

أثر التوازن بين الحياة والعمل على مستوى الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية
في القطاع الصحي السعودي

إعداد الطالب/

لمى سعود المطيري

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

الفهرس

4	مقدمة
10	أهمية الدراسة
11	اهداف الدراسة
12	تساؤلات الدراسة
12	فروض الدراسة:
13	نموذج الدراسة:
14	دراسات سابقة
20	الفجوة البحثية
22	المنطلقات النظرية للدراسة
24	المنهجية وطرق البحث:
24	مصادر جمع البيانات
25	أدوات الدراسة:
25	الأساليب الإحصائية المستخدمة
26	أداة الدراسة
27	حدود الدراسة:

مقدمة

يشهد عالم الأعمال اليوم تحولات متسارعة وغير مسبوقة في طبيعة بيئة العمل، انعكست بشكل واضح على الأدوار الوظيفية والضغوط المرتبطة بها، مما أوجد تحديًا متزايدًا في الحفاظ على التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية. وفي خضم هذه التحولات، برز مفهوم "التوازن بين الحياة والعمل" كأحد المحاور الجوهرية التي تؤثر بشكل مباشر على رفاهية الموظف، واستقراره النفسي، وإنتاجيته داخل المؤسسة. لم يعد هذا التوازن رفاهية أو اختيارًا ثانويًا، بل أصبح ضرورة استراتيجية تفرضها متطلبات بيئة العمل الحديثة التي تشهد تصاعدًا في المنافسة وضغوط الأداء وتعدد المهام وتداخل الأدوار بين العمل والمنزل، خصوصًا في ظل انتشار العمل عن بعد، والتقنيات الرقمية، والانفتاح على أسواق العمل العالمية. (العرمان، 2021)

إن التوازن بين الحياة والعمل يعني قدرة الفرد على الوفاء بمتطلبات وظيفته، دون أن يأتي ذلك على حساب احتياجاته الأسرية والاجتماعية والشخصية. ويتحقق هذا التوازن من خلال مرونة تنظيم الوقت، وتوفير الدعم المؤسسي، وتبني سياسات عمل تراعي الأبعاد الإنسانية والاجتماعية للموظف. فقد أكدت العديد من الدراسات أن غياب التوازن بين الحياة المهنية والشخصية يؤدي إلى ارتفاع مستويات التوتر والإجهاد، وتدني الروح المعنوية، وازدياد حالات التغيب، وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي، في حين أن توفير بيئة تتيح للموظف التوفيق بين التزاماته العملية والحياتية يُسهم في تعزيز شعوره بالرضا الوظيفي، وزيادة ولائه للمؤسسة، وتحسين أدائه العام. (منصور، 2024)

من هنا تتجلى أهمية دراسة العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل ومستوى الرضا الوظيفي، حيث يُعد الرضا الوظيفي مؤشرًا حيويًا على مدى تفاعل الفرد إيجابيًا مع بيئة العمل، ومدى إحساسه بالقيمة

والإنصاف والدعم. ويُعبر هذا الرضا عن النقاء توقعات الموظف بواقع العمل من حيث بيئته، ثقافته، قيادته، وممارساته الإدارية. إن العلاقة بين التوازن الوظيفي والحياتي وبين الرضا الوظيفي ليست مجرد ارتباط عارض، بل علاقة تبادلية تؤثر فيها السياسات المؤسسية والعوامل النفسية والاجتماعية والتنظيمية. (أبو نجم، 2021)

لذا فإن دراسة هذا الموضوع تُعد من القضايا المعاصرة التي تحظى باهتمام متزايد من قبل الباحثين وصناع القرار، خاصة في المؤسسات التي تتبنى استراتيجيات استدامة بشرية طويلة المدى. وتتبع أهمية هذا التناول من كونه يُسهم في تقديم توصيات عملية يمكن أن تُسهم في بناء ثقافة تنظيمية داعمة، وتعزيز فعالية الموارد البشرية، وتحقيق التوازن الأمثل بين احتياجات المؤسسة وتطلعات العاملين فيها. (محمود، 2021)

يشكل التوازن بين الحياة والعمل أحد أبرز القضايا التي باتت تفرض نفسها بقوة في المجتمعات المعاصرة، نتيجة التغيرات العميقة التي طرأت على بيئات العمل وأسلوبه، وسرعة إيقاع الحياة اليومية، وتزايد الضغوط المهنية والشخصية على الأفراد. ففي خضم السعي المستمر نحو الإنجاز وتحقيق الأهداف المهنية، غالبًا ما يجد الأفراد أنفسهم أمام تحديات تتعلق بكيفية توزيع الوقت والجهد بين العمل ومتطلبات الحياة الخاصة، مثل الأسرة، والصحة، والعلاقات الاجتماعية، والاهتمامات الشخصية. وقد أدى هذا التداخل المتزايد بين المجالين المهني والشخصي إلى تنامي الاهتمام الأكاديمي والإداري بمفهوم "التوازن بين الحياة والعمل"، باعتباره عاملاً حاسماً في جودة حياة الفرد وإنتاجيته واستقراره النفسي والاجتماعي. (الدوسري، 2020)

يقوم التوازن بين الحياة والعمل على فكرة تحقيق الانسجام بين المسؤوليات المهنية والالتزامات الشخصية، بحيث لا تغطي إحداها على الأخرى، وهو ليس مجرد توزيع عادل للوقت، بل يشمل أيضًا الشعور بالرضا عن أداء الأدوار المتعددة التي يضطلع بها الفرد. وقد أصبح هذا المفهوم أكثر أهمية في ظل التطورات التقنية والرقمية التي ألغت الحدود التقليدية بين بيئة العمل والمنزل، حيث أصبح الموظفون في كثير من الأحيان متصلين بأعمالهم خارج ساعات الدوام، مما يزيد من احتمالات الإرهاق، ويؤثر على الراحة النفسية، ويضعف العلاقات الاجتماعية والعائلية. وبالتالي، فإن غياب التوازن لا يُعد فقط مسألة فردية بل يمثل تحديًا تنظيميًا يؤثر على أداء المؤسسات واستدامة مواردها البشرية. (الحازمي، 2021)

