برضاهم عن برامج التوازن

بين العمل والحياة وأدائهم الوظيفي. يمكن أن تساعد هذه النتائج في تحديد الفئات التي تستفيد أكثر من هذه البرامج والفئات التي قد تحتاج إلى تحسينات أو تعديلات.

➤ استنتاجات واستعراض النتائج

استنادًا إلى نتائج التحليل الإحصائي، سيتم تقديم استنتاجات واضحة حول تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم. سيتم تحديد البرامج الأكثر فعالية والتوصيات لتحسين السياسات الحالية وتطوير استراتيجيات جديدة لتلبية احتياجات الموظفين بشكل أفضل. هذه الاستنتاجات ستساهم في تقديم رؤى قيمة لأصحاب القرار والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية.

توضح المنهجية الكمية المتبعة في هذه الدراسة كيفية جمع وتحليل البيانات بشكل منهجي ودقيق لفهم تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية. من خلال استخدام أدوات جمع بيانات موثوقة وأساليب تحليل إحصائية متقدمة، تهدف الدراسة إلى تقديم نتائج علمية موثوقة تساعد في تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا وأداء الموظفين.

مجتمع البحث:

في هذه الدراسة، يتكون مجتمع البحث من العاملين في المملكة العربية السعودية من مختلف الصناعات، مع التركيز على الأفراد الذين يطبقون أو قد يستفيدون من مبادرات التوازن بين العمل والحياة في أماكن عملهم. تحاول الدراسة التحقق وتحديد مدى تأثير هذه المبادرات على سعادة الموظفين ومستويات الأداء في العمل. يتكون مجتمع البحث من العاملين في العديد من القطاعات، سواء كانت عامة أو خاصة، مما يوفر تنوعًا في العينات المستهدفة ويضيف إلى جمع البيانات التي تعكس أنواعًا مختلفة من الشركات والتوظيف في المملكة العربية السعودية.

تركز الدراسة على اختيار مجتمع كامل يشمل أنواعًا مختلفة من الموظفين، بدءًا من الإدارات التنفيذية والإدارية إلى الأفراد العاملين في المناصب التشغيلية. هذا التنوع حيوي لفهم تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على أنواع مختلفة من العمال،

حيث تختلف مطالبهم وتوقعاتهم حسب وظائفهم وظروف العمل الفريدة لكل قطاع. يهدف البحث إلى تضمين عينة تمثيلية من العمال في المملكة لضمان إمكانية تعميم النتائج والاستفادة منها لتعزيز قواعد العمل.

اعتمادًا على طبيعة مجتمع الدراسة، سيتم جمع البيانات من عينات تشمل فئات عمرية ومستويات تعليمية وجنسين وخبرات وظيفية متنوعة. سيتم إرسال استبيانات إلى المشاركين للتعرف على أفكار وتوقعات الموظفين حول برامج التوازن بين العمل والحياة، وتأثيرها على أدائهم الوظيفي ورضاهم الوظيفي بشكل عام. سيُطلب من المشاركين الإجابة على أسئلة تتناول موضوعات مثل سعادتهم العامة في العمل، ومدى استفادتهم من برامج التوازن الحالية، وما إذا كانت هذه البرامج تلبى متطلباتهم.

تتكون عينة البحث من عدد من العمال يتراوح من 150 إلى 250 شخصًا، مما يوفر تمثيلًا كبيرًا لتقييم التباينات الفردية بناءً على متغيرات ديموغرافية مختلفة. تم تحديد حجم العينة باستخدام تقديرات إحصائية تهدف إلى ضمان صحة النتائج وسهولة تعميمها على السكان الموظفين في المملكة العربية السعودية. يوضح هذا الحجم هدفًا في الحصول على بيانات جديدة بالثقة وكاملة تغطي الجوانب العديدة لتأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على مستويات الرضا والأداء.

تم استخدام عينة عشوائية طبقية لضمان التمثيل المتساوي لأنواع مختلفة من الموظفين في البحث. ستشمل العينة موظفين من مستويات إدارية مختلفة، وفئات عمرية، ومجموعة واسعة من الصناعات، بما في ذلك الصحة والتعليم والصناعة والتجارة. إن اختيار عينة عشوائية طبقية يوفر تنوعًا للبيانات ويسمح للباحث بتقييم تأثير التوازن بين العمل والحياة على أنواع مختلفة من الموظفين. هذه التقنية جيدة لضمان شمولية النتائج والقضاء على التحيز في تمثيل مجتمع البحث.

بالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء تقنيات جمع البيانات لتناسب تنوع مجتمع الدراسة، مما يضيف إلى تقديم رؤى دقيقة حول مدى مشاركة العمال في برامج التوازن بين العمل والحياة وتأثيرها الحقيقي على أدائهم ورضاهم الوظيفي.

خطوات جمع البيانات:

تُعد أدوات جمع البيانات من العناصر الأساسية التي يعتمد عليها الباحثون للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لإجراء التحليلات والوصول إلى النتائج والاستنتاجات. في دراسة أثر برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية، تم استخدام استبيان مغلق كأداة رئيسية لجمع البيانات. يعكس تصميم الاستبيان وتوزيعه وتحليله الأهمية الكبيرة التي توليها الدراسة لجمع بيانات دقيقة وشاملة.

➤ تصميم الاستبيان

تم تصميم الاستبيان بشكل يضمن تغطية كافة الجوانب المتعلقة ببرامج التوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي. اشتمل الاستبيان على مجموعة من الأسئلة المغلقة التي تم تصنيفها إلى عدة أقسام رئيسية، حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الاتفاق أو الاختلاف مع كل عبارة. يتضمن مقياس ليكرت خمس درجات تبدأ من "موافق بشدة" وتنتهي بـ "غير موافق بشدة"، مما يتيح للمشاركين التعبير عن آرائهم بدقة.

➤ أقسام الاستبيان

1. القسم الأول: البيانات الديموغرافية

يهدف هذا القسم إلى جمع المعلومات الأساسية عن المشاركين مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي. هذه البيانات ضرورية لتحليل تأثير العوامل الديموغرافية على رضا الموظفين وأدائهم، وكذلك لفحص الفروق بين المجموعات المختلفة.

2. القسم الثاني: برامج التوازن بين العمل والحياة

يركز هذا القسم على استقصاء آراء الموظفين حول برامج التوازن بين العمل والحياة التي تقدمها مؤسساتهم. يشمل ذلك السياسات المتعلقة بساعات العمل المرنة، العمل عن بُعد، الإجازات المدفوعة، وغيرها من البرامج التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. تم تصميم الأسئلة لقياس مدى معرفة الموظفين بهذه البرامج ومدى استفادتهم منها.

3. القسم الثالث: الرضا الوظيفي

يتناول هذا القسم مستوى رضا الموظفين عن وظائفهم بشكل عام. يشمل ذلك الرضا عن بيئة العمل، الأجور، فرص التقدم الوظيفي، والعلاقات مع الزملاء والمديرين. تم تصميم الأسئلة في هذا القسم لقياس مستوى الرضا باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

4. القسم الرابع: الأداء الوظيفي

يركز هذا القسم على تقييم أداء الموظفين في وظائفهم. يشمل ذلك مقاييس الأداء الفردي مثل الإنتاجية، الجودة، الالتزام بالمواعيد، والقدرة على العمل الجماعي. تم تصميم الأسئلة لقياس مدى تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على هذه الجوانب من الأداء الوظيفي.

5. إجراءات توزيع الاستبيان

تم توزيع الاستبيان على العينة المختارة من الموظفين بطرق مختلفة لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين. شملت هذه الطرق البريد الإلكتروني، الاستبيانات الإلكترونية عبر الإنترنت، والتوزيع المباشر في مواقع العمل. تم تقديم توجيهات واضحة للمشاركين لضمان فهمهم الكامل للأسئلة وتقديم إجابات دقيقة. كما تم التأكيد على سرية المشاركات لضمان نزاهة البيانات.

6. جمع البيانات وتحليلها

بعد جمع البيانات، تم إدخالها إلى برامج التحليل الإحصائي لإجراء التحليلات اللازمة. تم استخدام التحليل الوصفي لعرض خصائص العينة واستعراض التوزيعات التكرارية للبيانات. كما تم استخدام اختبارات الفرضيات، وتحليل التباين (ANOVA)، والانحدار الخطي المتعدد لتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة وتحديد مدى تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم.

حدود البحث

- الحدود البشرية

تشير حدود الدراسة البشرية إلى المجموعة المحددة من الأفراد المشمولين في البحث، والذين تم جمع البيانات منهم وتحليلها للوصول إلى النتائج والاستنتاجات. في هذه الدراسة، تم استهداف موظفين يعملون في مؤسسات في المملكة العربية السعودية، بغض النظر عن القطاع أو الصناعة التي يعملون فيها، شرط أن يكونوا متواجدين في المملكة خلال فترة جمع البيانات. تم اختيار العينة بحيث تكون تمثيلية لمختلف الأقسام الوظيفية والمستويات التعليمية والعمرية. هذا يسمح بتعميم النتائج على مجموعة واسعة من الموظفين في المملكة، مما يعزز قابلية الدراسة وتطبيقية نتائجها.

- الحدود الزمانية

تشير حدود الدراسة الزمانية إلى الفترة التي تمت فيها جمع البيانات وتنفيذ الدراسة. تمت الدراسة خلال فترة محددة من 2020-2024م، مما يحدد نطاق تطبيق النتائج والاستنتاجات التي تم الوصول إليها. تم جمع البيانات على مدى أشهر معينة، مما يعكس الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي كانت سائدة في المملكة خلال ذلك الوقت. هذا يساهم في فهم السياق الزمني لتأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة.

- الحدود المكانية

تشير الحدود المكانية إلى الموقع الجغرافي الذي تم فيه تنفيذ الدراسة وجمع البيانات. تمت الدراسة في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على مؤسسات عامة وخاصة في مختلف مناطق المملكة. تم اختيار المؤسسات من مدن متعددة لتمثيل تنوع الظروف الجغرافية والثقافية والاقتصادية في المملكة. هذا يساعد في تعميم نتائج الدراسة على مستوى البلد بأكمله، ويسهم في فهم التباينات الإقليمية في تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

المقدمة

تم فحص البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام الاستبانة وتفسيرها باستخدام أساليب التحليل الإحصائي ذات الصلة مثل معامل ألفا كرونباخ لتقييم الموثوقية، واختبار مربع كاي لتحليل الارتباطات بين المتغيرات. ويصف الفصل كيف تعمل برامج التوازن بين العمل والحياة على تحسين سعادة العمل والأداء، ويوضح النتائج الأكثر صلة بالدراسة وتوافقها مع فرضيات البحث والأدبيات الموجودة.

كما يركز الفصل على التحقيق في الاختلافات بين الخصائص الديموغرافية، مثل العمر والجنس والمستوى التعليمي، لفهم العناصر التي تؤثر على سعادة الموظفين وأدائهم بشكل أكثر اكتمالاً. ويقدم الفصل سلسلة من التوصيات العملية بناءً على نتائج الدراسة بهدف مساعدة المؤسسات في تعزيز برامج التوازن وزيادة سعادة العمل ورفع كفاءة الأداء الوظيفي. وفي نهاية الفصل، يتم تقديم قائمة بالمراجع العلمية التي استندت إليها الدراسة لتعزيز مصداقيتها وضمان ملاءمتها للمعرفة الأكاديمية المعاصرة، مما يساعد في دعم نتائجها ومقترحاتها بطريقة علمية دقيقة.

نتائج الدراسة

• الوصف الإحصائي للبيانات

يهدف التحليل الإحصائي للبيانات من استبانة "تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية" إلى تقديم فهم شامل لأبعاد البيانات الأساسية باستخدام برنامج SPSS ومنهجيات مثل معامل ألفا كرونباخ واختبار مربع كاي. تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الديموغرافية وتوزيعات المشاركين، وكذلك لتقييم صحة وموثوقية الاستبانة. تم جمع بيانات متنوعة من الموظفين عبر العديد من الصناعات في المملكة، مما يسهل التنوع الإحصائي الذي يعزز الثقة.

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من موثوقية أدوات القياس، مما أسفر عن قيمة معامل 0.8 للاستبيان الأساسي، مما يدل على مستوى جيد من الاتساق الداخلي. يزيد هذا المعامل من التأكد من أن الأسئلة المضمنة تقيم بدقة عناصر التوازن بين العمل والحياة وتأثيرها على الرضا والأداء الوظيفي. وقد كشفت نتائج معامل ألفا كرونباخ عن تناقضات طفيفة في الصلاحية عبر الفقرات، مما يشير إلى أنه يمكن الحفاظ على بنية الاستبانة مع بعض التحسينات حسب الحاجة.

كان اختبار مربع كاي أداة أساسية لتحليل الارتباط بين متغيرات المسح الأولية، بما في ذلك تأثيرات برامج الموازنة على رضا العمل وأداء الموظفين. مكن هذا الاختبار من فحص التفاوتات عبر الخصائص الديموغرافية، بما في ذلك العمر والجنس والتحصيل التعليمي، وكشف عن ارتباطات ذات دلالة إحصائية بين برامج الموازنة وتحسين الرضا والأداء، وبالتالي تأكيد فرضية البحث الأولية. يشير تحليل مربع كاي إلى وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين المساعدة التي تقدمها برامج الموازنة وسعادة الموظفين بوظائفهم وأدائهم، وخاصة فيما يتعلق بتأثير هذا التوازن على الإجهاد المرتبط بالعمل والحياة الشخصية.

ويسلط الوصف الإحصائي لبيانات المسح الضوء على أهمية برامج التوازن كعنصر محوري في تحسين رضا الموظفين وأداء الموظفين، ويوضح كيفية استخدام أدوات التحليل الإحصائي مثل SPSS ومعامل ألفا كرونباخ واختبار مربع كاي لبناء قاعدة بيانات موثوقة ومعالجة المتغيرات ذات الصلة (Ghanad, 2023).

