

عنوان البحث

أثر ضغوط العمل والدعم التنظيمي والتوازن بين العمل والحياة على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الشركات العائلية بمدينة الرياض

إعداد الطالبة:

جمانه عتيق العنزي

إشراف:

فايز جراد

العام الدراسي:

2026

جدول المحتويات

3	مقدمة:
4	مشكلة الدراسة:
5	أهمية الدراسة:
6	اهداف الدراسة:
7	تساؤلات الدراسة:
8	فرضيات الدراسة:
8	الدراسات السابقة:
14	المنطلقات النظرية للدراسة:
16	المنهجية وطرق البحث:
18	أدوات الدراسة:
20	حدود الدراسة:
22	المراجع:

مقدمة:

تُشكّل الشركات العائلية ركيزة أساسية للاقتصاد السعودي، إذ تُسهم إسهامًا كبيرًا في خلق فرص العمل، والتوسع الاقتصادي، ودعم القطاع الخاص. وهي تُمثّل نسبة كبيرة من الشركات التجارية في المملكة، وتلعب دورًا حيويًا في مبادرات التنوع الاقتصادي الوطني ضمن رؤية السعودية 2030. ومع تطور الشركات العائلية وتنافسها في بيئات أعمال أكثر تحدّيًا، برز الحفاظ على كوادِر منتجة وملتزمة كأولوية استراتيجية. ونتيجةً لذلك، ازداد اهتمام الباحثين والمديرين التنفيذيين على حدٍ سواء بفهم العوامل المؤثرة على الصحة النفسية للعاملين (Almansouri، 2021).

يُعدّ الإرهاق الوظيفي من أبرز المشاكل التي تؤثر على صحة الموظفين النفسية. وهو حالة نفسية تنشأ عن التعرض المستمر لضغوط العمل المزمنة غير المُدارة. ويُعرف عادةً بالإرهاق العاطفي، وفقدان التعاطف أو التشاؤم تجاه العمل، وانخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي. غالبًا ما يُظهر الموظفون الذين يعانون من الإرهاق الوظيفي انخفاضًا في الرضا الوظيفي، وتراجعًا في الالتزام التنظيمي، وانخفاضًا في الإنتاجية، وارتفاعًا في معدلات التغيب عن العمل، وزيادة في نية ترك العمل. ولا تقتصر هذه الآثار السلبية على الإضرار بالموظفين فحسب، بل تُلحق الضرر أيضًا بفعالية الشركات واستدامتها على المدى الطويل (Demerouti، 2024).

تتنوع أسباب الإرهاق الوظيفي، وتشمل عوامل تنظيمية ومهنية وفردية. وتُعدّ المتغيرات التنظيمية، مثل عبء العمل الزائد، وضعف الدعم الإشرافي، وغموض الوظيفة، وعدم المشاركة في صنع القرار، والشعور بالظلم التنظيمي، وعدم التوازن بين العمل والحياة، من العوامل الرئيسية المسببة للإرهاق الوظيفي. كما قد تؤثر السمات الفردية، بما في ذلك أساليب التكيف، والمرونة، والمتغيرات الديموغرافية، على ميل الموظفين للإرهاق الوظيفي. ويساعد فهم هذه الخصائص الشركات على ابتكار حلول ناجحة تعزز رفاهية الموظفين وأداء المؤسسة (Shiny Rahul، 2026).

وتُعدّ مشكلة الإرهاق الوظيفي أكثر إلحاحًا في الشركات العائلية نظرًا لخصائصها التنظيمية الفريدة. ففي بعض الأحيان، تمزج الشركات العائلية بين الروابط العائلية والعمليات التجارية، مما يُنتج هياكل إدارية تختلف عن تلك الموجودة في المؤسسات غير العائلية. وقد يتركز صنع القرار بين أفراد العائلة، وقد تُعتبر فرص الترقية غير عادلة، وقد يشعر الموظفون بعدم اليقين

بشأن السلطة والواجبات والنمو الوظيفي. وقد تؤثر هذه السمات على نظرة الموظفين للعدالة، والدعم التنظيمي، وضغوط العمل، مما يزيد من احتمالية الإرهاق الوظيفي (Luo، 2026).