لقد أظهرت العديد من الدراسات أن المؤسسات التي تتبنى سياسات مرنة وتوفر بيئة عمل تراعي الاحتياجات الشخصية للموظفين تكون أكثر قدرة على استقطاب الكفاءات والحفاظ عليها، كما تنعكس هذه الممارسات إيجابيًا على مستويات الرضا الوظيفي، والولاء المؤسسي، والانخراط في العمل، وتقليل معدلات الغياب والاستقالة. ومن هنا، فإن التوازن بين الحياة والعمل لم يعد ترفًا تنظيميًا، بل أصبح أحد المؤشرات الأساسية لجودة بيئة العمل، ومدى نضج الإدارة البشرية في أي مؤسسة. (حسين، 2020)

في هذا السياق، تتطلب مسألة تحقيق التوازن بين الحياة والعمل رؤية استراتيجية شمولية، تبدأ من القيم التنظيمية والثقافة المؤسسية، وتمتد إلى السياسات التشغيلية، مثل ساعات العمل المرنة، والعمل عن بُعد، والإجازات المدفوعة، وبرامج الدعم الأسري. كما تستدعي وعيًا من الأفراد أنفسهم بأهمية الاعتناء بالجانب الشخصي والنفسي والاجتماعي من حياتهم، بوصفه مكونًا لا يقل أهمية عن النجاح المهني.

إن تحقيق هذا التوازن يُعد عاملاً محوريًا في الوصول إلى نوعية حياة أفضل، وتنمية مجتمعات أكثر توازنًا وصحة وإنتاجية. (خلف، 2021)

يُعدّ الرضا الوظيفي من المفاهيم الجوهرية في علم الإدارة وعلم النفس التنظيمي، لما له من تأثير مباشر على أداء الموظف، واستقراره المهني، ومساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة. ويعبر الرضا الوظيفي عن الحالة النفسية والإيجابية التي يشعر بها الموظف تجاه عمله، استنادًا إلى مدى توافق توقعاته وطموحاته مع ما توفره له المؤسسة من بيئة عمل مناسبة، وعدالة تنظيمية، وتقدير للجهود، وفرص للتطور والنمو المهني. ويعدّ هذا الرضا مؤشرًا حاسمًا لقياس مدى نجاح السياسات الإدارية في خلق بيئة محفزة وداعمة، وهو كذلك انعكاس لمستوى التفاعل الصحي بين الفرد والمؤسسة التي يعمل بها. (المبيضين، 2023)

لقد نشأ الاهتمام الأكاديمي والعملية بالرضا الوظيفي في النصف الأول من القرن العشرين، متأثرًا بنظريات الحوافز والدافعية، مثل نظرية ماسلو للحاجات، ونظرية هيرزبرغ ذات العاملين، حيث تم التأكيد على أن رضا الموظف لا يعتمد فقط على الحوافز المادية، بل أيضًا على عوامل غير مادية، مثل الشعور بالإنجاز، والتقدير، والعدالة، والاحترام، والمشاركة في اتخاذ القرار. وقد تطور هذا المفهوم مع تطور بيئات العمل الحديثة، التي أصبحت أكثر ديناميكية وتعقيدًا، مما أضاف أبعادًا جديدة للرضا، مثل التوازن بين الحياة والعمل، والأمان الوظيفي، والتنوع والاندماج، والدعم النفسي والاجتماعي. (بيرش، 2021)

ويعتبر الرضا الوظيفي عنصرًا أساسيًا في الاستقرار التنظيمي والنجاح الاستراتيجي للمؤسسات، حيث أن الموظفين الراضين هم أكثر التزامًا وانتماءً، وأقل عرضة للإجهاد الوظيفي أو التفكير في ترك

العمل، كما أنهم أكثر إنتاجية وابتكارًا. ومن ناحية أخرى، فإن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى مشكلات عديدة، منها ارتفاع معدلات الغياب، وزيادة معدل دوران الموظفين، وانخفاض الكفاءة التشغيلية، وتراجع جودة الخدمات أو المنتجات. ولهذا، تسعى الإدارات الحديثة إلى قياس مستويات الرضا بطرق علمية، واعتماد استراتيجيات مستدامة لتعزيزه من خلال تطوير بيئة العمل، وتبني أنماط قيادة فعالة، وتعزيز الشفافية والتواصل. (الحسيني، 2020)

إن فهم الرضا الوظيفي لا يجب أن يقتصر على مستوى فردي، بل ينبغي أن يُنظر إليه في سياقته المؤسسي والثقافي والاجتماعي. فالثقافة التنظيمية، ونمط القيادة، والهيكل الوظيفي، وطبيعة العمل، والعدالة التنظيمية، جميعها تؤثر على درجة الرضا لدى الموظفين. كما تختلف محفزات الرضا باختلاف الأفراد والقطاعات والدول، مما يفرض على المؤسسات اعتماد مقاربات مرنة وشمولية لإدارة رأس المال البشري. وبهذا المعنى، فإن دراسة الرضا الوظيفي تمثل مدخلًا مهمًا لفهم العلاقة المعقدة بين الفرد والمنظمة، وتعكس مدى قدرة المؤسسات على خلق بيئة عمل تعزز من جودة الحياة المهنية. (الصاروم، 2022)

مشكلة الدراسة

تشكل قضية التوازن بين الحياة والعمل واحدة من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات الحديثة في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة العمل، والتطورات التكنولوجية، وتنامي متطلبات الأداء الوظيفي. فمع ازدياد ضغوط العمل، وساعات الدوام الطويلة، وتداخل الحدود بين الحياة المهنية والشخصية، بدأ الموظفون يعانون من صعوبة في الفصل بين التزاماتهم الوظيفية واحتياجاتهم الحياتية، مما أدى إلى تداعيات سلبية على حالتهم النفسية والمجتمعية. وقد انعكست هذه التحولات على مستوى الرضا