Statistics			
Variance	Std. Deviation	N	
		Valid	
0.513	0.716	150	العمر
0.176	0.420	150	الجنس
1.432	1.197	150	الدرجة العلمية
0.401	0.633	150	توفر المؤسسة برامج تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
0.131	0.362	150	أرى أن برامج التوازن بين العمل والحياة تقلل من الإجهاد الوظيفي.
0.314	0.561	150	تساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على زيادة الرضا الوظيفي لدي.
0.295	0.543	150	أشعر بأن برامج التوازن بين العمل والحياة تدعم الإنتاجية في العمل.
0.238	0.488	150	تمكنني برامج التوازن بين العمل والحياة من تحقيق أهدافي الشخصية دون التأثير على أدائي المهني.
0.168	0.410	150	تساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على تعزيز الشعور بالولاء للمؤسسة.
0.472	0.687	150	تساعدني برامج التوازن بين العمل والحياة على تحسين جودة الحياة الشخصية.
0.265	0.515	150	أرى أن توفير برامج توازن بين العمل والحياة يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية.
0.277	0.527	150	أعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعدني على التركيز بشكل أفضل خلال ساعات العمل.
0.323	0.569	150	أشعر بأن برامج التوازن بين العمل والحياة تدعم الصحة النفسية للموظفين.
0.356	0.597	150	تساهم برامج التوازن بين العمل والحياة في تقليل نسبة الغياب عن العمل.
0.260	0.510	150	أرى أن المؤسسة توفر مرونة كافية في ساعات العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.
0.405	0.636	150	برامج التوازن بين العمل والحياة تساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين في المؤسسة.
0.276	0.526	150	أعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعد في تقليل معدلات تبديل الموظفين.
0.465	0.682	150	أرى أن المؤسسة تقدر أهمية التوازن بين العمل والحياة وتوفر الدعم اللازم لتحقيقه.

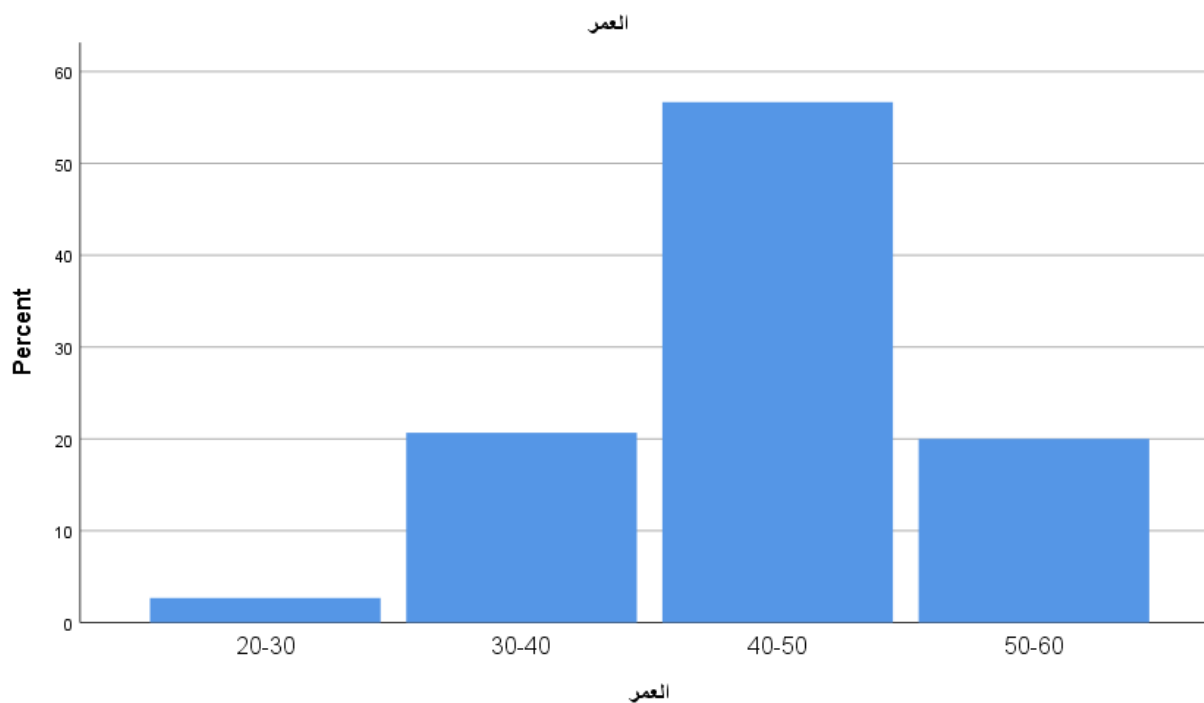
جدول 1 الوصف الاحصائي للبيانات.

• عمر المشاركين في التجربة

ان النسبة للفئة العمرية 50-40 يدل علي ان هناك اهتمام اكثر من أصحاب تلك الفئة بموضوع البحث.

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	4	2.7	2.7	2.7
	30-40	31	20.7	20.7	23.3
	40-50	85	56.7	56.7	80.0
	50-60	30	20.0	20.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 2 التحليل الاحصائي للعمر.



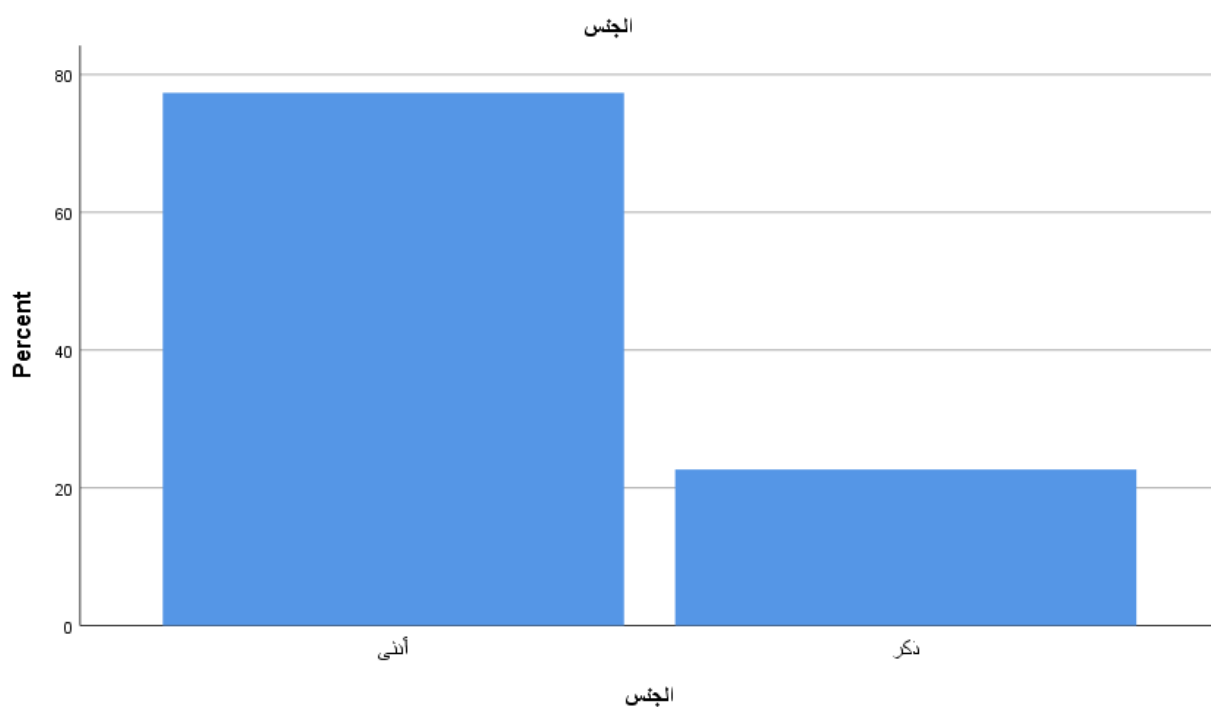
رسم توضيحي 2 التحليل الاحصائي للعمر

• جنس المشاركين في التجربة

ان اقتراب النسبة للنساء من 80% يدل علي ان النساء مهتمين بموضوع البحث اكثر من الذكور ويدل علي ان لاستبانة تم عرضها علي نساء اكثر من الرجال.

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	116	77.3	77.3	77.3
	ذكر	34	22.7	22.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين.



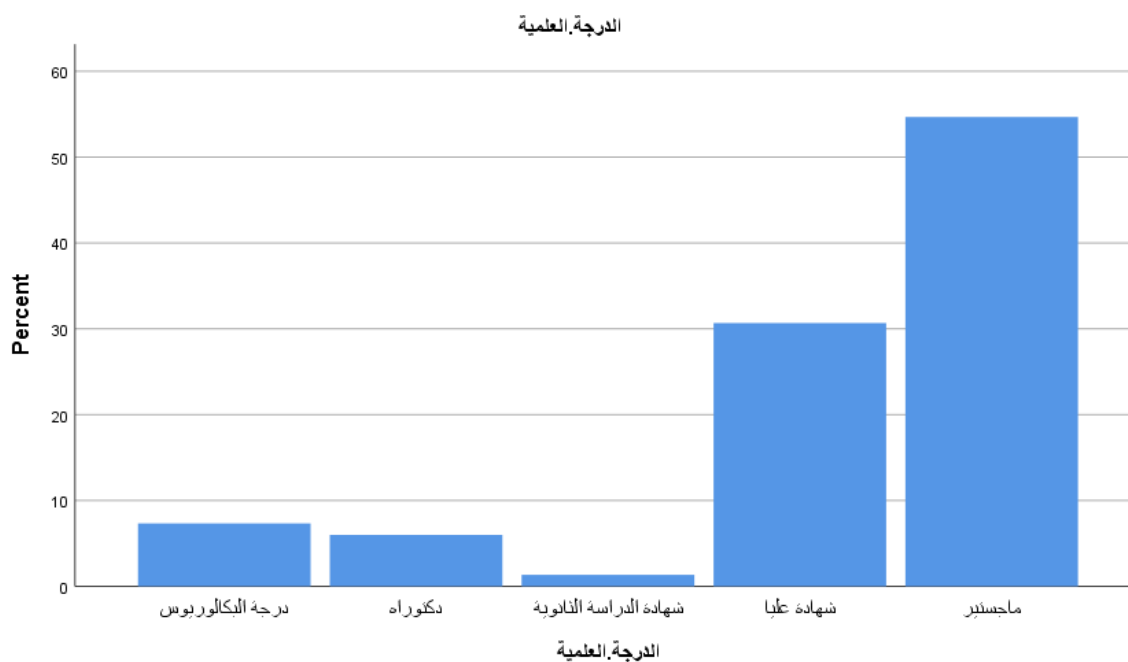
رسم توضيحي 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين

• الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

تخطت النسبة للحاصلين علي درجه الماجستير 50% مما يدل علي ان هناك اهتمام من أصحاب هذه الفئة بموضوع الدراسة للبحث.

الدرجة العلمية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	11	7.3	7.3	7.3
	دكتوراه	9	6.0	6.0	13.3
	شهادة الدراسة الثانوية	2	1.3	1.3	14.7
	شهادة عليا	46	30.7	30.7	45.3
	ماجستير	82	54.7	54.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 4 التحليل الاحصائي للدرجة العلمية.



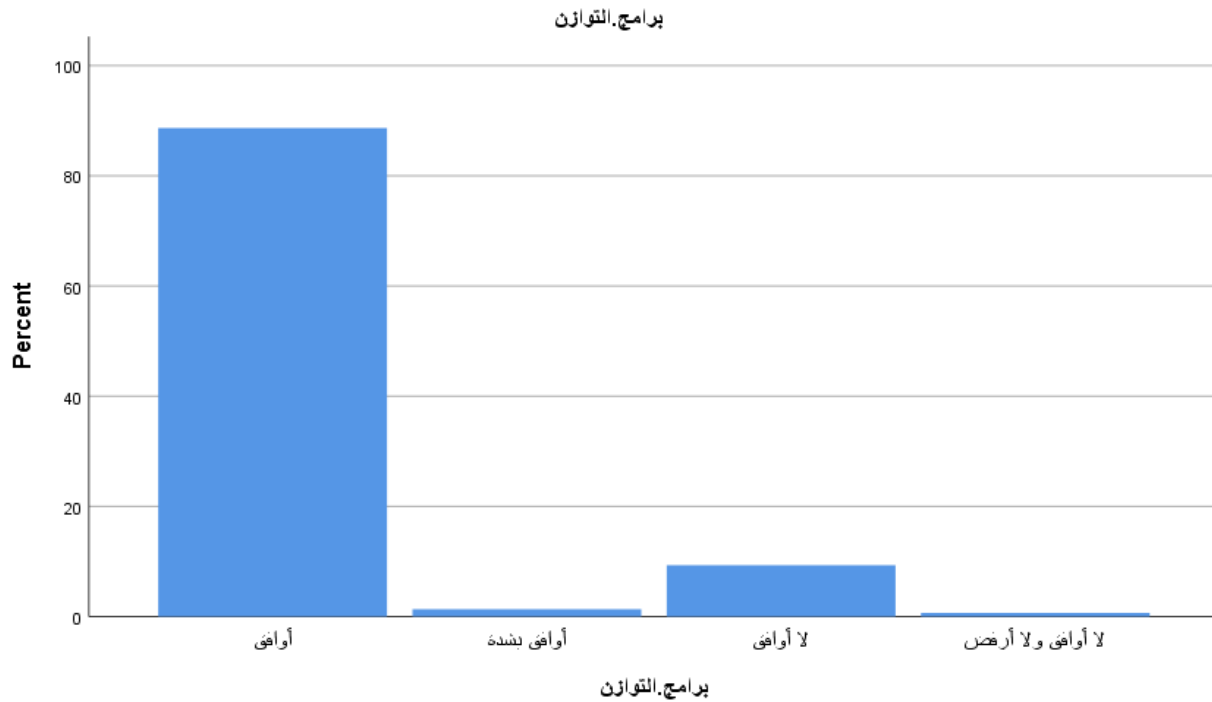
رسم توضيحي 4 التحليل الاحصائي للدرجة العلمية

• توفر المؤسسة برامج تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

مما لا شك فيه ان المؤسسة توفر برامج تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية والدليل علي هذا ان النسبة للموافقة والموافقة بشده 90%.