على الرغم من الأهمية الاقتصادية للشركات العائلية في المملكة العربية السعودية، لا تزال الدراسات التجريبية التي تبحث في عوامل الإرهاق الوظيفي في هذا السياق قليلة، لا سيما في الرياض، حيث تعمل العديد من كبرى الشركات العائلية في المملكة. وقد ركزت معظم الدراسات السابقة على المؤسسات الحكومية أو الشركات الخاصة الكبيرة دون التطرق إلى الجوانب الإدارية والثقافية الخاصة بالشركات العائلية. لذا، يهدف هذا البحث إلى تقييم عوامل الإرهاق الوظيفي بين موظفي الشركات العائلية في الرياض. ومن خلال تحديد العوامل التنظيمية التي تسهم في الإرهاق الوظيفي، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية لأصحاب الأعمال والمديرين لخلق بيئات عمل صحية، وتعزيز رفاهية الموظفين، وتحسين الأداء التنظيمي، ودعم استدامة الشركات العائلية وقدرتها التنافسية على المدى الطويل في المملكة العربية السعودية (Masood، 2025).

مشكلة الدراسة:

الشركات العائلية تعتبر من القطاعات الاقتصادية الهامة في المملكة العربية السعودية التي تقوم بدور حاسم في توفير فرص العمل والنمو الاقتصادي فيها. ولكن الشركات العائلية تعاني من المشاكل الإدارية والتنظيمية المتنامية نظراً لسرعة التحولات الاقتصادية، وقدرة المنافسة في السوق، وتغيير طموحات العمال. بينما تم بذل الكثير من الجهد لإصلاح القدرات المالية التشغيلية للشركات العائلية، لم يكن التركيز المطلوب لفهم القضايا المرتبطة بالصحة النفسية للعمال، خاصة الاحتراق الوظيفي (Albadaly، 2025).

الاحتراق الوظيفي أصبحت قضية تنظيمية مثيرة للقلق نظراً لتبعاتها السلبية على أداء العمال، الرضا الوظيفي، التزام العمال التنظيمي، الإنتاجية والاحتفاظ بهم. الأبحاث السابقة كشفت أن الاحتراق الوظيفي يكون مرتبطة بعدد كبير من المتغيرات التنظيمية مثل العمل الزائد، الغموض الوظيفي، عدم الكفاءة في الدعم التنظيمي، القيادة الضعيفة، عدم وجود التوازن بين العمل والحياة، والمنظورات المتعلقة بوجود الظلم التنظيمي. ولكن أهمية هذه المتغيرات قد تتغير من مناهات تنظيمية لأخرى

(Khairunnisa، 2021).

الشركات العائلية تتميز بمجموعة فريدة من الخصائص التي تحدد مكانها بين مجموعات الأعمال الأخرى. التداخل بين ملكية الأسرة وإدارتها، التركيز في صنع القرارات، الهيكل التنظيمي غير الرسمي، والروابط الأسرية يمكن أن تعمل على خلق البيئة التي تؤثر على تجربة العمال وجهات نظرهم. هذه الخصائص قد تزيد أو تقلل من احتمال الاحتراق الوظيفي بناءً على تنفيذ السياسات التنظيمية. بالرغم من أهمية هذا الموضوع، فقط القليل جداً من الأبحاث التجريبية استعرضت الدوافع إلى الاحتراق الوظيفي لدى العمال في الشركات العائلية في الرياض (Bearzi، 2025).

وبالتالي، يوجد نقص في الأبحاث في معالجة العناصر التنظيمية التي تسبب الاحتراق الوظيفي داخل الشركات العائلية في البيئة السعودية. ويعتبر التعامل مع هذه الفجوة أمراً بالغ الأهمية لتوفير استراتيجيات إدارة قائمة على الأدلة تدعم صحة العمال وتحسين الأداء التنظيمي والبقاء

أهمية الدراسة:

- الأهمية النظرية

يُضيف هذا البحث إلى المعرفة الحالية حول الإرهاق الوظيفي من خلال دراسة عوامله في الشركات العائلية في الرياض، المملكة العربية السعودية. فبينما استكشفت الدراسات السابقة الإرهاق الوظيفي في المؤسسات الحكومية والشركات الخاصة الكبرى بشكلٍ مُعمّق، لم يُولَّ اهتمامٌ كافٍ للشركات العائلية على الرغم من أهميتها البالغة للاقتصاد السعودي. لذا، تسعى هذه الدراسة إلى سدّ هذه الفجوة البحثية من خلال توفير بيانات تجريبية حول الخصائص التنظيمية التي تؤثر على الإرهاق الوظيفي لدى الموظفين في الشركات العائلية (Alenezi، 2022).