الوظيفي، الذي يُعد أحد أهم المحددات لسلوكيات الموظفين، واستقرارهم المهني، وولائهم التنظيمي. (هاللي، 2022)

وتكمن المشكلة في أن كثيرًا من المؤسسات، وخصوصًا في بيئات العمل التقليدية أو ذات الطابع الإنتاجي المكثف، لا تزال تتعامل مع التوازن بين العمل والحياة الشخصية على أنه ترف تنظيمي أو رفاهية اختيارية، وليست ضرورة استراتيجية لرفع الأداء الوظيفي. كما أن غياب السياسات المرنة، مثل العمل عن بُعد، أو ساعات العمل المرنة، أو الدعم النفسي والاجتماعي، يجعل الموظف في حالة دائمة من الصراع بين متطلبات الوظيفة واحتياجاته الشخصية، ما يؤدي في كثير من الأحيان إلى انخفاض درجة الرضا عن العمل، وتراجع مستويات الإنتاجية، وزيادة معدلات الغياب والتسرب الوظيفي. (آدم، 2020)

إن الإشكالية التي تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها تنبع من الحاجة إلى فهم العلاقة بين مدى قدرة المؤسسات على توفير بيئة داعمة ومتوازنة للموظف من جهة، وبين مستوى رضاه الوظيفي من جهة أخرى. حيث لا يزال هناك قصور في التطبيق العملي لمبادئ التوازن بين الحياة والعمل، رغم كثرة الأدبيات التي تؤكد أهميته. فغياب هذا التوازن قد يؤدي إلى ظواهر متعددة مثل الإرهاق الوظيفي، والاحتراق النفسي، وضعف الولاء التنظيمي، في حين أن تحقيقه قد يُفضي إلى رفع مستوى الرضا والاندماج المهني. (الشديفات، 2024)

من هنا تبرز مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة على التساؤل المحوري: إلى أي مدى يؤثر التوازن بين الحياة والعمل في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟ وهل تختلف درجة هذا التأثير باختلاف طبيعة العمل أو الخصائص الديموغرافية للموظفين؟ وتسعى الدراسة إلى سد فجوة

بحثية تتمثل في قلة الدراسات الميدانية التي تناولت هذا الموضوع في السياق العربي تحديداً، مع مراعاة المتغيرات الثقافية والاجتماعية التي قد تلعب دوراً في تفسير العلاقة بين هذين المتغيرين. وبالتالي، فإن هذه الدراسة تسعى إلى تقديم رؤية تحليلية معمقة من شأنها أن تسهم في تطوير سياسات عمل مرنة تدعم استدامة الموارد البشرية وتحسن من جودة الحياة المهنية في المؤسسات. (معالي، 2020)

أهمية الدراسة

تُعد دراسة أثر التوازن بين الحياة والعمل على مستوى الرضا الوظيفي من المواضيع الجوهرية في بيئة العمل الحديثة، حيث بات التوازن بين الجانبين المهني والشخصي أحد المتطلبات الأساسية للموظفين. ومع ازدياد الضغوط المهنية وتسارع وتيرة الحياة، أصبح من الضروري فهم كيف يؤثر هذا التوازن على رضا الموظف، وبالتالي على أدائه العام واستمراره في العمل.

إن تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية يساهم في تعزيز الصحة النفسية للموظف، وتقليل مستويات التوتر والإجهاد، مما ينعكس إيجاباً على سلوكه داخل بيئة العمل. هذا النوع من التوازن يمنح الموظفين الشعور بالسيطرة على حياتهم، ويعزز من دافعيتهم ويزيد من شعورهم بالانتماء للمؤسسة، وهو ما يرفع من مستويات الرضا الوظيفي بشكل مباشر.

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تساعد المؤسسات على تطوير سياسات مرنة تتوافق مع احتياجات الموظفين، مثل العمل عن بعد، ساعات العمل المرنة، أو برامج الدعم الأسري. مثل هذه السياسات تُظهر اهتمام المؤسسة بموظفيها، مما يعزز من ولائهم ويقلل من معدلات الدوران الوظيفي والغياب.

كما أن هذه الدراسة تُسهم في بناء بيئة عمل صحية ومستدامة تدعم النمو الوظيفي للموظفين وتحسن الأداء المؤسسي العام. فكلما شعر الموظف بأن هناك توازناً بين حياته الشخصية والمهنية، زاد التزامه، وتحسنت إنتاجيته، وارتفع مستوى الرضا الوظيفي، مما يُعد عنصراً حاسماً في نجاح أي منظمة.

تعتمد أهمية هذه الدراسة على إسهاماتها النظرية والتطبيقية فيما يلي:

الأهمية النظرية

- ✓ توضح المفاهيم الأساسية المرتبطة بالتوازن بين الحياة والعمل والرضا الوظيفي.
- ✓ تساهم في بناء إطار علمي لفهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة.
- ✓ تُمكن الباحثين من استعراض الأدبيات والدراسات السابقة بشكل منهجي.
- ✓ تساعد على تحديد الفجوات المعرفية التي لم تُدرس بعد.
- ✓ توفر أساساً لتطوير الفرضيات ونماذج التحليل المستقبلي.

الأهمية العملية

- ✓ تقيس الأثر الفعلي للتوازن بين الحياة والعمل على رضا الموظفين في بيئات عمل محددة.
- ✓ تزود المؤسسات بنتائج قابلة للتنفيذ في تطوير السياسات والبرامج.
- ✓ تساعد في تقييم فعالية المبادرات الحالية مثل العمل المرن أو الدعم النفسي.
- ✓ تدعم عملية اتخاذ القرار الإداري المبني على بيانات واقعية.
- ✓ تُظهر الفروقات حسب القطاع أو الفئة الوظيفية أو الظروف المحلية.

اهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى أثر التوازن بين الحياة والعمل بأبعاده المختلفة (توازن الوقت، توازن المشاركة، توازن الرضا، نزاعات العائلات والعمل) على مستوى الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في القطاع الصحي السعودي، ويتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية:

- ✓ التعرف على توازن الوقت ومدى انعكاسه على مستوى الرضا الوظيفي.
- ✓ التعرف على توازن المشاركة ومدى انعكاسها على مستوى الرضا الوظيفي.
- ✓ التعرف على توازن الرضا ومدى انعكاسه على مستوى الرضا الوظيفي.
- ✓ التعرف على نزاعات العائلات والعمل ومدى انعكاسها على مستوى الرضا الوظيفي.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما أثر التوازن بين الحياة والعمل بأبعاده المختلفة (توازن الوقت، توازن المشاركة، توازن الرضا، نزاعات العائلات والعمل) على مستوى الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في القطاع الصحي السعودي، وتتفرع منه عدة أسئلة فرعية كالتالي:

- ✓ ما أثر التعرف على توازن الوقت ومدى انعكاسه على مستوى الرضا الوظيفي؟
- ✓ ما أثر التعرف على توازن المشاركة ومدى انعكاسها على مستوى الرضا الوظيفي؟
- ✓ ما أثر التعرف على توازن الرضا ومدى انعكاسه على مستوى الرضا الوظيفي؟
- ✓ ما أثر التعرف على نزاعات العائلات والعمل ومدى انعكاسها على مستوى الرضا الوظيفي؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها يمكن للباحث اعتماداً على الإطار النظري المتعلق بالدراسة، واستناداً إلى نتائج الدراسات السابقة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأثر التوازن بين الحياة والعمل بأبعاده المختلفة (توازن الوقت، توازن المشاركة، توازن الرضا، نزاعات العائلات والعمل) على مستوى الرضا الوظيفي:

دراسة ميدانية في القطاع الصحي السعودي

وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الاربعة التالية:

- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوازن الوقت ومدى انعكاسه على مستوى الرضا الوظيفي.
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوازن المشاركة ومدى انعكاسها على مستوى الرضا الوظيفي.
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوازن الرضا ومدى انعكاسه على مستوى الرضا الوظيفي.
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنزاعات العائلات والعمل ومدى انعكاسها على مستوى الرضا الوظيفي.

نموذج الدراسة:

المتغير المستقل: التوازن بين الحياة والعمل بأبعاده المختلفة (توازن الوقت، توازن المشاركة، توازن الرضا، نزاعات العائلات والعمل)

المتغير التابع: الرضا الوظيفي

المتغير التابع
الرضا الوظيفي

المتغير المستقل
التوازن بين الحياة والعمل

- توازن الوقت
- توازن المشاركة
- توازن الرضا
- نزاعات العائلات والعمل

دراسات سابقة

1. دراسة (محمود، 2021) بعنوان:

أثر التوازن بين الحياة والعمل على نية ترك العمل: دراسة حالة على مجموعة المناصير

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التوازن بين العمل والحياة على نية ترك الوظيفة من خلال إزالة توازن الوقت، وتوازن المشاركة، وتوازن الرضا على نية ترك الوظيفة في مجموعة المناصير، من وجهة نظر العاملين في الشركة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة البيانات وتصنيفها، وكانت أداة الدراسة هي الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة ومن ثم تحليلها من خلال برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS). تم تحديد مجتمع الدراسة من قبل مجموعة المناصير ومثلت وحدة المعاينة جميع الإدارة العليا والإدارة الوسطى والإدارة التنفيذية في الشركة، والبالغ عددهم (1601) فردًا. وتم استخدام عينة عشوائية بسيطة لسحب عينة من (300) فردًا. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود تأثير متوسط ضعيف على استجابات أفراد العينة لنية ترك العمل بأبعاده (قلة الانضباط، قلة المشاركة، قلة الاهتمام) وجميعها جاءت دون المستوى المرتفع، حيث جاء مجال علم الانضباط في المستوى المتوسط، بينما جاء مجال قلة الاهتمام والمشاركة الفعالة في المستوى الضعيف. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة والعمل بأبعاده (موازنة الوقت، موازنة المشاركة، موازنة الرضا) على نية ترك العمل بأبعاده (قلة الانضباط، قلة المشاركة الفعالة، قلة الاهتمام) لدى جماعة

المناصير. وتوصي الدراسة بضرورة تعزيز دور المشاركة ورفع مستوى الرضا لدى الموظفين مما يعزز الانضباط والالتزام بمواعيد العمل مما ينعكس على مستوى الأداء. وضرورة فتح قنوات الحوار بين المديرين والمرؤوسين وتفعيل دور المشاركة في اتخاذ القرارات مما ينعكس إيجاباً على مستوى أداء الموظفين وتعزيز دور المشاركة الفعالة. - زيادة الاهتمام بالموظفين من خلال وضع أهداف ذكية وخطط مفصلة ومتابعة تنفيذها بشكل سليم لإجراء التعديلات اللازمة لزيادة ولاء وانتماء الموظفين للشركة.