توفر المؤسسة برامج تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	133	88.7	88.7	88.7
	أوافق بشدة	2	1.3	1.3	90.0
	لا أوافق	14	9.3	9.3	99.3
	لا أوافق ولا أرفض	1	.7	.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 5 التحليلي الإحصائي للمؤسسة برامج تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية.



رسم توضيحي 5 التحليلي الإحصائي للمؤسسة برامج تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية

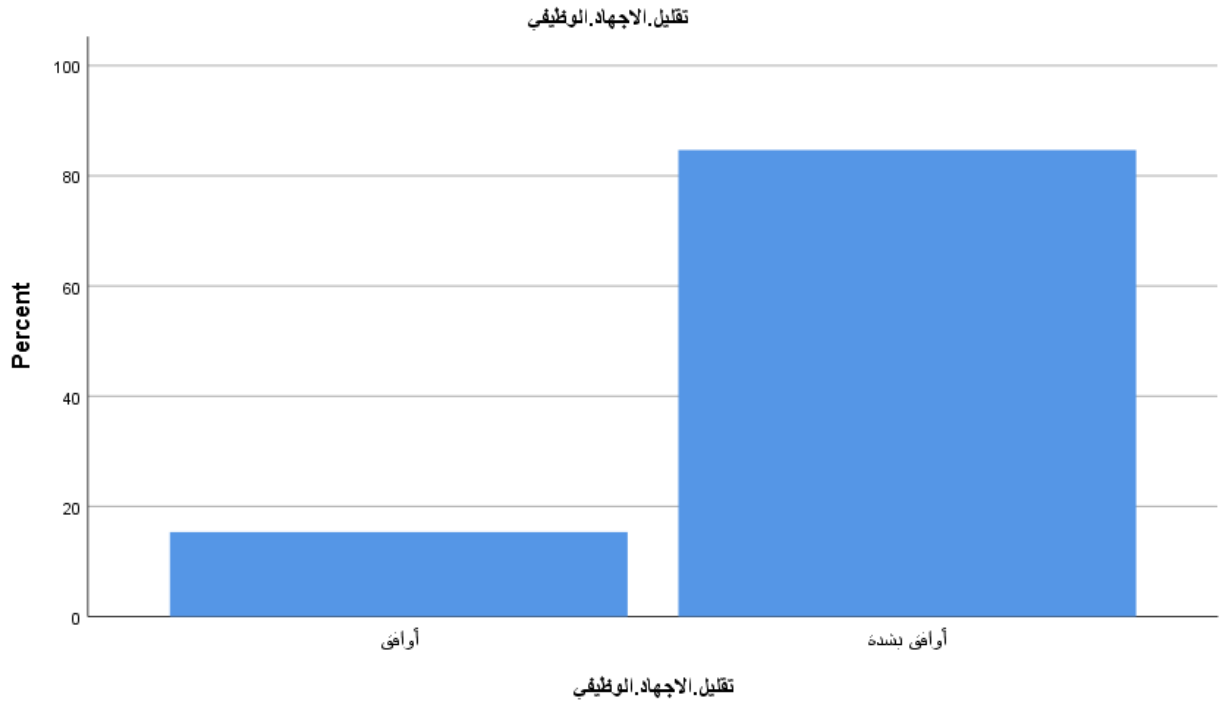
- أرى أن برامج التوازن بين العمل والحياة تقلل من الإجهاد الوظيفي.

جاءت النسبة للموافقة والموافقة بشده 100% وهذا يدل ان هناك اجماع من جميع المشاركين بأن برامج التوازن بين العمل

والحياة تقلل من الإجهاد الوظيفي.

أرى أن برامج التوازن بين العمل والحياة تقلل من الإجهاد الوظيفي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	23	15.3	15.3	15.3
	أوافق بشدة	127	84.7	84.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 6 التحليل الاحصائي لأرى أن برامج التوازن بين العمل والحياة تقلل من الإجهاد الوظيفي.



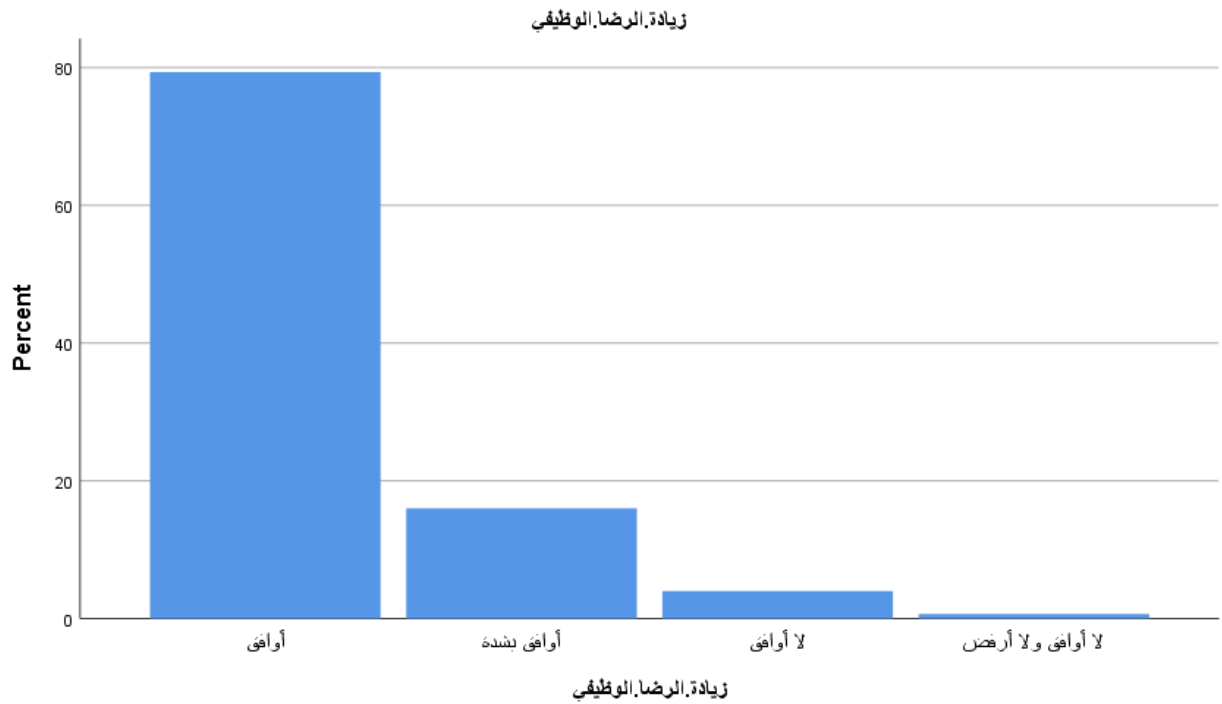
رسم توضيحي 6 التحليل الاحصائي لأرى أن برامج التوازن بين العمل والحياة تقلل من الإجهاد الوظيفي

- تساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على زيادة الرضا الوظيفي.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده تقريبا 95% وهذا يدل علي ان برامج التوازن بين العمل والحياة تساعد على زيادة الرضا الوظيفي.

تساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على زيادة الرضا الوظيفي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	119	79.3	79.3	79.3
	أوافق بشدة	24	16.0	16.0	95.3
	لا أوافق	6	4.0	4.0	99.3
	لا أوافق ولا أرفض	1	.7	.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 7 التحليل الاحصائي لتساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على زيادة الرضا الوظيفي.



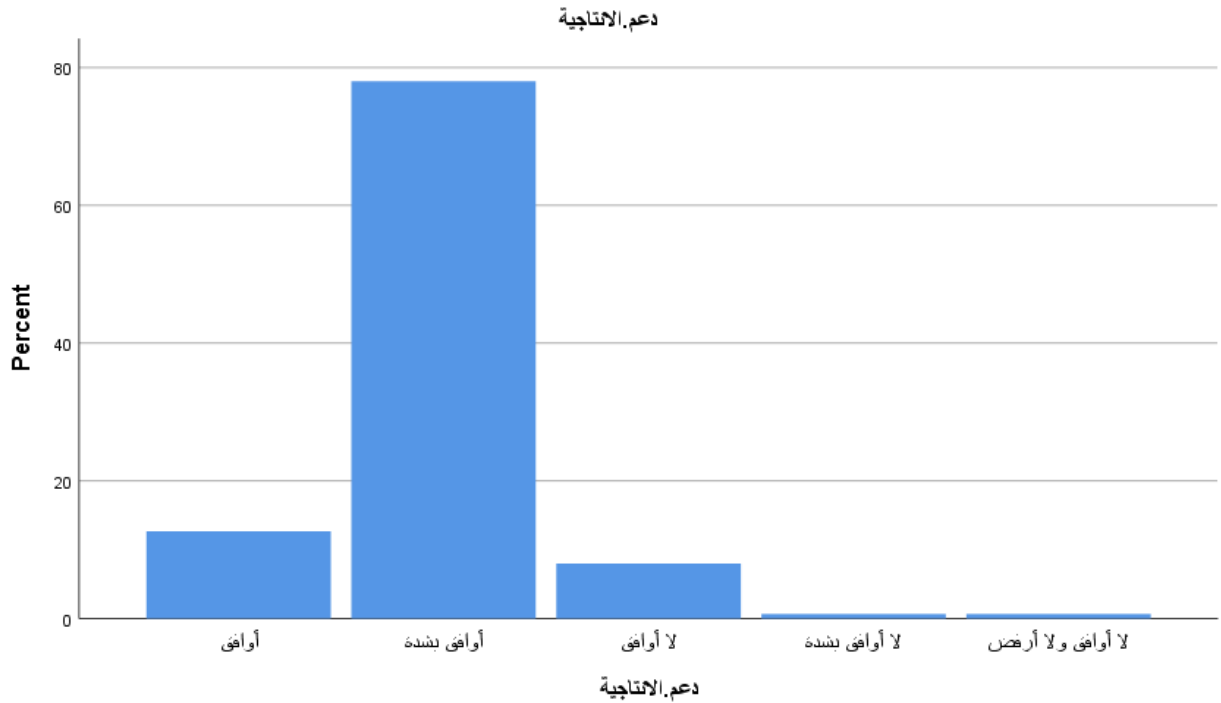
رسم توضيحي 7 التحليل الاحصائي لتساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على زيادة الرضا الوظيفي

- أشعر بأن برامج التوازن بين العمل والحياة تدعم الإنتاجية في العمل.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 90% يدل علي ان هناك اهميه كبيره لبرامج التوازن بين العمل والحياة في دعم الإنتاجية في العمل.

أشعر بأن برامج التوازن بين العمل والحياة تدعم الإنتاجية في العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	19	12.7	12.7	12.7
	أوافق بشده	117	78.0	78.0	90.7
	لا أوافق	12	8.0	8.0	98.7
	لا أوافق بشده	1	.7	.7	99.3
	لا أوافق ولا أرفض	1	.7	.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 8 التحليل الاحصائي لأشعر بأن برامج التوازن بين العمل والحياة تدعم الإنتاجية في العمل.

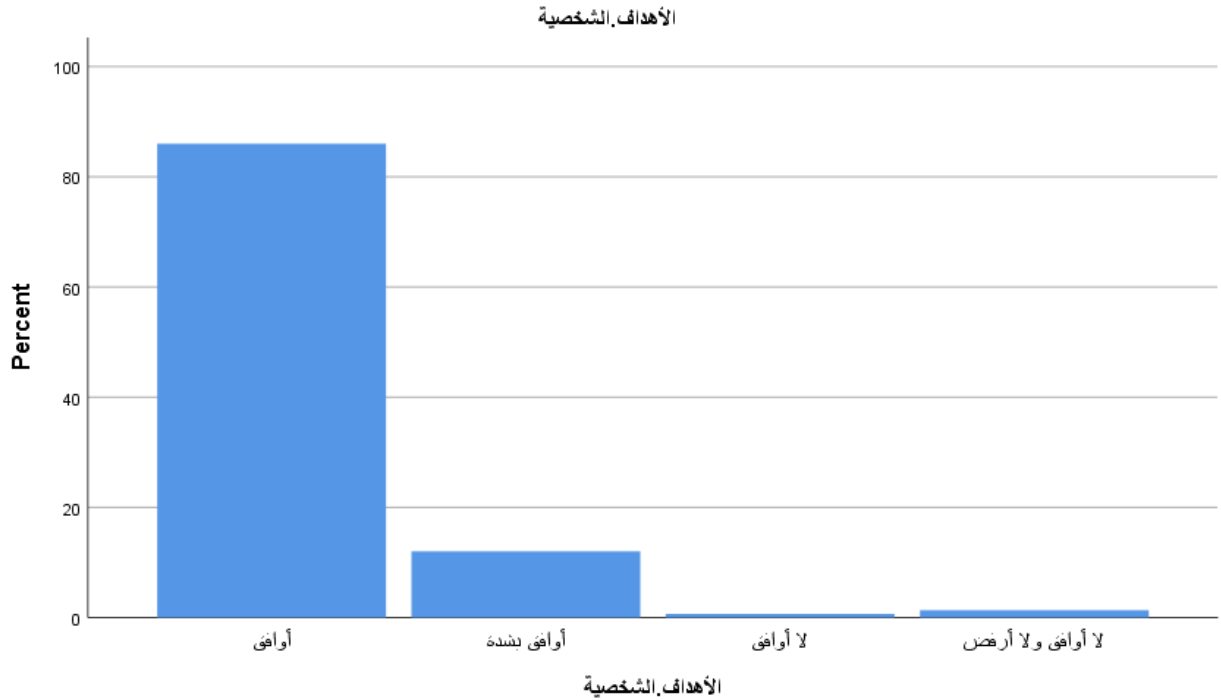


- تمكني برامج التوازن بين العمل والحياة من تحقيق أهدافي الشخصية دون التأثير على أدائي المهني.

