

عنوان البحث

أثر برامج التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظفين وأدائهم في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/ نوف إبراهيم الهايف

إشراف/ أسماء أبوعنزه

العام الدراسي:

2024

قائمة المحتويات:

2.....	مقدمة:
4.....	مشكلة الدراسة:
5.....	أهمية الدراسة:
10.....	أهداف الدراسة:
12.....	تساؤلات الدراسة:
13.....	فرضيات الدراسة:
13.....	الدراسات السابقة:
16.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
19.....	المنهجية وطرق البحث:
21.....	أدوات الدراسة:
23.....	حدود الدراسة:
25.....	المراجع:

مقدمة:

تشهد المملكة العربية السعودية تحولاً اقتصادياً واجتماعياً كبيراً في إطار رؤية 2030، التي تهدف إلى تحسين جودة الحياة وتعزيز الرفاهية الاجتماعية للمواطنين والمقيمين. في هذا السياق، أصبحت برامج التوازن بين العمل والحياة أحد أهم الأدوات لتحقيق هذه الأهداف، حيث تساهم في تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. تعتمد هذه البرامج على توفير بيئة عمل مرنة ومريحة تُمكن الموظفين من التوفيق بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية والأسرية، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام للشركات والمؤسسات (Moshashai، 2018).

تعتمد برامج التوازن بين العمل والحياة على مجموعة متنوعة من السياسات والإجراءات التي تهدف إلى تحقيق التوازن المطلوب. من بين هذه السياسات، نجد تقديم ساعات عمل مرنة، إجازات سنوية مدفوعة، إجازات أمومة وأبوة، وخيارات العمل عن بُعد. بالإضافة إلى ذلك، تشمل هذه البرامج دعماً نفسياً واجتماعياً للموظفين من خلال توفير استشارات ومساعدات نفسية، وأنشطة ترفيهية وبرامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات الموظفين وإثراء حياتهم العملية والشخصية.

تشير الدراسات إلى أن هذه البرامج تساهم بشكل كبير في تحسين رضا الموظفين وزيادة التزامهم تجاه مؤسساتهم. فالموظفون الذين يشعرون بأن لديهم الدعم الكافي لتحقيق التوازن بين عملهم وحياتهم الشخصية يكونون أكثر رضا وإنتاجية، وأقل عرضة للإرهاق والضغط النفسية. بالإضافة إلى ذلك، فإن هذه البرامج تساعد في تقليل معدل دوران الموظفين، حيث يميل الموظفون الراضون والمتمتعون بتوازن صحي بين العمل والحياة إلى البقاء في وظائفهم لفترات أطول، مما ينعكس إيجابياً على استقرار المؤسسات وتقليل تكاليف التوظيف والتدريب (Bataineh، 2019).

في المملكة العربية السعودية، تعزز برامج التوازن بين العمل والحياة من جاذبية سوق العمل وتجذب الكفاءات العالية، خصوصاً في ظل المنافسة العالمية المتزايدة. كما تساهم هذه البرامج في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركات من خلال تحسين الأداء والإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية. بالإضافة إلى ذلك، تساهم هذه البرامج في تحسين صورة الشركات كمؤسسات مسؤولة اجتماعياً تهتم برفاهية موظفيها، مما يزيد من جاذبيتها للعملاء والشركاء والمستثمرين (Alnajim، 2024).

من المهم الإشارة إلى أن نجاح برامج التوازن بين العمل والحياة يتطلب التزاماً من الإدارة العليا وتكاملاً في السياسات الداخلية للمؤسسة. يجب أن تكون هناك ثقافة تنظيمية داعمة تتبنى هذه السياسات وتشجع على تطبيقها بفعالية. كما يجب أن تكون هناك آليات لقياس تأثير هذه البرامج على رضا الموظفين وأدائهم، لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

تشمل هذه الآليات إجراء استطلاعات دورية لقياس رضا الموظفين وتقييم مدى تأثير البرامج على أدائهم وإنتاجيتهم. يمكن استخدام البيانات المستخلصة من هذه الاستطلاعات لتحديد النقاط القوية والمجالات التي تحتاج إلى تحسين، مما يتيح للإدارة تعديل البرامج وتطويرها بما يتناسب مع احتياجات الموظفين وتوقعاتهم. علاوة على ذلك، يمكن تحليل البيانات المالية والتشغيلية لتقييم الفوائد الاقتصادية لهذه البرامج، مثل تحسين الإنتاجية وتقليل تكاليف التوظيف والتدريب. تساهم برامج التوازن بين العمل والحياة في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المؤسسات. عندما يشعر الموظفون بالرضا والتوازن في حياتهم، يكونون أكثر استعداداً للمشاركة في تحسين العمليات وتقديم أفكار جديدة. تعزز بيئة العمل المرنة والداعمة التعاون والعمل الجماعي، مما يؤدي إلى خلق ثقافة تنظيمية مبتكرة تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة (Siraj، 2023).

يمكن لبرامج التوازن بين العمل والحياة أن تلعب دوراً كبيراً في تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة. من خلال إظهار التزام المؤسسة برفاهية موظفيها واهتمامها بتلبية احتياجاتهم، يمكن بناء ثقة متبادلة واحترام متزايد بين الجانبين. هذه العلاقات الإيجابية تساهم في تعزيز الولاء المؤسسي وتقليل النزاعات داخل بيئة العمل، مما يعزز مناخ العمل ويزيد من الرضا الوظيفي. إن تطبيق برامج التوازن بين العمل والحياة في المملكة العربية السعودية يحتاج إلى مراعاة الخصوصية الثقافية والاجتماعية. يجب تصميم هذه البرامج بحيث تتناسب مع القيم والتقاليد المحلية، مع احترام احتياجات ومتطلبات كل فئة من الموظفين. على سبيل المثال، يمكن توفير برامج خاصة لدعم المرأة العاملة، مثل إجازات الأمومة وسياسات العمل المرنة، بالإضافة إلى توفير مراكز رعاية الأطفال في مواقع العمل.