علاوة على ذلك، تهدف النتائج إلى إثراء الأدبيات المتعلقة بالسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية من خلال زيادة المعرفة حول كيفية تأثير العوامل التنظيمية الخاصة بالشركات العائلية على الصحة النفسية للعاملين. كما يُمكن أن تُشكّل هذه الدراسة مرجعاً هاماً للباحثين المستقبليين المهتمين بالإرهاق الوظيفي، ورفاهية الموظفين، والدعم التنظيمي، وإدارة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية وغيرها من الدول النامية (Pandey، 2025).

- الأهمية العملية

تكمن القيمة العملية لهذا البحث في قدرته على تقديم اقتراحات قائمة على الأدلة لأصحاب الشركات العائلية ومديريها وخبراء الموارد البشرية فيها. من خلال تحديد العوامل الرئيسية للإرهاق الوظيفي، تستطيع الشركات تصميم حلول فعالة للحد من ضغوط العمل، وتعزيز رفاهية الموظفين، وبناء بيئات عمل أفضل (Pevec، 2024).

إضافةً إلى ذلك، قد تُساعد النتائج صُنَّاع القرار في وضع سياسات تنظيمية تتعلق بإدارة أعباء العمل، وتطوير القيادة، وبرامج دعم الموظفين، والتوازن بين العمل والحياة، والعدالة التنظيمية. يُمكن أن يُساهم تطبيق هذه الأساليب في تعزيز سعادة الموظفين، ورفع مستوى مشاركتهم التنظيمية، وتحسين الإنتاجية، والحد من نية ترك العمل، وتعزيز استدامة الشركات العائلية في الرياض وقدرتها التنافسية على المدى الطويل. كما يُمكن أن يُفيد هذا البحث صُنَّاع السياسات ومجموعات تطوير الشركات في دعم استراتيجيات الموارد البشرية التي تتوافق مع أهداف رؤية السعودية 2030، لا سيما تلك المرتبطة بتحسين جودة بيئة العمل والأداء التنظيمي (Arokiasamy، 2024).

اهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي:

تحديد ودراسة عوامل الإرهاق الوظيفي لدى العاملين في الشركات العائلية بالرياض.

- الأهداف الفرعية:

لتحقيق الهدف الرئيسي، يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد الخصائص التنظيمية الرئيسية التي تؤدي إلى الإرهاق الوظيفي لدى الموظفين في الشركات العائلية بالرياض.
2. تقييم تأثير عبء العمل على الإرهاق الوظيفي لدى العاملين في الشركات العائلية.
3. دراسة تأثير الدعم التنظيمي على الإرهاق الوظيفي لدى الموظفين.

4. تحليل تأثير التوازن بين العمل والحياة على الإرهاق الوظيفي في الشركات العائلية.
5. تقييم تأثير أساليب القيادة على إرهاق الموظفين.
6. تقديم نصائح عملية لمساعدة مالكي ومديري الشركات العائلية على الوقاية من الإرهاق الوظيفي وتعزيز رفاهية الموظفين وأداء الشركة.

تساؤلات الدراسة:

- سؤال البحث الرئيسي:

ما هي عوامل الإرهاق الوظيفي لدى العاملين في الشركات العائلية بالرياض؟

- أسئلة البحث الفرعية:

1. ما هي العوامل التنظيمية الرئيسية المؤدية إلى الإرهاق الوظيفي لدى الموظفين في الشركات العائلية بالرياض؟
2. إلى أي مدى يؤثر عبء العمل على الإرهاق الوظيفي لدى العاملين في الشركات العائلية؟
3. ما هو تأثير الدعم التنظيمي على الإرهاق الوظيفي لدى الموظفين في الشركات العائلية؟
4. كيف يؤثر التوازن بين العمل والحياة على الإرهاق الوظيفي لدى العاملين في الشركات العائلية؟
5. ما هو تأثير أساليب القيادة على الإرهاق الوظيفي لدى الموظفين في الشركات العائلية؟
6. ما هي النصائح التي يمكن تقديمها لمساعدة الشركات العائلية على الحد من الإرهاق الوظيفي وتعزيز رفاهية الموظفين؟

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية:

تؤثر عوامل بيئة العمل تأثيرًا ذا دلالة إحصائية على الإرهاق الوظيفي لدى العاملين في الشركات العائلية بالرياض.