تقترب النسبة للموافقة والموافقة بشدخ من 100% وهضا يدل علي ان هناك شبه اجماع بأن برامج التوازن بين العمل والحياة تمكن الموظفين من تحقيق أهدافهم الشخصية دون التأثير على أدائهم المهني.

تمكني برامج التوازن بين العمل والحياة من تحقيق أهدافي الشخصية دون التأثير على أدائي المهني		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	129	86.0	86.0	86.0
	أوافق بشدة	18	12.0	12.0	98.0
	لا أوافق	1	.7	.7	98.7
	لا أوافق ولا أرفض	2	1.3	1.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 9 التحليل الاحصائي لتمكني برامج التوازن بين العمل والحياة من تحقيق أهدافي الشخصية دون التأثير على أدائي المهني.

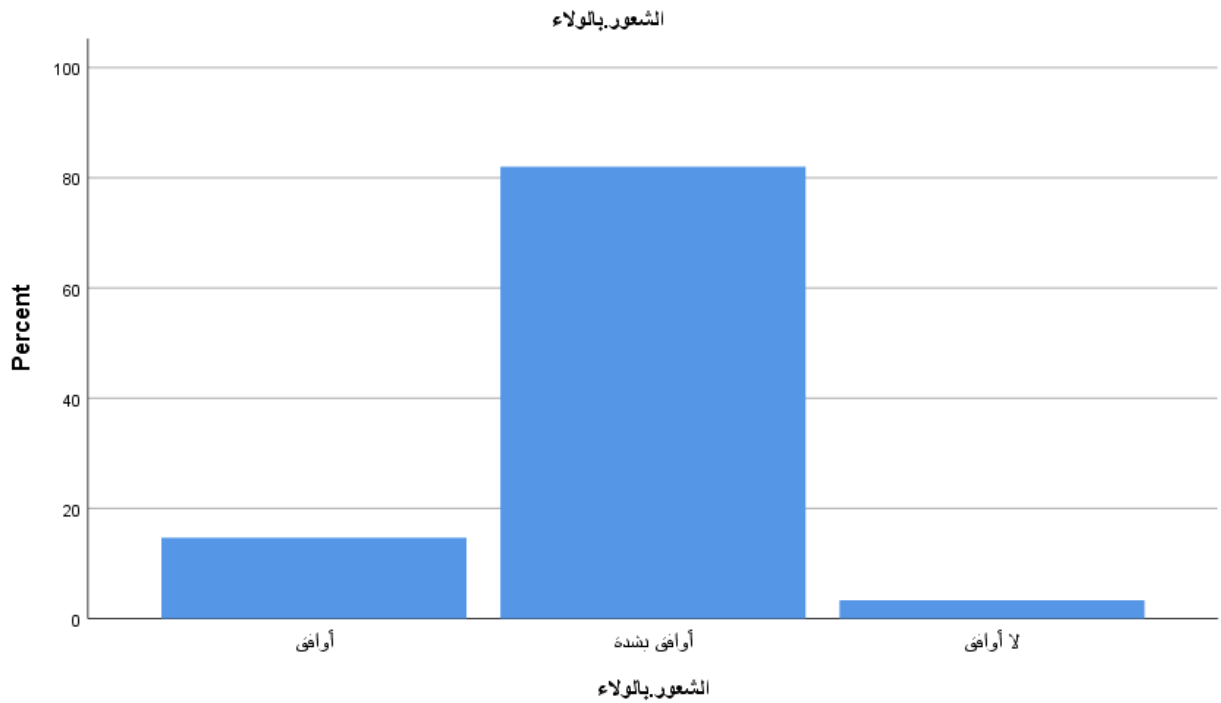


- تساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على تعزيز الشعور بالولاء للمؤسسة.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 95% يدل علي ان برامج التوازن بين العمل والحياة تساعد في تعزيز الشعور بالولاء للمؤسسة.

تساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على تعزيز الشعور بالولاء للمؤسسة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	22	14.7	14.7	14.7
	أوافق بشدة	123	82.0	82.0	96.7
	لا أوافق	5	3.3	3.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 10 التحليل الاحصائي لتساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على تعزيز الشعور بالولاء للمؤسسة.



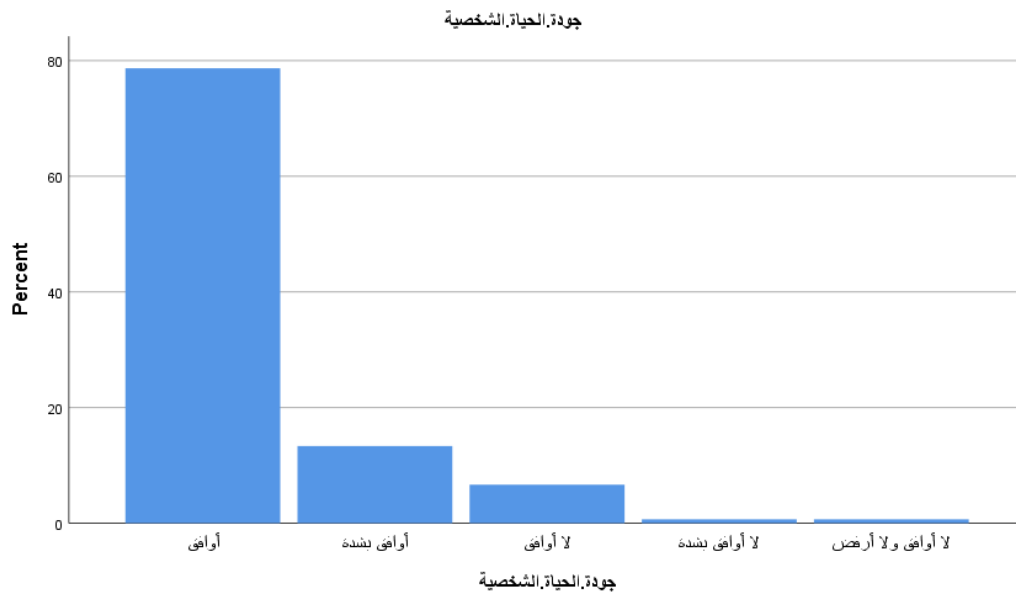
رسم توضيحي 10 التحليل الاحصائي لتساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على تعزيز الشعور بالولاء للمؤسسة

- تساعدني برامج التوازن بين العمل والحياة على تحسين جودة الحياة الشخصية.

مما لا شك فيه ان برامج التوازن بين العمل والحياة تساعد الموظفين على تحسين جودة الحياة الشخصية والدليل علي هذا ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تخطت 90%.

تساعدني برامج التوازن بين العمل والحياة على تحسين جودة الحياة الشخصية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	118	78.7	78.7	78.7
	أوافق بشدة	20	13.3	13.3	92.0
	لا أوافق	10	6.7	6.7	98.7
	لا أوافق بشدة	1	.7	.7	99.3
	لا أوافق ولا أرفض	1	.7	.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 11 التحليل الاحصائي لتساعدني برامج التوازن بين العمل والحياة على تحسين جودة الحياة الشخصية.



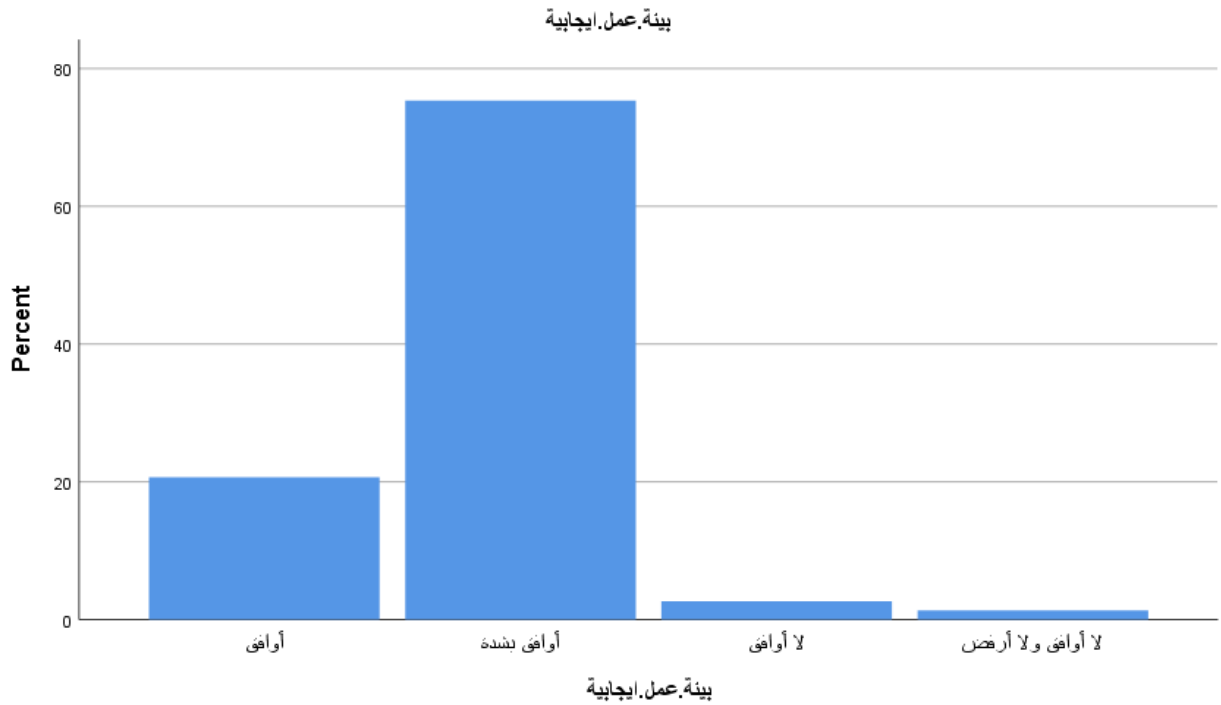
رسم توضيحي 11 التحليل الاحصائي لتساعدني برامج التوازن بين العمل والحياة على تحسين جودة الحياة الشخصية

- أرى أن توفير برامج توازن بين العمل والحياة يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية.

ان وصول النسبة للموافقة والموافقة بشده الي 96% يدل علي ان توفير برامج توازن بين العمل والحياة يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية.

أرى أن توفير برامج توازن بين العمل والحياة يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	31	20.7	20.7	20.7
	أوافق بشدة	113	75.3	75.3	96.0
	لا أوافق	4	2.7	2.7	98.7
	لا أوافق ولا أرفض	2	1.3	1.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 12 التحليل الاحصائي لأرى أن توفير برامج توازن بين العمل والحياة يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية.



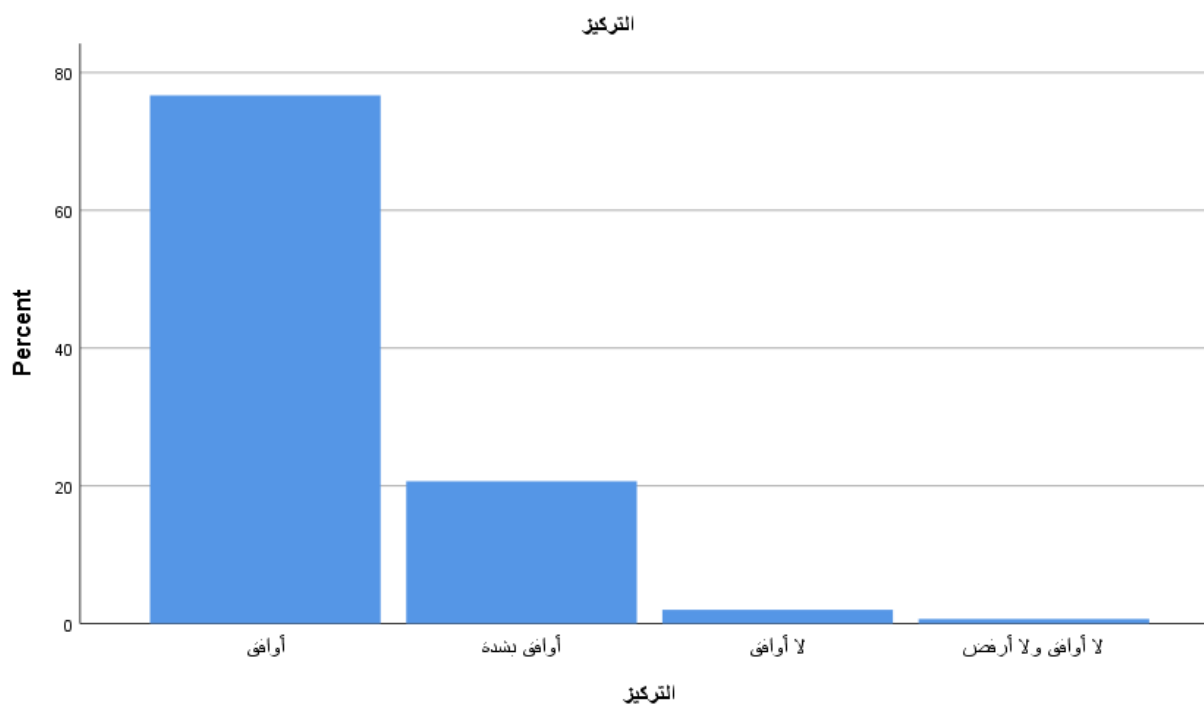
رسم توضيحي 12 التحليل الاحصائي لأرى أن توفير برامج توازن بين العمل والحياة يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية

- أعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعدني على التركيز بشكل أفضل خلال ساعات العمل.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 96% يدل علي ان برامج التوازن بين العمل والحياة تساعد الموظفين على التركيز بشكل أفضل خلال ساعات العمل.

أعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعدني على التركيز بشكل أفضل خلال ساعات العمل		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	115	76.7	76.7	76.7
	أوافق بشدة	31	20.7	20.7	97.3
	لا أوافق	3	2.0	2.0	99.3
	لا أوافق ولا أرفض	1	.7	.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 13 التحليل الاحصائي لأعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعدني على التركيز بشكل أفضل خلال ساعات العمل.



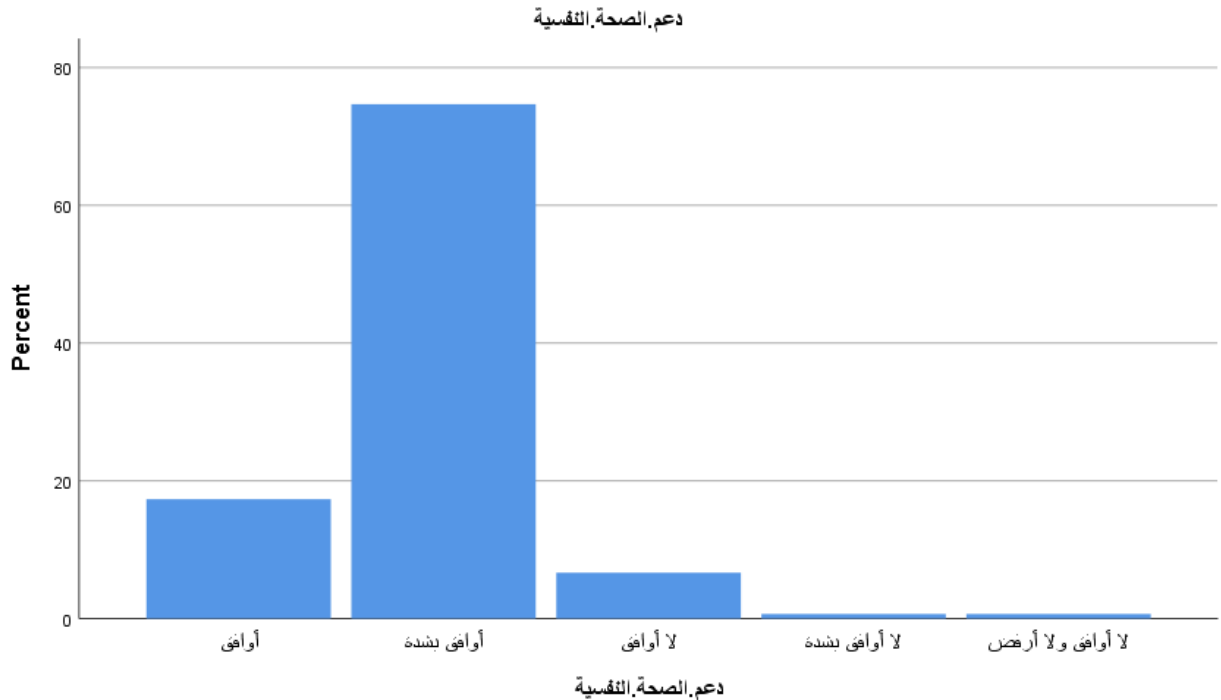
رسم توضيحي 13 التحليل الاحصائي لأعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعدني على التركيز بشكل أفضل خلال ساعات العمل

- أشعر بأن برامج التوازن بين العمل والحياة تدعم الصحة النفسية للموظفين.

مما لا شك فيه ان برامج التوازن بين العمل والحياة تدعم الصحة النفسية للموظفين والدليل علي هذا ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تخطت 90%.

أشعر بأن برامج التوازن بين العمل والحياة تدعم الصحة النفسية للموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	26	17.3	17.3	17.3
	أوافق بشدة	112	74.7	74.7	92.0
	لا أوافق	10	6.7	6.7	98.7
	لا أوافق بشدة	1	.7	.7	99.3
	لا أوافق ولا أرفض	1	.7	.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 14 التحليل الاحصائي لأشعر بأن برامج التوازن بين العمل والحياة تدعم الصحة النفسية للموظفين.

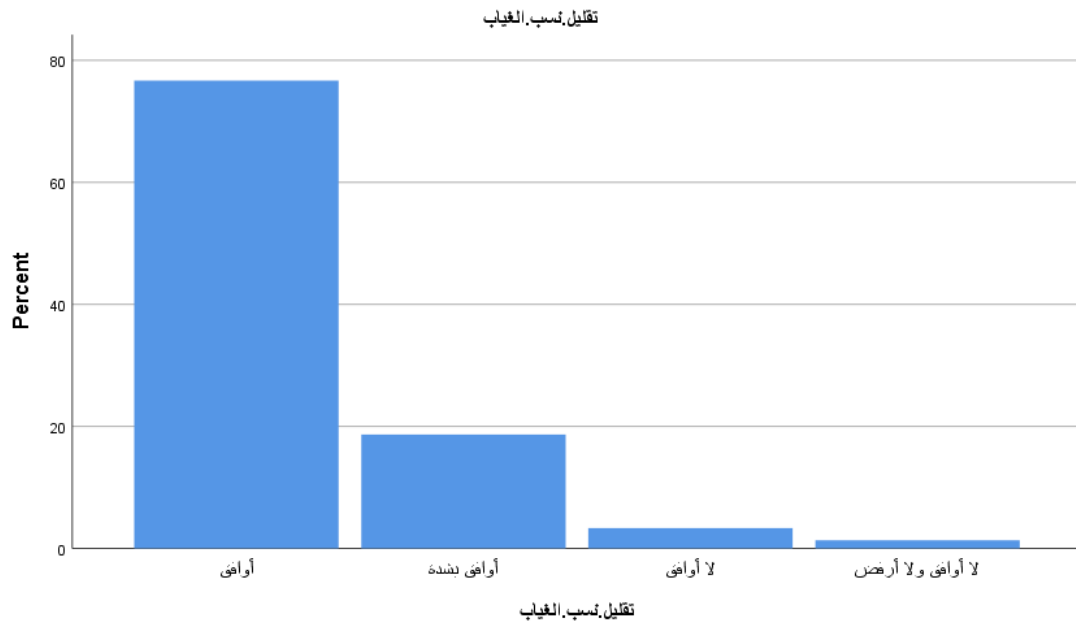


• تساهم برامج التوازن بين العمل والحياة في تقليل نسبة الغياب عن العمل.

يتضح من الجدول ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تقترب من 95% وهذا يدل علي ان برامج التوازن بين العمل والحياة في تقليل نسبة الغياب عن العمل.

تساهم برامج التوازن بين العمل والحياة في تقليل نسبة الغياب عن العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	115	76.7	76.7	76.7
	أوافق بشدة	28	18.7	18.7	95.3
	لا أوافق	5	3.3	3.3	98.7
	لا أوافق ولا أرفض	2	1.3	1.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 15 التحليل الاحصائي لتساهم برامج التوازن بين العمل والحياة في تقليل نسبة الغياب عن العمل.



رسم توضيحي 15 التحليل الاحصائي لتساهم برامج التوازن بين العمل والحياة في تقليل نسبة الغياب عن العمل

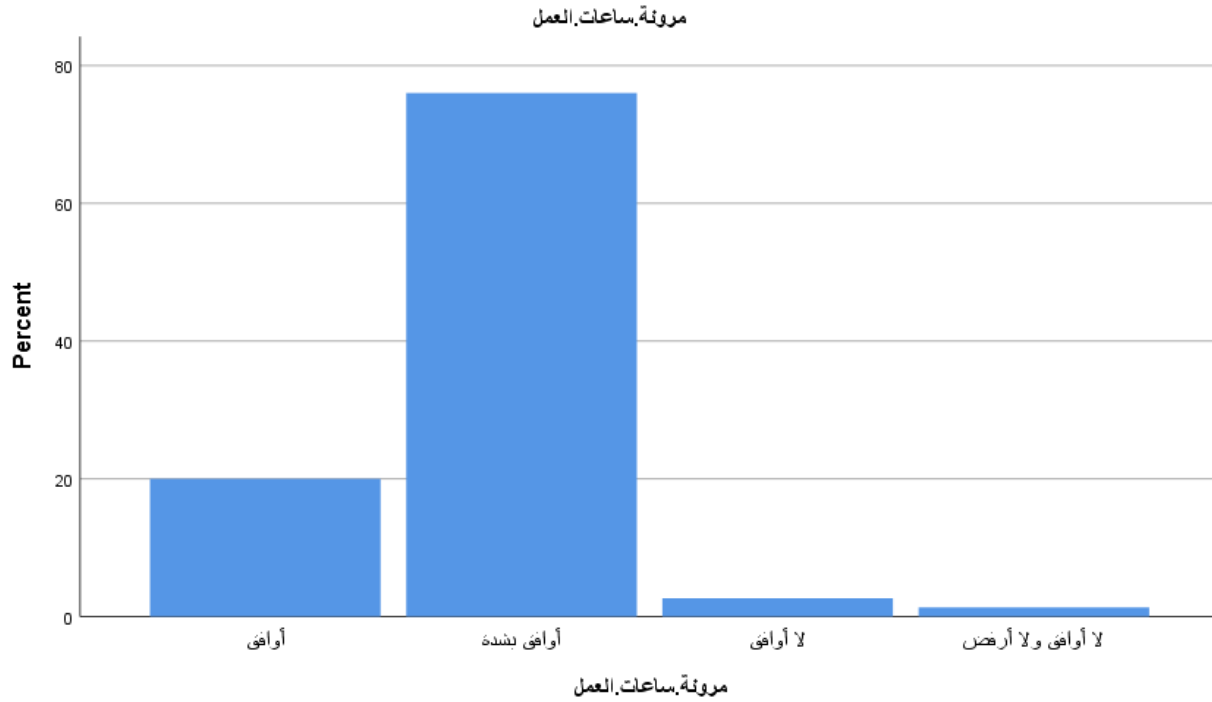
- أرى أن المؤسسة توفر مرونة كافية في ساعات العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.

مما لا شك فيه ان المؤسسة توفر مرونة كافية في ساعات العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة والدليل علي هذا ان

النسبة للموافقة والموافقة بشده 96%.

أرى أن المؤسسة توفر مرونة كافية في ساعات العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	30	20.0	20.0	20.0
	أوافق بشدة	114	76.0	76.0	96.0
	لا أوافق	4	2.7	2.7	98.7
	لا أوافق ولا أرفض	2	1.3	1.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 16 التحليل الاحصائي لأرى أن المؤسسة توفر مرونة كافية في ساعات العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.



رسم توضيحي 16 التحليل الاحصائي لأرى أن المؤسسة توفر مرونة كافية في ساعات العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة

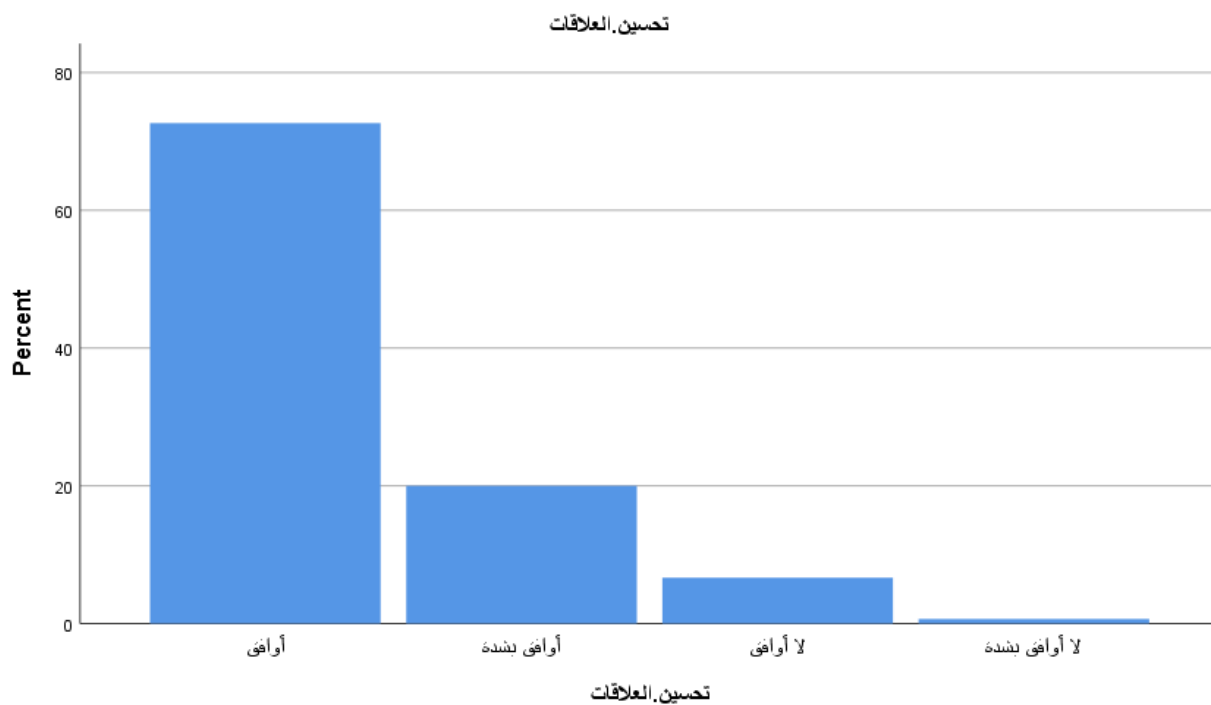
• برامج التوازن بين العمل والحياة تساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين في المؤسسة.

من الواضح في الجدول ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تخطت 92% مما يدل علي ان برامج التوازن بين العمل والحياة

تساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين في المؤسسة.

برامج التوازن بين العمل والحياة تساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين في المؤسسة		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	109	72.7	72.7	72.7
	أوافق بشدة	30	20.0	20.0	92.7
	لا أوافق	10	6.7	6.7	99.3
	لا أوافق بشدة	1	.7	.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 17 التحليل الاحصائي لبرامج التوازن بين العمل والحياة تساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين في المؤسسة.