تعد برامج التوازن بين العمل والحياة أداة استراتيجية لتعزيز رضا الموظفين وزيادة أدائهم في المملكة العربية السعودية. من خلال توفير بيئة عمل مرنة وداعمة، يمكن للمؤسسات تحسين جودة حياة موظفيها وزيادة إنتاجيتهم، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام للمؤسسات ويساهم في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة. على المدى الطويل، تساهم هذه البرامج في بناء اقتصاد قوي ومستدام، يعتمد على قوى عاملة مبدعة ومنتجة، قادرة على مواجهة التحديات والمساهمة في تحقيق رؤية المملكة 2030 (Subbarayalu، 2021).

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 تلبي 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 بالضغط 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 ومعقدة. 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.

أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة العملية

تعتبر برامج التوازن بين العمل والحياة من الأدوات العملية الهامة التي يمكن أن تسهم 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 تلي 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 مؤسساتهم 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 عالٍ 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، تسهم 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 المرن، 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، تسهم 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.

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 تلي 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 بالمرحلة 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 إيجابياً على الأداء المؤسسي العام. هذه الدراسة تعد إضافة قيمة للأدبيات البحثية في مجال إدارة الموارد البشرية وتطبيقاتها العملية في سياق 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.

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 الحياة على الالتزام التنظيمي، وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتوازن بين

العمل الحياة 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 وتجارهم مع نمط الحياة الجديد في المملكة العربية السعودية. تم استخدام التحليل المواضيعي لتحديد الأنماط والمواضيع المتكررة في البيانات. وتكشف النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين WLB والرضا الوظيفي بين العمال الوافدين. وشدد المشاركون على أهمية توفير الوقت الكافي للأنشطة الشخصية والعائلية خارج العمل، فضلاً عن ترتيبات العمل المرنة. وجد أن تحقيق WLB يعزز الرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من الالتزام والاحتفاظ. وعلى العكس من ذلك، أفاد المشاركون الذين عانوا من عدم التوازن بين العمل والحياة عن انخفاض الرضا الوظيفي وأعربوا عن احتمال أكبر للبحث عن فرص في أماكن أخرى. تؤكد هذه النتائج على أهمية تعزيز مبادرات WLB داخل المنظمات العاملة في المملكة العربية السعودية. يجب على أصحاب العمل النظر في تنفيذ السياسات والممارسات التي تدعم الموظفين في إدارة عملهم وحياتهم الشخصية بشكل فعال. ومن خلال القيام بذلك، يمكن للمؤسسات تعزيز الرضا الوظيفي، وتحسين معدلات الاحتفاظ بالعمال الوافدين، والمساهمة في نهاية المطاف في نجاحهم على المدى الطويل في نمط الحياة المتطور في المملكة العربية السعودية.

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. وبناء على ذلك، طبقت هذه الدراسة تحليل الفجوات لمعرفة ما تتوقعه القوى العاملة من بينات 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 و28 بُعداً فرعياً. وبناءً على هذه الأبعاد، تم استخلاص سبعة عوامل، جميعها ذات تحميل عامل يتراوح بين 0.745 و0.835، 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 نموذجاً مناسباً. ومن ثم، فإننا نرى أن ISS يعتمد على QWL ونستنتج أن QWL السلبية تسبب عدم الرضا الوظيفي وانعدام الأمن. لقد قمنا أيضاً بفحص التأثير الوسيط لـ ISS 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 مهماً وفعالاً. ومن ثم، تثبت أن ISS له دور وسيط في QWL و IWP. وأخيراً، 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 و28 بُعداً فرعياً. وبناءً على هذه الأبعاد، تم استخلاص سبعة عوامل، جميعها ذات تحميل عامل يتراوح بين 0.745 و0.835، 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 نموذجاً مناسباً. ومن ثم، فإننا نرى أن JSS يعتمد على QWL ونستنتج أن QWL السلبية تسبب عدم الرضا الوظيفي وانعدام الأمن. لقد قمنا أيضاً 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 مهماً وفعالاً. ومن ثم، نثبت أن JSS له دور وسيط في QWL و IWP. وأخيراً، نستنتج أن ضعف جودة العمل (QWL) يسبب عدم الرضا الوظيفي ويقلل في النهاية من الكفاءة التنظيمية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

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.

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 استبيان مغلق لجمع البيانات. تضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المغلقة التي تم تصميمها بعناية لقياس متغيرات الدراسة الرئيسية، وهي رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي وبرامج التوازن بين العمل والحياة. تم تقسيم الاستبيان 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 الاستبيان 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 الاستبيان، 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 رؤية 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.

أدوات الدراسة:

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 الدراسة:

- 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.

- 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
- 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
- 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/>
- 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>

- 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
- 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
- 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 (2021). س, نبيل
العاملين الشبه طبيين بمستشفى الطاهير. Retrieved from <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/180076>

Midocean University

Management College

Specialization in Human resources



Research Title

The impact of work-life balance programs on employee satisfaction and performance in the Kingdom of
Saudi Arabia

Student preparation/

Supervisor/

Year:

2024