- الفرضيات الفرعية:

1. يؤثر عبء العمل تأثيرًا إيجابيًا ذا دلالة إحصائية على الإرهاق الوظيفي لدى العاملين في الشركات العائلية بالرياض.
2. يؤثر غموض الدور تأثيرًا إيجابيًا ذا دلالة إحصائية على الإرهاق الوظيفي لدى العاملين في الشركات العائلية بالرياض.
3. يؤثر الدعم التنظيمي تأثيرًا سلبيًا ذا دلالة إحصائية على الإرهاق الوظيفي لدى العاملين في الشركات العائلية بالرياض.
4. يؤثر التوازن بين العمل والحياة تأثيرًا سلبيًا ذا دلالة إحصائية على الإرهاق الوظيفي لدى العاملين في الشركات العائلية بالرياض.
5. تؤثر استراتيجيات القيادة تأثيرًا ذا دلالة إحصائية على الإرهاق الوظيفي لدى العاملين في الشركات العائلية بالرياض.
6. يؤثر الشعور بالعدالة التنظيمية تأثيرًا سلبيًا ذا دلالة إحصائية على الإرهاق الوظيفي لدى العاملين في الشركات العائلية بالرياض.

الدراسات السابقة:

في بيئة العمل التنافسية الحالية، يواجه الأفراد عادةً تزايدًا في توقعات العمل، وساعات عمل طويلة، وضغوطًا متزايدة، مما قد يؤثر سلبًا على قدرتهم على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية. قد يؤدي هذا التباين إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وتراجع الإنتاجية، وزيادة الرغبة في ترك العمل. يستكشف الباحث (S، 2026) تأثير ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة على الرضا الوظيفي لدى العاملين ضمن إطار تنظيمي. يستند البحث إلى بيانات أولية جمعت من 217 فردًا يعملون في مجالات متنوعة كالمبيعات والخدمات والمحاسبة. استخدم استبيان معياري يعتمد على مقياس ليكرت خماسي

النقاط لدراسة العوامل الحاسمة، بما في ذلك ضغوط العمل، والتوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي. استُخدمت الإحصاءات الوصفية، وتحليل الموثوقية، والارتباط، وتحليل الانحدار المتعدد لتحليل البيانات. تشير البيانات إلى أن العاملين يشعرون بمستوى متوسط من ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة، لكن مستوى الرضا الوظيفي لديهم أعلى بكثير من المتوسط. وقد رُصد ارتباط إيجابي قوي بين التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي، مما يدل على أن تحسين التوازن يعزز سعادة الموظفين بشكل كبير. أشارت الدراسة أيضاً إلى أن ضغوط العمل لا تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي، بل تؤثر عليه بشكل غير مباشر من خلال التوازن بين العمل والحياة. بالإضافة إلى ذلك، وُجد أن ساعات العمل الطويلة عامل رئيسي يؤثر سلباً على كلٍ من التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي. تكشف الدراسة أن التوازن بين العمل والحياة هو العامل الأهم في الرضا الوظيفي. ينبغي على المؤسسات التركيز على تطوير سياسات داعمة للموظفين، وترتيبات عمل مرنة، وتدابير فعّالة لإدارة الضغوط لتعزيز رفاهية الموظفين ونجاح المؤسسة. تُقدم النتائج رؤى قيّمة لمديري الموارد البشرية وواضعي السياسات في ابتكار طرق لزيادة سعادة الموظفين وإنتاجيتهم.