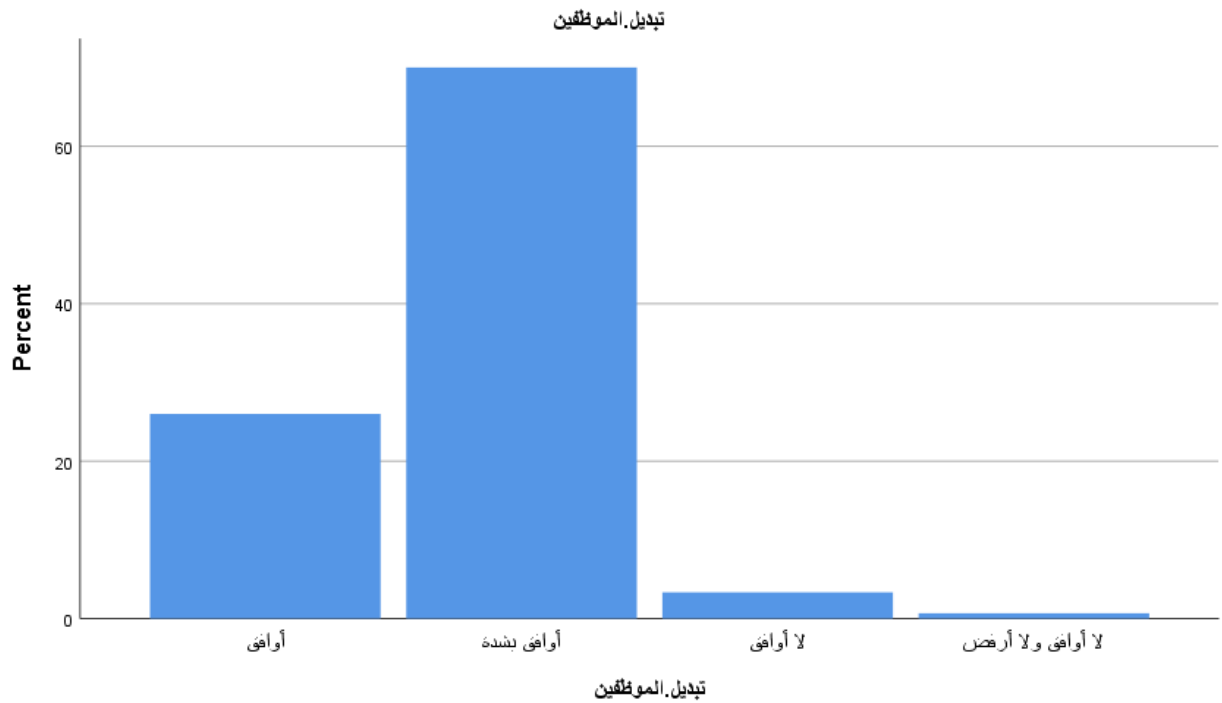
رسم توضيحي 17 التحليل الاحصائي لبرامج التوازن بين العمل والحياة تساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين في المؤسسة

- أعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعد في تقليل معدلات تبديل الموظفين.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 95% مما يدل علي ان برامج التوازن بين العمل والحياة تساعد في تقليل معدلات تبديل الموظفين.

أعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعد في تقليل معدلات تبديل الموظفين		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	39	26.0	26.0	26.0
	أوافق بشدة	105	70.0	70.0	96.0
	لا أوافق	5	3.3	3.3	99.3
	لا أوافق ولا أرفض	1	.7	.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 18 التحليل الاحصائي لأعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعد في تقليل معدلات تبديل الموظفين.



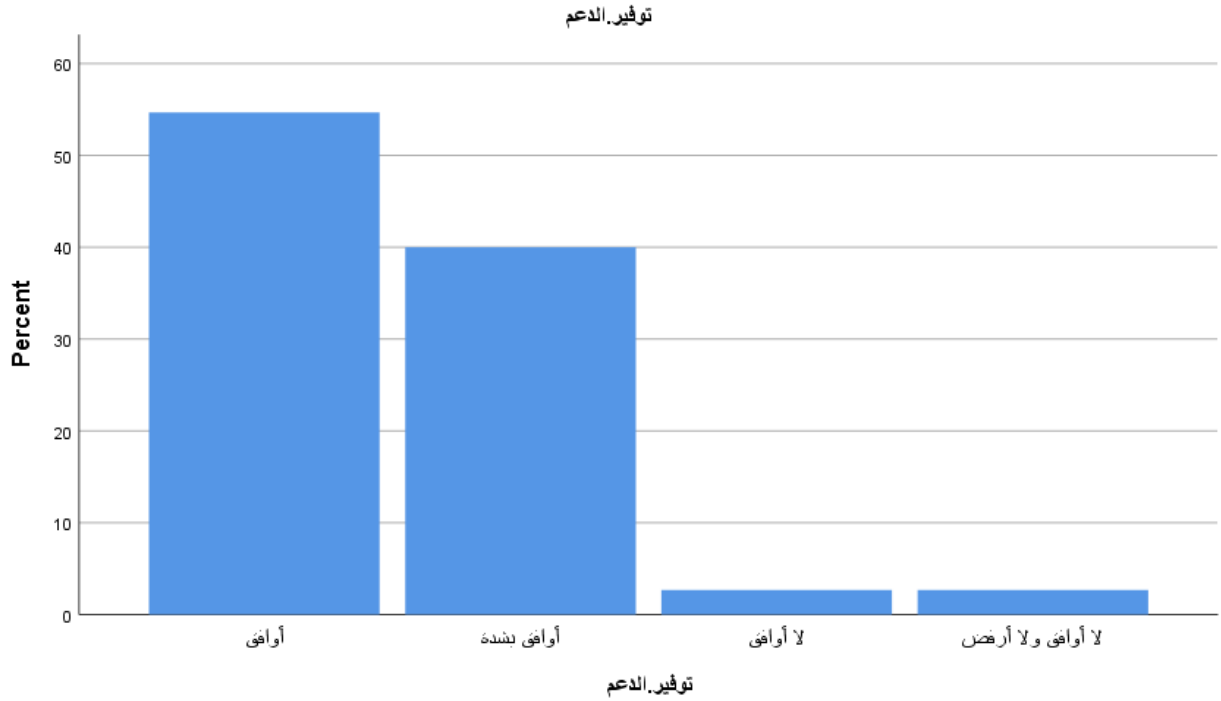
رسم توضيحي 18 التحليل الاحصائي لأعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعد في تقليل معدلات تبديل الموظفين

- أرى أن المؤسسة تقدر أهمية التوازن بين العمل والحياة وتوفير الدعم اللازم لتحقيقه.

ان اقتراب النسبة للموافقة والموافقة بشده من 95% يدل علي ان المؤسسة تقدر أهمية التوازن بين العمل والحياة وتوفير الدعم اللازم لتحقيقه.

أرى أن المؤسسة تقدر أهمية التوازن بين العمل والحياة وتوفير الدعم اللازم لتحقيقه		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	82	54.7	54.7	54.7
	أوافق بشدة	60	40.0	40.0	94.7
	لا أوافق	4	2.7	2.7	97.3
	لا أوافق ولا أرفض	4	2.7	2.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 19 التحليل الاحصائي لأرى أن المؤسسة تقدر أهمية التوازن بين العمل والحياة وتوفير الدعم اللازم لتحقيقه.



رسم توضيحي 19 التحليل الاحصائي لأرى أن المؤسسة تقدر أهمية التوازن بين العمل والحياة وتوفير الدعم اللازم لتحقيقه

• تحليل المصدقية والموثوقية

إن تحليل المصدقية والثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ يعد خطوة مهمة في ضمان جودة بيانات الاستبانة واتساقها الداخلي، حيث يقيس هذا المعامل مدى اتفاق الأسئلة مع بعضها البعض وقدرتها على قياس المفهوم المستهدف للاستبيان. وعادة ما تكون معاملات ألفا كرونباخ مساوية أو أكبر من 0.7، حيث تشير القيمة بين 0.7 و0.8 إلى مستوى مقبول من الثبات، في حين تشير القيمة الأكبر من 0.8 إلى مستوى عالٍ من الثبات والثبات الداخلي، مما يزيد من الثقة في نتائج الاستبانة. وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ في دراسة "أثر برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية" لتقييم ثبات الأسئلة حول رضا الموظفين وأدائهم، وكذلك علاقتها ببرامج التوازن. وقد كشفت النتائج أن معامل ألفا كرونباخ للقسم الذي يقيم رضا الموظفين كان ضمن نطاق مقبول، مما يدل على أن الأسئلة المرتبطة بهذا المتغير متسقة وتعكس موضوع البحث بدقة. كما أن الفقرات التي تناولت تقييم أداء الموظفين كانت لها قيمة ألفا كرونباخ مرضية، مما يشير إلى موثوقيتها وقدرتها على مراقبة مستويات الأداء بطريقة متكاملة. وقد تشير بعض الفقرات إلى انخفاض في قيمة معامل ألفا كرونباخ عند حسابها بشكل منفصل، مما يشير إلى ضرورة مراجعتها وتحسينها لتحقيق درجة أكبر من الاتساق الداخلي. يشير معامل ألفا كرونباخ المرتفع في الاستبانة إلى الاتساق ويدعم بنائه. قد تشير القيمة المنخفضة إلى التباين في بعض الأسئلة أو الحاجة إلى تقليل عدد الفقرات للحصول على نتائج أكثر دقة. وبالتالي، فإن معامل ألفا كرونباخ يعد أداة مهمة لقياس الموثوقية، لأنه له تأثير كبير على صحة تفسير البيانات وتحليلها في بيئة إحصائية (Schrepp، 2020).

من الواضح في الجدول أن نسبه صلاحية البيانات 100% مما يدل على أن النسبة لصلاحية البيانات 100% مما يدل على أهميه نتائج بيانات التجربة وجاء معامل الفا كرونباخ بقيمه 0.897. وهذا يدل على مصداقيه وموثوقية البيانات وهضا يدل على أن بيانات الاستبانة تصلح لاستنتاج مخرجات الدراسة.

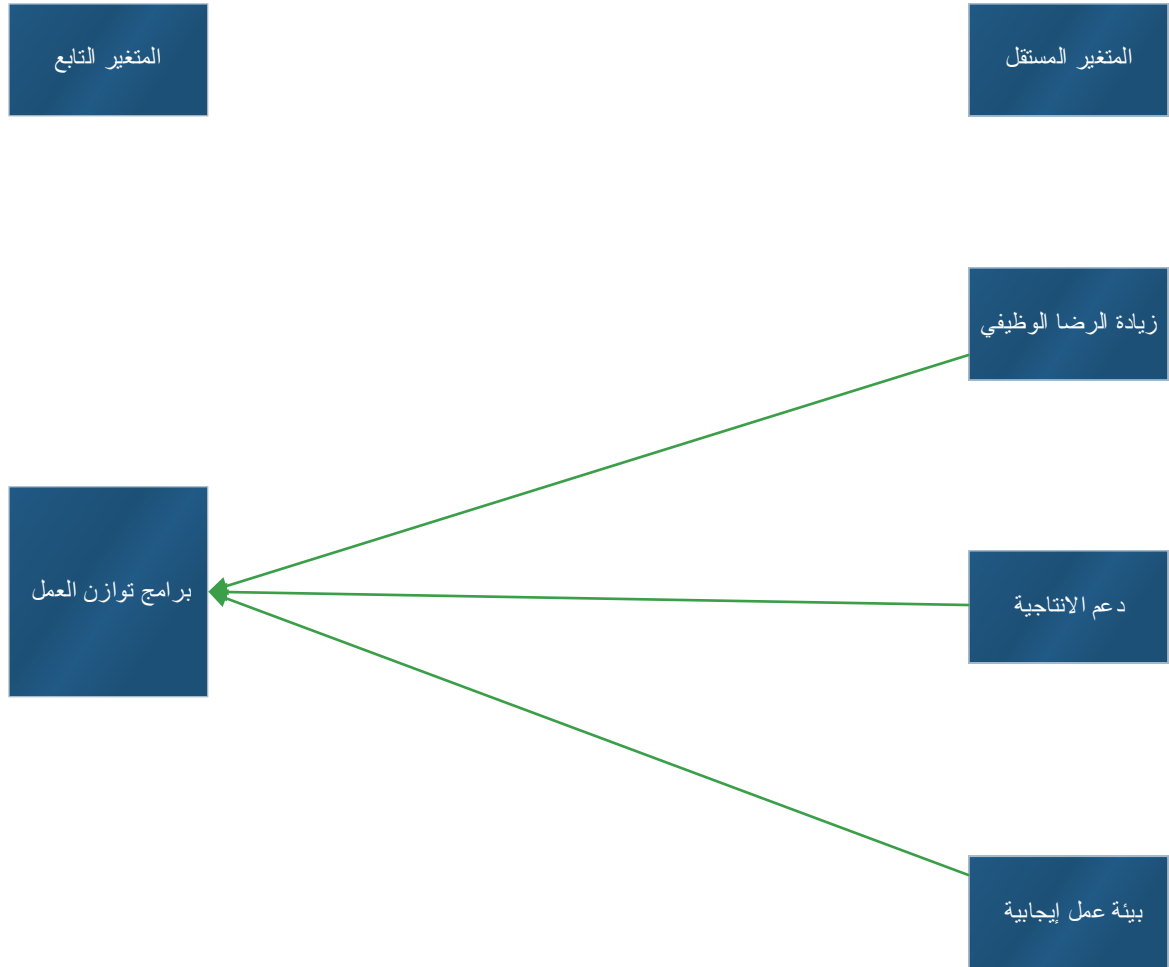
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	150	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 20 نسبة صلاحية البيانات.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.897	.864	18

جدول 21 معامل الفакرونباخ.

• متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 20 متغيرات الدراسة

• دور برامج توازن العمل في زيادة الرضا الوظيفي

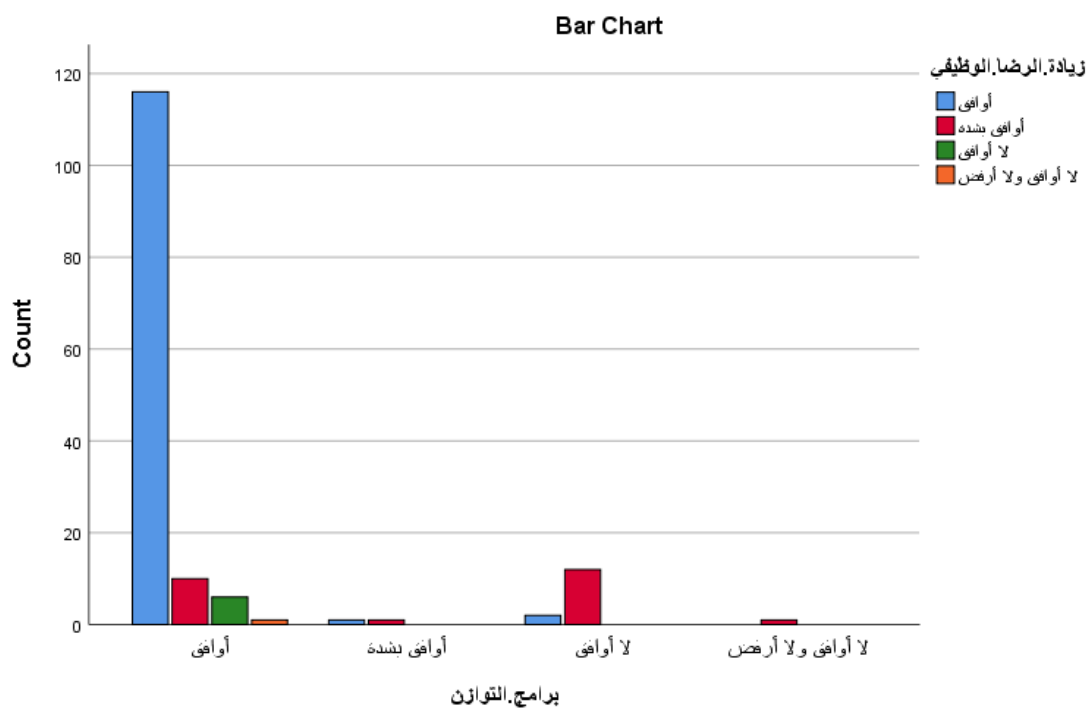
تلعب برامج التوازن بين العمل والحياة دورًا حيويًا في تعزيز رضا الموظفين عن وظائفهم، حيث تحاول إنشاء بيئة عمل داعمة تمكن العمال من إدارة مسؤولياتهم المهنية والشخصية بمرونة وكفاءة. من خلال توفير جداول عمل مرنة وخيارات العمل عن بُعد والإجازات المدفوعة والمساعدة في الصحة العقلية، يمكن لبرامج التوازن تخفيف التوتر وتقليل الإرهاق المرتبط بالعمل. يساعد هذا التوازن بين العمل والحياة في تعزيز رفاهية الموظفين، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والشعور بالانتماء إلى الشركة.

بالإضافة إلى ذلك، تشير الدراسات إلى أن الموظفين الذين يشعرون بأن احتياجاتهم الشخصية والمهنية معترف بها يميلون إلى التواصل بشكل إيجابي مع شركاتهم، ومن المرجح أن يبقوا ويساهموا بنجاح في تحقيق أهداف المنظمة. تعزز برامج التوازن شعور الموظفين بالاستقرار والتقدير من قبل الشركة، مما يزيد من دافعهم للعمل وأدائهم الوظيفي. كما أن تمكين العمال من تجربة حياة شخصية صحية يساعد أيضًا في قدرتهم على التركيز والفعالية في العمل، مما يقلل من احتمالية الإرهاق الوظيفي ويزيد من شعورهم بالرضا (Silaban, 2021).

يتضح من الجدول ان درجة الحرية تساوي 4 وهذا يدل علي عدم وجود تشتت بين المتغيرات ويؤكد اهميه دور برامج توازن العمل في زيادة الرضا الوظيفي.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	64.774 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	47.009	4	.000
Linear-by-Linear Association	20.073	1	.000
N of Valid Cases	150		
a. 12 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.			

جدول 22 اختبار كاي اسكوير لدور برامج توازن العمل في زيادة الرضا الوظيفي.



رسم توضيحي 21 الأعمدة المتماثلة للجدول المتقاطعة لدور برامج توازن العمل في زيادة الرضا الوظيفي

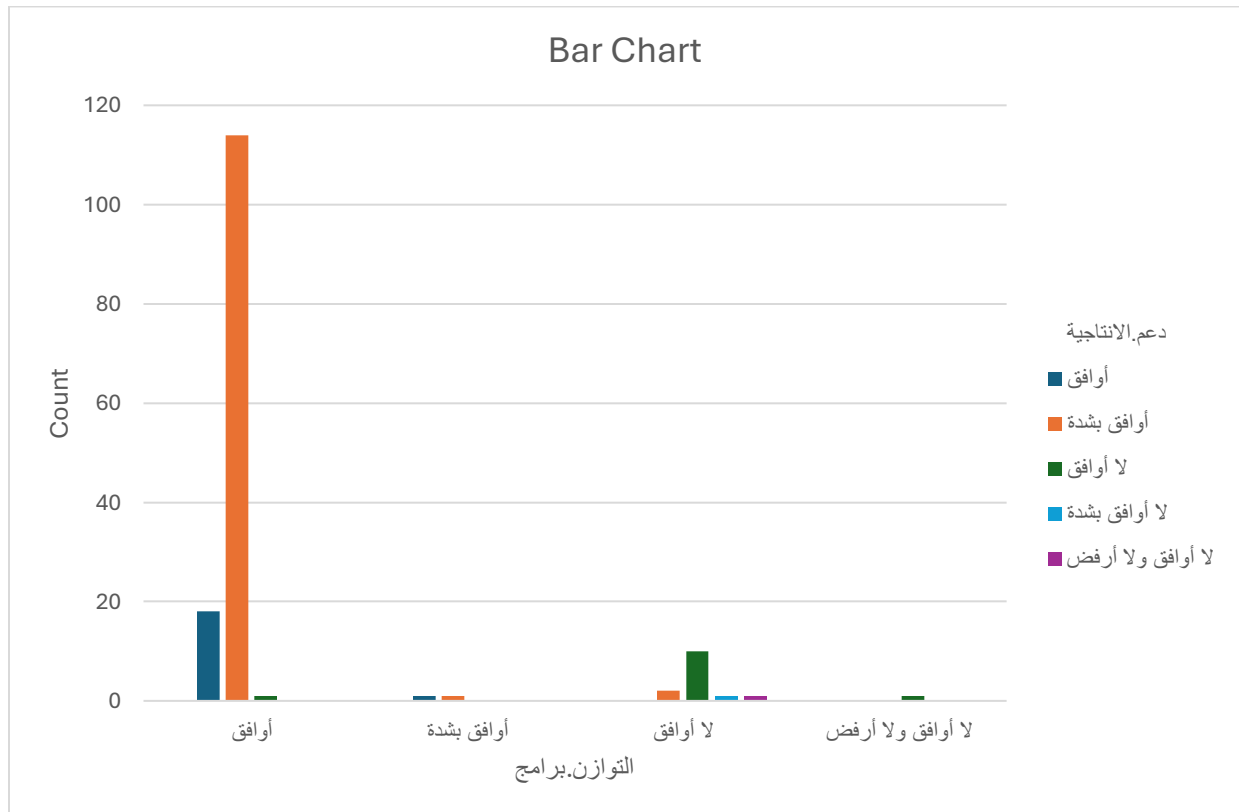
• دور برامج توازن العمل في دعم الإنتاجية

تلعب برامج التوازن بين العمل والحياة دورًا مهمًا في تعزيز الإنتاجية من خلال مساعدة الموظفين على إدارة وقتهم بكفاءة أكبر وتقليل الضغوط الناجمة عن محاولة الجمع بين العمل والحياة المنزلية. تساعد هذه المبادرات، التي تشمل جداول العمل المرنة وبدائل العمل عن بُعد وإجازة الوالدين، في خلق بيئة عمل أكثر مرونة تناسب المتطلبات المحددة للموظفين. عندما يتمتع الموظفون بحرية أكبر في تنظيم جدولهم الزمني وتقليل ضغوط حياتهم الشخصية، فإنهم يكونون أكثر تركيزًا وانخراطًا أثناء ساعات العمل، مما يعزز إنتاجيتهم وقدرتهم على الأداء بأفضل ما لديهم. بالإضافة إلى ذلك، تعمل برامج التوازن على تعزيز الصحة العقلية والجسدية للموظفين، مما يؤدي إلى تقليل التغيب والإرهاق الوظيفي، وهما قضيتان مهمتان تؤثران سلبًا على الإنتاجية. يساعد التوازن بين العمل والحياة الموظفين على أخذ فترات راحة والتعافي، مما يعزز قدرتهم على التركيز والإبداع. كما يجعل هذا التوازن الموظفين أكثر ولاءً للمنظمة ويعزز دافعهم لتحقيق أهدافها، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم وإنتاجيتهم بشكل عام (Marecki، 2024).

جاءت القيمة للحرية في الجدول تساوي 3 مما يدل على عدم وجود تشتت بين المتغيرات ويؤكد الدور الكبير لبرامج توازن العمل في دعم الإنتاجية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	122.770 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	72.547	3	.000
Linear-by-Linear Association	59.689	1	.000
N of Valid Cases	150		
a. 16 cells (80.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.			

جدول 23 اختبار كاي اسكوير لدور برامج توازن العمل في دعم الإنتاجية.



رسم توضيحي 22 الأعمدة المتماثلة للجدول المتقاطعة لدور برامج توازن العمل في دعم الإنتاجية

• دور برامج توازن العمل في خلق بيئة إيجابية للعمل

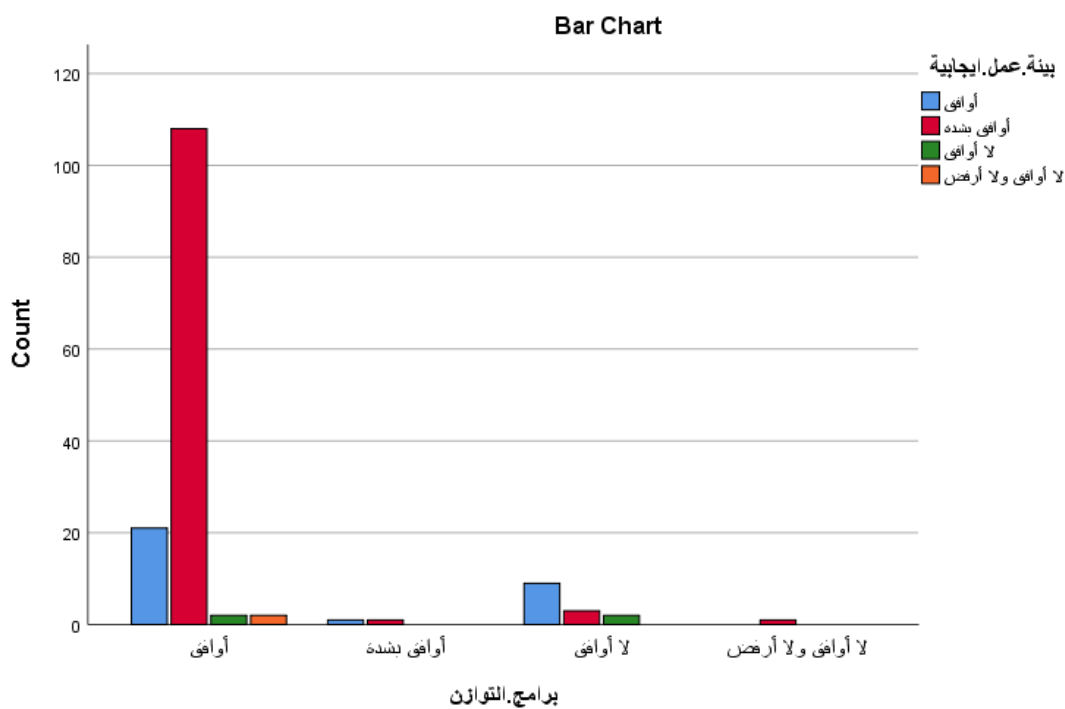
تساعد برامج التوازن بين العمل والحياة بشكل كبير في بناء بيئة عمل سعيدة وداعمة، حيث توفر للموظفين فرصة تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية بطريقة صحية ومتوازنة. هذه المبادرات، مثل بدائل العمل المرنة، وإجازة الأبوة، والمساعدة النفسية، تمنح الموظفين شعوراً بالاحترام والتقدير لاحتياجاتهم ومواقفهم الخاصة. عندما يعتقد العمال أن الشركة تعتز بحياتهم خارج العمل، فإن هذا يعزز مستوى سعادتهم العامة ويعزز علاقاتهم الجيدة مع زملائهم ورؤسائهم، مما يولد جواً من التعاون والثقة في مكان العمل.

بالإضافة إلى ذلك، تساعد برامج التوازن في تقليل الضغوط والتوتر التي قد يتعرض لها الموظفون نتيجة لمسؤولياتهم المختلفة، مما يؤدي إلى موقف أكثر هدوءاً ومرحاً في المكتب. وهذا يؤدي إلى تعزيز الروح المعنوية وتحسين المزاج العام للموظفين، مما يقلل من الخلافات ويزيد من التواصل الفعال بين الفريق. تمكن هذه البيئة المواتية الموظفين من التواصل بشكل مفتوح وإبداعي وتبادل الأفكار بحرية، مما يحفز الإبداع ويساعد في تحقيق أهداف الشركة بشكل أكثر فعالية (Bello، 2024).