2. دراسة (أبو نجم، 2021) بعنوان:

أثر التوازن بين الحياة والعمل في ارتباط العاملين: ضغط العمل كمتغير وسيط في شركة أمنية للهواتف المتنقلة في الأردن

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر التوازن بين العمل والحياة على مشاركة الموظفين: ضغوط العمل كمتغير وسيط في شركة أمنية للهواتف النقالة. اعتمد الباحث على المنهج التحليلي الكمي، وذلك بجمع البيانات باستخدام استبانة أُعدت لهذا الغرض، ووُزعت على عينة عشوائية طبقية قوامها 180 موظفًا. تم استرداد 174 استبانة، جميعها صالحة للتحليل، باستخدام أداة جمع البيانات (الاستبانة) المُطوّرة خصيصًا للدراسة الحالية بناءً على دراسات سابقة (جوجل درايف) عبر موقع الاستبيان الإلكتروني. وُزعت الاستبانة إلكترونياً في شركة أمنية للهواتف النقالة، ومن ثم حُللت البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بما يتوافق مع أسئلة الدراسة وفرضياتها لاستخراج النتائج، بالإضافة إلى برنامج AMOS، وتفسيرها. كانت أبرز النتائج: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)

لتأثير التوازن بين العمل والحياة بأبعاده المتمثلة في الصراعات الأسرية والعملية والأجور والمرونة في العمل على مشاركة الموظفين بأبعادها مجتمعة (المشاركة في العمل ورضا الموظفين والحماس للعمل) في قطاع الشركة. شركة أمنية موبايل في الأردن، يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لتأثير التوازن بين العمل والحياة بأبعاده المتمثلة في الصراعات بين العمل والأسرة والأجور والمرونة في العمل على ضغوط العمل في شركة أمنية موبايل في الأردن. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتأثير الوسيط لضغوط العمل على مشاركة الموظفين وانخراطهم في العمل ورضا الموظفين وحماسهم في شركة أمنية موبايل، ولكن لا يوجد تأثير وسيط أو دلالة إحصائية لضغوط العمل على التوازن بين العمل والحياة والصراعات بين العمل والأسرة والأجور. مرونة العمل على تفاعل الموظفين، وانخراطهم في العمل، ورضاهم، وحماسهم عند مستوى دلالة (0.05 أ) في شركة أمنية موبايل في الأردن. وكانت أبرز التوصيات: تحسين أجور الموظفين لتتناسب مع طبيعة العمل وتكاليف المعيشة، وتحسين الإجراءات الإدارية لزيادة تفاعلهم، وتحسين أدائهم من خلال توفير إرشادات لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.

3. دراسة (منصور، 2024) بعنوان:

أثر تصميم الوظيفة على التوازن بين العمل والحياة في البنك العربي الإسلامي الدولي

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تصميم الوظيفة على التوازن بين العمل والحياة في البنك العربي الإسلامي الدولي. افترضت الدراسة وجود أثر إيجابي لتصميم الوظيفة بأبعاده: الاستقلال الوظيفي، والهوية الوظيفية، والتغذية الراجعة، وتنوع المهارات، وأهمية الوظيفة على

التوازن بين العمل والحياة، وتوازن الوقت، وتوازن الرضا الوظيفي، وتوازن الانخراط الوظيفي. وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة. وشمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين بمختلف مستوياتهم الوظيفية. وقد تم اختيار الكادر الإداري في البنك العربي الإسلامي الدولي والبالغ عددهم (1072) موظفًا، كعينة عشوائية بسيطة مكونة من (231) موظفًا. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (2005) لتصميم الوظيفة بأبعاده: الاستقلال الوظيفي، والهوية الوظيفية، والتغذية الراجعة، وتنوع المهارات، وأهمية الوظيفة على التوازن بين الحياة والعمل في البنك العربي الإسلامي الدولي. وجاء مستوى تطبيق تصميم الوظيفة بأبعاده ضمن المستوى المتوسط، وجاء مستوى التوازن بين الحياة والعمل بأبعاده ضمن المستوى المتوسط في البنك العربي الإسلامي الدولي. أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لتصميم الوظيفة على التوازن بين الحياة والعمل. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام متخذي القرار في البنك العربي الإسلامي الدولي بتحسين تصميم أبعاد الوظيفة لدورها في تحقيق التوازن بين الحياة والعمل.

4. دراسة (العرمان، 2021) بعنوان:

أثر التوازن بين العمل والحياة على النجاح الوظيفي في مؤسسة المواصفات والمقاييس الأردنية

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التوازن بين العمل والحياة على النجاح المهني في مؤسسة المواصفات والمقاييس الأردنية. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي (الوصفي التحليلي).

ولتحقيق هدف الدراسة، طور الباحث استبانة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). واختبار فرضيات الدراسة، استخدمت الدراسة أسلوب المسح الشامل في توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة، والذي شمل (499) عاملاً في مؤسسة المواصلات والمقاييس الأردنية. وبلغ عدد المستجيبين (223) بنسبة استجابة بلغت 45%. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتوازن بين العمل والحياة بأبعاده (التوازن الزمني، والتوازن الاستيعابي، والتوازن الرضا) على النجاح المهني وأبعاده (النجاح المهني الموضوعي والنجاح المهني الذاتي) في مؤسسة المواصلات والمقاييس الأردنية، حيث يفسر متغير التوازن بين العمل والحياة التباين في متغير النجاح المهني بنسبة (45.3%). وبناء على هذه النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات لصناع القرار في مؤسسة المواصلات والمقاييس الأردنية أهمها أهمية تصميم وتنفيذ برامج واستراتيجيات تدعم تحقيق التوازن بين العمل والحياة لدى الموظفين وتعكس على أدائهم ونجاحهم الوظيفي، ونشر الوعي لدى الموظفين بأهمية تحقيق التوازن والانسجام بين العمل والحياة الخاصة، بالإضافة إلى دورات إرشادية لتعريفهم بطبيعة النجاح الوظيفي وكيفية التخطيط له.