جاء في الجدول القيمة للحرية بين المتغيرات تساوي 5 وهذا يدل على عم وجود تشتت بين الإجابات ويؤكد اهمية دور برامج توازن العمل في خلق بيئة إيجابية للعمل .

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	29.816 ^a	5	.000
Likelihood Ratio	24.201	5	.004
Linear-by-Linear Association	6.243	1	.012
N of Valid Cases	150		
a. 13 cells (81.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.			

جدول 24 اختبار كاي اسكوير لدور برامج توازن العمل في خلق بيئة إيجابية للعمل.



رسم توضيحي 23 الأعمدة المتماثلة للجدول المتقاطعة لدور برامج توازن العمل في خلق بيئة إيجابية للعمل

التوصيات

1. تعزيز برامج التوازن بين العمل والحياة

يسلط التقرير الضوء على ضرورة تعزيز مبادرات التوازن بين العمل والحياة داخل المؤسسات في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك توفير ساعات عمل مرنة وإمكانيات العمل عن بعد. وتشير نتائج الدراسة إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بالمرونة في العمل يشعرون بمزيد من الرضا ويساهمون في زيادة الإنتاجية. لذلك، يجب على الشركات إنشاء أساليب تسمح للموظفين بالتخطيط لوقتهم بما يتماشى مع متطلباتهم الشخصية دون التأثير على واجباتهم المهنية. ويمكن القيام بذلك من خلال وضع لوائح توفر مرونة أكبر في ساعات العمل وأماكن العمل، مما يضيف إلى تعزيز التوازن بين الموظفين وتحسين مشاركتهم.

2. زيادة المساعدة النفسية والاجتماعية للموظفين

يقترح البحث أن تقدم المؤسسات خدمات الدعم النفسي والاجتماعي لعمالها لتخفيف الضغوط النفسية المرتبطة بالتوازن بين العمل والحياة. وقد تتضمن هذه البرامج تقديم العلاج النفسي أو استضافة ندوات توعية حول إدارة الإجهاد وإيجاد التوازن. وأشارت النتائج إلى أن الدعم النفسي له دور حيوي في تعزيز الرضا الوظيفي ويؤدي إلى تحسين مشاعر التفاؤل والراحة في بيئة العمل. إن تقديم الدعم النفسي يساعد الأفراد على التكيف مع تحديات العمل، مما يؤدي إلى تعزيز أدائهم المهني والشخصي ويساعد في تقليل التوتر والإرهاق.

3. تحفيز المشاركة الجيدة في بيئة العمل

يقترح البحث تشجيع الموظفين على المشاركة الإيجابية في بيئة العمل من خلال تنفيذ المشاريع التي تعزز التعاون وتعزز السلوك الجيد داخل الشركة، ومن المستحسن إجراء فعاليات ترفيهية أو أنشطة اجتماعية، مما يرفع من درجة الانتماء المؤسسي وينتج جوًا جيدًا وملهمًا. كما أظهرت النتائج أن بيئة العمل التي تشجع التواصل المفتوح والتعاون تساهم في زيادة رضا الموظفين وإنتاجيتهم، وتشجع الابتكار والإبداع، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية تدعم الأهداف المؤسسية وتعزز الرضا العام.

4. التدريب والتطوير لدعم الأداء

أبرزت الدراسة ضرورة إعطاء برامج تدريبية وتطويرية تستهدف تعزيز كفاءة الموظفين وتنمية قدراتهم، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي، وينصح ببناء برامج تدريبية تستهدف مهارات إدارة الوقت والتوازن بين العمل والحياة وتعزيز الكفاءة الشخصية، مما يساعد الموظفين على تحسين أدائهم وتحقيق أهدافهم المهنية. وأشارت الدراسة إلى أن التدريب المستمر يساهم في تمكين الموظفين من التغلب على القضايا المرتبطة بالتوازن بين العمل والحياة، ويعزز شعورهم بالثقة والسعادة بأدائهم المهني، الأمر الذي ينعكس على الأداء العام للشركة.

5. المراجعة والتطوير المستمر لبرامج التوازن

تقترح الدراسة ضرورة مراقبة برامج التوازن بين العمل والحياة بشكل متكرر لضمان فاعليتها واستجابتها لمتطلبات الموظفين المتغيرة. ويجب على المنظمات إجراء استطلاعات واجتماعات شهرية للحصول على وجهات نظر الموظفين حول نجاح هذه المبادرات وقابليتها للتطبيق. وتساعد هذه المراجعة المستمرة في تعزيز وتعديل البرامج لتتناسب مع الاحتياجات الحالية للموظفين، مما يزيد من سعادتهم وتعزيز التزامهم. كما تساعد المراجعة الدورية الإدارة على فحص نقاط القوة والضعف في البرامج وتطويرها بما يتماشى مع أهداف الموظفين وأهداف الشركة.

- Abdirahman, H. I. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies*(3), 12-17. Retrieved from <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=696047>
- Alnajim, A. (2024). The Role and Impact of Saudi Vision 2030 in Leadership Development. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379436769_The_Role_and_Impact_of_Saudi_Vision_2030_in_Leadership_Development
- Alomari, A. (2023). Work-Life Balance and Job Satisfaction in the Era of Saudi Arabia's New Lifestyle: A Study on Expatriate Retention. 21. Retrieved from <https://refpress.org/ref-vol21-a117/#:~:text=Achieving%20WLB%20was%20found%20to,likelihood%20of%20seeking%20opportunities%20elsewhere.>
- 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
- Bello, B. (2024). Work-life balance and its impact in modern organizations: An HR review. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 1162-1173. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377807184_Work-life_balance_and_its_impact_in_modern_organizations_An_HR_review
- Eisenberger, R. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/335746995_Perceived_Organizational_Support_Why_Caring_About_Employees_Counts
- Fang, J. (2023). Application and Limitations of the Expectancy Theory in Organizations. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376131947_Application_and_Limitations_of_the_Expectancy_Theory_in_Organizations
- Fatima, S. (2024). Exploring Work-Life Balance Strategies Among Generation Z In The Education Sector: An Exploratory Analysis. *Educational Administration Theory and Practice journal*, 30(4). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380872153_Exploring_Work-Life_Balance_Strategies_Among_Generation_Z_In_The_Education_Sector_An_Exploratory_Analysis
- Ghanad, A. (2023). An Overview of Quantitative Research Methods. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY RESEARCH AND ANALYSIS*(6). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373370007_An_Overview_of_Quantitative_Research_Methods
- Hreha, J. (2023). Work-Life Balance: Why It's Important And How To Achieve It. Retrieved from <https://www.personatalent.com/productivity/how-to-achieve-work-life-balance/>

- Ihwughwawwe, S. I. (2024). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An Evaluative Study of Health and Safety Industry in Nigeria. *International Journal of Humanity and Social Sciences*, 2(1), 39-73. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378136350_The_Impact_of_Work-Life_Balance_on_Employee_Performance_An_Evaluative_Study_of_Health_and_Safety_Industry_in_Nigeria
- Ishfaq, M. (2022). Quality of Work Life (QWL) and Its Impact on the Performance of the Banking Industry in Saudi Arabia. *10*(3). Retrieved from <https://www.mdpi.com/2227-7072/10/3/61>
- Kamaldeep Bhui. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5353523/>
- Kashyap, S. (2016). Employee Well-Being, Life Satisfaction and the need for Work-Life balance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/311322121_Employee_Well-Being_Life_Satisfaction_and_the_need_for_Work-Life_balance
- Krishnan, R. (2018). The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/325121088_The_Effects_of_Job_Satisfaction_and_Work-Life_Balance_on_Employee_Task_Performance
- MALIK, A. (2021). An Empirical Investigation of Work Life Balance and Satisfaction among the University Academicians. Retrieved from <https://koreascience.kr/article/JAKO202112748675317.page>
- Marecki, Ł. (2024). Impact of work-life balance on employee productivity and well-being. *Journal of Management and Financial Sciences*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/381953879_Impact_of_work-life_balance_on_employee_productivity_and_well-being
- .258–247, (4)15 *journal of usability studies* .On the Usage of Cronbach's Alpha .(2020) .Martin Schrepp https://uxpajournal.org/wp-content/uploads/sites/7/pdf/JUS_Schrepp_Aug2020.pdf تم الاسترداد من
- Moshashai, D. (2018). Saudi Arabia plans for its economic future: Vision 2030, the National Transformation Plan and Saudi fiscal reform. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/327123671_Saudi_Arabia_plans_for_its_economic_future_Vision_2030_the_National_Transformation_Plan_and_Saudi_fiscal_reform
- Nikensari, G. A. (2024). Spirituality in the Workplace: Enhanced Job Satisfaction Through Employee Well-being and Work-life Balance. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 17(2), 316-332. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/383764205_Spirituality_in_the_Workplace_Enhanced_Job_Satisfaction_Through_Employee_Well-being_and_Work-life_Balance
- Prajapat, B. (2024). Employee Motivation & The Impact of Employee Motivation Programs on Job Satisfaction. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 12(5), 5141-5147. Retrieved from

- https://www.researchgate.net/publication/381029700_Employee_Motivation_The_Impact_of_Employee_Motivation_Programs_on_Job_Satisfaction
- Putri, I. N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/383418687_Pengaruh_Pengembangan_Karir_dan_Work_Life_Balance_terhadap_Turnover_Intention_dengan_Retensi_Karyawan_sebagai_Variabel_Mediasi
- Ramadani, V. (2023). Saudi teleworkers and determinant factors of their work-life balance and satisfaction: Testing a sequential mediation model. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162522008332>
- Roselidyawaty, N. (2024). A REVIEW OF THE JOB SATISFACTION THEORY FOR VOCATIONAL COLLEGE EDUCATION PERSPECTIVE This work is licensed under CC BY 4.0. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379116065_A_REVIEW_OF_THE_JOB_SATISFACTION_THEORY_FOR_VOCATIONAL_COLLEGE_EDUCATION_PERSPECTIVE_This_work_is_licensed_under_CC_BY_40
- Silaban, H. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/362068872_The_Impact_Work-Life_Balance_toward_Job_Satisfaction_and_Employee_Retention_Study_of_Millennial_Employees_in_Bandung_City_Indonesia
- Siraj, N. (2023). Performance management system and its role for employee performance: Evidence from Ethiopian SMEs. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023090278>
- 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
- أثر التوازن بين العمل والحياة على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط حالة العاملين الشبه. نبيل, س (2021). طبيين بمستشفى الطاهير. Retrieved from <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/180076>

الملاحق

الاستبانة

• الأسئلة العامة

- ✓ العمر
- ✓ الجنس
- ✓ الدرجة العلمية

• أسئلة الاستبانة

- ✓ توفر المؤسسة برامج تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- ✓ أرى أن برامج التوازن بين العمل والحياة تقلل من الإجهاد الوظيفي.
- ✓ تساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على زيادة الرضا الوظيفي لدي.
- ✓ أشعر بأن برامج التوازن بين العمل والحياة تدعم الإنتاجية في العمل.
- ✓ تمكنني برامج التوازن بين العمل والحياة من تحقيق أهدافي الشخصية دون التأثير على أدائي المهني.
- ✓ تساعد برامج التوازن بين العمل والحياة على تعزيز الشعور بالولاء للمؤسسة.
- ✓ تساعدني برامج التوازن بين العمل والحياة على تحسين جودة الحياة الشخصية.
- ✓ أرى أن توفير برامج توازن بين العمل والحياة يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية.
- ✓ أعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعدني على التركيز بشكل أفضل خلال ساعات العمل.
- ✓ أشعر بأن برامج التوازن بين العمل والحياة تدعم الصحة النفسية للموظفين.
- ✓ تساهم برامج التوازن بين العمل والحياة في تقليل نسبة الغياب عن العمل.
- ✓ أرى أن المؤسسة توفر مرونة كافية في ساعات العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.
- ✓ برامج التوازن بين العمل والحياة تساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين في المؤسسة.
- ✓ أعتقد أن برامج التوازن بين العمل والحياة تساعد في تقليل معدلات تبديل الموظفين.
- ✓ أرى أن المؤسسة تقدر أهمية التوازن بين العمل والحياة وتوفر الدعم اللازم لتحقيقه.

- <https://docs.google.com/forms/d/19x-k2VcMt->

[k09et7zr09u9tx_MiyD9H16nylKAFINfg/edit?edit_requested=true](https://docs.google.com/forms/d/19x-k2VcMt-k09et7zr09u9tx_MiyD9H16nylKAFINfg/edit?edit_requested=true)

Abstract

This study intends to assess the influence of work-life balance initiatives on employee happiness and performance in Saudi Arabia. Using a quantitative methodology, data was acquired from a sample of 150 individuals whose responses were collected and examined by statistical methods. The study especially explores how work-life balance programs affect three major areas: generating a pleasant work atmosphere, promoting productivity, and increasing job satisfaction. The findings show that work-life balance programs have a considerable influence in building a healthy workplace climate by helping individuals to manage their job and personal duties more successfully, therefore encouraging a collaborative and supportive culture. Additionally, these programs have found to enhance productivity by helping individuals to establish a healthy balance between their job and life, minimizing burnout and enhancing their attention and efficiency. Furthermore, the data demonstrates a substantial correlation between work-life balance initiatives and heightened job satisfaction, as workers feel more appreciated and supported, which boosts their commitment to the firm. The study's results underline the necessity of establishing work-life balance programs as a strategic element for firms to promote not just employee well-being but also organizational success. Recommendations for future work include expanding the scope and diversity of work-life balance policies to further serve varied employee demands, ultimately strengthening overall engagement and commitment. This research contributes to the current literature by stressing the crucial importance of balanced work-life policies in Saudi businesses and their direct relevance to employee happiness and productivity.

Midocean University

Management College

Specialization of Human Resources



Research Title

**The Impact of Work-Life Balance Programs on Employee Satisfaction and Performance: A Case Study
in Construction Companies in Saudi Arabia**

Student preparation/

Nouf Ibrahim Al-Haif

Supervisor/

Asmaa Abu Anza

Year:

2024