5. دراسة (السليمان، 2021) بعنوان:

أثر القيادة التحويلية في الرضا الوظيفي: الدور الوسيط لتشاركية المعرفة في شركات الأدوية الأردنية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والدافعية الملهمة، والتحفيز الفكري، والاعتبارات الفردية) على الرضا الوظيفي بأبعاده (العدالة في

الأجر، والعدالة في الترقية، وبيئة العمل الداخلية) مع وجود التشارك في المعرفة كمتغير وسيط في شركات الأدوية الأردنية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، حيث طور الباحث استبانة مكونة من (55) فقرة. تم توزيع (300) استبانة على عينة عشوائية طبقية متساوية تمثل العاملين في المناصب القيادية والإشرافية في شركات تصنيع الأدوية الأردنية والبالغ عددها (15) شركة، ضمن المسميات الوظيفية التالية (مدير، مساعد/نائب مدير، مدير قسم، رئيس قسم). بلغ عدد الاستبانات المستردة الصالحة للتحليل (282) استبانة، تمثل (94%) من عينة الدراسة. توصلت الدراسة الحالية إلى عدد من النتائج، أهمها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها المركبة على الرضا الوظيفي ككل، وعلى أبعاده الفردية (العدالة في الأجر، والعدالة في الترقية، وبيئة العمل الداخلية) في شركات الأدوية الأردنية. كما أظهرت النتائج أن وجود المتغير الوسيط (مشاركة المعرفة) ساهم في زيادة تأثير المتغير المستقل (القيادة التحويلية) على المتغير التابع (الرضا الوظيفي) ككل بنسبة (13.5%) في شركات الأدوية الأردنية. كما أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية، والرضا الوظيفي، ومشاركة المعرفة كان لكل منها مستوى أهمية متوسط في شركات الأدوية الأردنية. وفي ضوء نتائج الدراسة الحالية يوصي الباحث بعدد من التوصيات أهمها: ضرورة قيام شركات الأدوية الأردنية باستقطاب مدراء يمتلكون صفات قيادية وشخصية جذابة ورؤية مستقبلية قادرة على تحفيز وتحفيز الموظفين، ومراعاة توافر خصائص القيادة التحويلية المتنوعة عند العمل على ترقيتهم وتفويض الصلاحيات لهم، بالإضافة إلى إشراك

الموارد البشرية في شركات الأدوية الأردنية في عملية صنع القرارات وخاصة تلك المتعلقة بحياتهم المهنية والاجتماعية لما لذلك من أثر إيجابي على تحسين رضاهم الوظيفي.

الفجوة البحثية

بالاعتماد على الدراسات السابقة التي تناولت أثر التوازن بين الحياة والعمل من زوايا متعددة، يمكن تحديد الفجوة البحثية بين هذه الدراسات والدراسة الحالية الموسومة بـ "أثر التوازن بين الحياة والعمل على مستوى الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في القطاع الصحي السعودي"، من خلال مجموعة من الجوانب النظرية والمنهجية والمجالية، وهو ما يبرر أهمية الدراسة الحالية في إثراء الأدبيات العلمية والممارسات المهنية. وفيما يلي تفصيل لهذه الفجوة:

تشير الدراسات السابقة إلى أن معظم الأبحاث الميدانية تركزت على قطاعات غير صحية، مثل شركات الاتصالات (أمنية)، والمؤسسات الصناعية (مجموعة المناصير)، والمؤسسات الحكومية (مؤسسة المواصفات والمقاييس)، والمصرفية (البنك العربي الإسلامي)، والصناعات الدوائية. جميع هذه البيئات تختلف جذرياً عن طبيعة القطاع الصحي، الذي يتميز بخصوصية عالية من حيث ضغط العمل، ساعات العمل الطويلة، الورديات الليلية، التفاعل المباشر مع المرضى، والاستجابة السريعة للطوارئ. لم تتناول أي من الدراسات السابقة التوازن بين الحياة والعمل في القطاع الصحي، رغم كونه من أكثر القطاعات عرضة لاختلال هذا التوازن، ما يفتح مجالاً واضحاً لبحث فجوة لم تُدرس بعد بشكل كافٍ. كما أن الدراسة الحالية تركز على البيئة السعودية، والتي تختلف في طبيعتها الاقتصادية والثقافية والتنظيمية عن البيئة الأردنية التي تناولتها معظم الدراسات السابقة.

رغم أن بعض الدراسات السابقة تناولت التوازن بين الحياة والعمل، إلا أن أهدافها الرئيسية كانت مختلفة عن الدراسة الحالية. على سبيل المثال، تناولت دراسة (محمود، 2021) أثر التوازن على نية ترك العمل، بينما ركزت دراسة (أبو نجم، 2021) على مشاركة الموظفين مع ضغط العمل كمتغير وسيط، وركزت دراسة (منصور، 2024) على تصميم الوظيفة كعامل مؤثر على التوازن، في حين أن (العرمان، 2021) تناولت النجاح المهني كنتيجة للتوازن. أما (السليمان، 2021) فقد كانت دراسته حول القيادة التحويلية وتشاركية المعرفة كعوامل مؤثرة على الرضا الوظيفي. في المقابل، تركز الدراسة الحالية بشكل مباشر على العلاقة الجوهرية بين التوازن بين الحياة والعمل والرضا الوظيفي، دون مدخلات أو متغيرات وسيطة، مما يمنحها تركيزًا أعمق على العلاقة الثنائية الأساسية بين هذين المتغيرين.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث المجتمع المستهدف، إذ أنها تركز على العاملين في القطاع الصحي، وهم فئة غالبًا ما يتم استثناءها في الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي، رغم خصوصية عملهم. كما أن الضغوط التي يعاني منها العاملون في المجال الصحي — كالضغط النفسي، والمخاطر الصحية، وساعات العمل الطويلة — تجعل من التوازن بين الحياة والعمل لديهم قضية جوهرية، قد تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي أكثر من أي قطاع آخر. وهذا يجعل الدراسة الحالية ذات أهمية تطبيقية عالية للمؤسسات الصحية. علاوة على ذلك، توظف الدراسة أداة ميدانية تعتمد على جمع البيانات المباشرة من الممارسين الصحيين في بيئة سعودية، مما يمنحها بُعدًا موقعيًا وثقافيًا جديدًا لم تتم تغطيته في البحوث السابقة.

جميع الدراسات السابقة تم إجراؤها في الأردن، مما يحد من تعميم نتائجها على بيئات عربية أخرى، خصوصًا بيئة العمل في السعودية التي تختلف في نظمها الإدارية، وخصائصها التنظيمية، ومستوى رفاهية الموظف، وطبيعة القوانين العمالية. كما أن الخصوصية الثقافية والدينية للمجتمع السعودي قد تلعب دورًا في تشكيل تصورات العاملين حول "الحياة" و"العمل"، ومدى التوازن بينهما. لذا، فإن الدراسة الحالية تسد فجوة تتعلق بالبُعد الثقافي والتنظيمي الذي يؤثر في العلاقة بين التوازن الوظيفي والرضا. معظم الدراسات السابقة استخدمت تحليلات تقليدية من خلال برنامج SPSS ، وركزت على تحليل العلاقة بين متغيرين أو تحليل الوساطة بشكل بسيط. الدراسة الحالية يمكن أن تقدم تحليلًا أعمق باستخدام نماذج الانحدار المتعدد أو النمذجة الهيكلية (SEM) ، وربما تعكس بُنى تركيبية أكثر تعقيدًا للعلاقة بين التوازن والرضا، مدعومة بمؤشرات واقعية من بيئة عمل شديدة التحدي (القطاع الصحي). يمكن القول إن الدراسة الحالية تُعد رائدة من حيث تناولها لموضوع التوازن بين الحياة والعمل في القطاع الصحي السعودي، وتركز بشكل مباشر على مستوى الرضا الوظيفي، ما يمنحها تميزًا من حيث المجال، والبيئة، والمستهدفين، والهدف البحثي الأساسي. كما أن طبيعة البيئة الصحية تستدعي إجراء دراسة من هذا النوع لتقديم حلول عملية تُحسن من ظروف العمل وتدعم سياسات الاحتفاظ بالكوادر البشرية، خصوصًا في ظل التحديات العالمية التي تواجه نظم الرعاية الصحية

المنطلقات النظرية للدراسة

تنطلق هذه الدراسة من الحاجة المتزايدة لفهم العلاقة المتبادلة بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، وما ينجم عنها من آثار مباشرة وغير مباشرة على الحالة النفسية والسلوكية للموظفين، لا سيما في ظل

التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة العمل الحديثة. فقد أصبحت ضغوط العمل، والمطالب التنظيمية، وسرعة الإنجاز عوامل تُهدد قدرة الموظف على تحقيق توازن صحي بين حياته العملية وحياته الخاصة، ما يؤدي إلى انخفاض مستويات الرضا الوظيفي، وارتفاع مستويات التوتر والاحتراق النفسي، ومعدلات ترك العمل.

وترتكز الدراسة على النظرية القائلة بأن الرضا الوظيفي ليس ناتجاً فقط عن عوامل داخل العمل مثل الأجر والترقية والبيئة، وإنما يتأثر أيضاً بعوامل خارج نطاق الوظيفة تتعلق بالاستقرار الشخصي، والأسرة، والوقت المتاح للراحة والاهتمام بالذات. فغياب التوازن بين متطلبات العمل والحياة يؤدي إلى صراع الأدوار لدى الفرد، ويفرض عليه حالة من التنازع النفسي بين الالتزامات المهنية والأسرية، مما ينعكس سلباً على دافعيته وولائه وجودة أدائه الوظيفي.

كما تنطلق الدراسة من مدخل العلاقات الإنسانية في العمل الذي يرى أن تحسين رضا الموظف يعتمد بشكل كبير على مراعاة احتياجاته الشمولية، سواء المادية أو الاجتماعية أو النفسية. وتفترض الدراسة أن وجود سياسات مؤسسية تدعم هذا التوازن - مثل العمل المرن، والإجازات المدروسة، والدعم النفسي - يُعد عاملاً حاسماً في تعزيز الانتماء، وتحسين جودة حياة العمل، وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي.

وترتكز الدراسة كذلك على الفرضية النظرية التي ترى أن تحقيق التوازن بين الحياة والعمل لا يحقق الرضا الوظيفي بشكل مباشر فقط، بل قد يكون له أثر تراكمي واستراتيجي على مستوى الأداء العام للمؤسسة، من خلال تخفيض معدلات الغياب والإجهاد الوظيفي، وتحفيز الابتكار والإنتاجية، ورفع معدلات الاحتفاظ بالكفاءات.

لذلك، تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسعى لفهم هذا الأثر من منظور علمي وميداني دقيق، باستخدام أطر نظرية ومنهجية تدمج بين البُعد الفردي (الموظف) والبُعد التنظيمي (بيئة العمل وسياساتها)، بما يتيح التوصل إلى نتائج عملية يمكن البناء عليها في تطوير السياسات الإدارية وتحسين بيئة العمل

المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة محل الدراسة، حيث يسهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة.

مصادر جمع البيانات

➤ **المصادر الثانوية:** وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل

الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى

التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.

➤ **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها

والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع

البحث.

أدوات الدراسة:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن

تساؤلاته ، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تعرف بأنها "صيغة محددة من

الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

– **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة ، والمتمثلة بـ:

النوع ، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.

– **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل

والتابع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحقيق أهداف الدراسة:

– معامل " ألفا كرونباخ" لقياس ثبات أداة الدراسة ومعامل الارتباط بيرسون لقياس صدق أداة الدراسة والعلاقة بين المتغيرات

– التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري المتعلقة بمتغيرات الدراسة ولجميع الاستجابات على فقرات الاستبيان.

– معامل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع

أداة الدراسة

تم تصميم الاستبانة في الدراسة الحالية لتناسب مع متغيرات البحث من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة. تتكون الاستبانة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: يتناول المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من العاملين في وزارة الصحة السعودية، ويشمل المسمى الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة.

القسم الثاني: يحتوي على الفقرات التي تقيس المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة.

أولاً: المتغير المستقل – التوازن بين الحياة والعمل، ويُقاس من خلال 15 فقرة مقسمة أربعة أبعاد رئيسية:

1. توازن الوقت

2. توازن المشاركة

3. توازن الرضا

4. نزاعات العائلات والعمل

ثانيًا: المتغير التابع – الرضا الوظيفي، ويُقاس من خلال (10) فقرة موزعة.

حدود الدراسة:

– **حدود موضوعية:** تقتصر الدراسة على تحليل أثر التوازن بين الحياة والعمل بأبعاده المختلفة

(توازن الوقت، توازن المشاركة، توازن الرضا، نزاعات العائلات والعمل) على مستوى الرضا

الوظيفي: دراسة ميدانية في القطاع الصحي السعودي

– **حدود زمانية :** تم إعداد الدراسة في عام 2025.

– **حدود بشرية:** تقتصر الحدود البشرية لهذه الدراسة على العاملين في القطاع الصحي السعودي

المراجع

المراجع باللغة العربية

1. العرمان، عبير جميل عبدالله، و القطاونة، منار إبراهيم. (2021). أثر التوازن بين العمل والحياة على النجاح الوظيفي في مؤسسة المواصفات والمقاييس الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
2. منصور، ترنيم جمال، و أبو تايه، بندر كريم قاسم. (2024). أثر تصميم الوظيفة على التوازن بين العمل والحياة في البنك العربي الإسلامي الدولي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
3. أبو نجم، سارة أحمد، و الهناندة، رامي محمد. (2021). أثر التوازن بين الحياة والعمل في ارتباط العاملين: ضغط العمل كمتغير وسيط في شركة أمنية للهواتف المتنقلة في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
4. محمود، محمد حسام محمود، و خريم، حمزة سليم لطفي. (2021). أثر التوازن بين الحياة والعمل على نية ترك العمل: دراسة حالة على مجموعة المناشير (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.

5. الدوسري، ناصر منصور ثقل، و عبدالقادر، محمد. (2020). الأنماط القيادية السائدة في جامعة قطر وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية في جامعة قطر (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان.
6. الحازمي، أسماء بنت محمد محمد، و جويلي، بسام صلاح محمود. (2021). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمشرفات التربويات بمنطقة جازان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة جازان، جازان.
7. حسين، أيمن، و كافي، عبدالوهاب. (2020). دور تقييم أداء الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة حالة مديرية المصالح الفلاحية - ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
8. خلف، حافظ محمد فريد حامد، و عيد، أيمن عادل عبدالفتاح. (2021). الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المناخ الأخلاقي واستدامة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المصرية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مدينة السادات، مدينة السادات.
9. المبيضين، محمد عبدالرحمن محمد، و السرحان، عطا الله فهد. (2023). تقييم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للكادر الأكاديمي: دراسة مقارنة بين الجامعات الرسمية والخاصة الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
10. بيرش، راضية، و باعمر، الزهرة. (2021). الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى أساتذة التعليم المتوسط: دراسة ميدانية بمدينة ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.

11. الحسيني، حسين، و زايدي، فتيحة. (2020). السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية: دراسة ميدانية على مستوى بعض ثانويات دائرة تقرت (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
12. الصاروم، مخلد عبيد عقلة، و الحراحشة، فرج عبدالله هزاع. (2022). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على مدينة الملك عبد الله الثاني الصناعية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان.
13. هلال، صفاء جعفر محمد، و إبراهيم، العليش محمد الحسن. (2022). دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة جيااد "في الفترة 2016-2020 م." (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم.
14. آدم، محمد عبدالمنعم محمد نور، و الشريف، حسين الشريف الأمين. (2020). قلق المستقبل وعلاقته بالرضا الوظيفي للموظفين بوزارة الصحة ولاية الخرطوم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم.
15. الشديفات، محمد يوسف نمر، و بني خالد، مرعي حسن حمد. (2024). العلاقة التبادلية بين الانغماس الوظيفي والرضا الوظيفي للعاملين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
16. معالي، مريم أحمد، و العظامات، عبدالله مطر نجم. (2020). أثر الاغتراب الوظيفي على الالتزام التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.

17. نوير، إبراهيم حسن محمد، و المسدي، عادل عبدالمنعم أحمد. (2023). أثر ثقافة المنظمة في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بالبريد المصري - قطاع غرب الدلتا (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة طنطا، طنطا.
18. عطية، هند صبحى محمد، السعداوي، إيمان فيصل السيد، و المسدي، عادل عبدالمنعم أحمد. (2022). دور العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بإدارة جامعة طنطا (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة طنطا، طنطا.
19. السرحان، نوف جميل خلف، و العظامات، عبدالله مطر نجم. (2024). أثر الدعم التنظيمي المدرك على الرضا الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
20. رحمانى، غزلان، و عريف، عبدالرزاق. (2021). الرضا الوظيفي ودوره في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للتأمينات SAA بورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
21. المصري، إسراء جمال محمد، و القواسمة، رشا عبدالله. (2022). دور أخلاقيات الأعمال في الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية لشركات الأدوية المدرجة في بورصة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان الأهلية، السلط.
22. السليمان، فداء نايل عبدالله، و الشعار، قاسم إبراهيم عبدالكريم. (2021). أثر القيادة التحويلية في الرضا الوظيفي: الدور الوسيط لتشاركية المعرفة في شركات الأدوية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.

23. عشو، محمد، و قرشي، نجاة. (2022). أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي:

دراسة على عينة من الموظفين الإداريين - بلدية سيدي خويلد - ورقلة (رسالة ماجستير غير

منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.

24. زوخ، فاطمة، و محجر، ياسين. (2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي:

دراسة ميدانية لأساتذة التعليم المتوسط ببلدية ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة

قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.

Mid-Ocean University

College of Management

Department of Human Resources Management



The Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction: A Field Study in the Saudi Health Sector

Preparation:

Lama Saud Al-Mutairi

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

Dr. Fayez Jarad

1445-2025