في ظلّ بيئة العمل المتغيرة اليوم، يضطرّ الموظفون إلى الموازنة بين متطلبات العمل المتزايدة والتزاماتهم الشخصية والاجتماعية، مما يجعل التوازن بين العمل والحياة عاملاً حاسماً في رفاهيتهم. يستكشف الباحث (Chinchmalatpure، 2026) تأثير التوازن بين العمل والحياة على الصحة النفسية للموظفين ورضاهم الوظيفي، مع التركيز بشكل خاص على شركة ماروتي سوزوكي أرينا، أسبا باندسونز أوتو المحدودة، طريق بادنيرا، أمراواتي. تُدرس رفاهية الموظفين في هذه الدراسة من خلال بُعدين رئيسيين: الصحة النفسية والرضا الوظيفي. تستخدم الدراسة منهجاً بحثياً كمياً وصفيّاً وارتباطياً، معتمداً على أسلوب المسح المقطعي. جُمعت البيانات الأولية من 100 موظف يعملون في مجالات متعددة كالمبيعات، والخدمات، والإدارة، والمحاسبة، والتأمين، ودعم العملاء. استُخدم استبيان معياري قائم على مقياس ليكرت خماسي النقاط لدراسة آراء الموظفين حول التوازن بين العمل والحياة، ومستويات التوتر والإرهاق، وعناصر الرضا الوظيفي بما في ذلك التقدير، والتحفيز، وتحقيق الذات. طُبّق تحليل النسب المئوية ومعامل ارتباط بيرسون لتحليل البيانات باستخدام برنامج مايكروسوفت إكسل. تشير البيانات إلى أنه في حين أفادت نسبة كبيرة من العاملين بتحقيق توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية ورضا وظيفي ممتاز، عانت أقلية كبيرة منهم من مستويات عالية من الإجهاد والإرهاق. وقد وجدت دراسة النسبة المئوية أن العاملين الذين يعانون من ضعف التوازن بين العمل والحياة الشخصية أبلغوا عن انخفاض في الصحة النفسية والرضا الوظيفي. وأظهر تحليل الارتباط وجود

علاقة إيجابية قوية بين التوازن بين العمل والحياة الشخصية والرضا الوظيفي ($r = +0.68$)، وعلاقة إيجابية أقوى بين التوازن بين العمل والحياة الشخصية والصحة النفسية ($r = +0.72$). وقد أدت هذه النتائج إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. يُظهر البحث أن أساليب تحقيق التوازن الأمثل بين العمل والحياة الشخصية تُعزز بشكل كبير الصحة النفسية للموظفين ورضاهم الوظيفي. وبناءً على ذلك، ينبغي على المؤسسات دمج ترتيبات عمل مرنة، وسياسات داعمة للموارد البشرية، وبرامج للصحة النفسية لتعزيز رفاهية الموظفين على المدى الطويل ونجاح المؤسسة.

برز التوازن بين العمل والحياة كموضوع أساسي في إدارة الموارد البشرية الحديثة، لا سيما مع تزايد متطلبات، وقت الموظفين، وطاقاتهم، واهتمامهم. ويُشكل ازدياد وتيرة الإجهاد المرتبط بالعمل وتراجع الرضا الوظيفي لدى العاملين بدوام كامل مشكلة تنظيمية خطيرة ذات عواقب وخيمة على الإنتاجية والاحتفاظ بالموظفين ونجاح المؤسسة بشكل عام. تُحلل دراسة (Wagh, 2026) العلاقات المتبادلة بين التوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي، والإجهاد المهني لدى العاملين بدوام كامل في قطاعات صناعية متعددة في مدينة تشهانا سامباجي ناجار (أورانجاباد)، ولاية ماهاراشترا، الهند. وتعتمد الدراسة منهجية بحثية مختلطة، تجمع بين بيانات استقصائية كمية جُمعت من 210 عامل بدوام كامل في 14 شركة، ورؤى نوعية مستمدة من مقابلات منظمة مع 28 من المخبرين الرئيسيين، بمن فيهم مديرو الموارد البشرية، والمشرفون الإداريون، والموظفون. تكشف النتائج عن وجود ارتباط إيجابي قوي بين التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي ($r = 0.71$, $p < 0.001$)، وارتباط سلبي قوي بين التوازن بين العمل والحياة والإجهاد المهني المُدرَك ($r = -0.68$, $p < 0.001$). وقد حددت الدراسة ارتفاع عبء العمل، وعدم كفاية التسهيلات المرنة في العمل، وغموض الوظيفة، وقصور دعم المشرفين، كأسباب رئيسية لاختلال التوازن بين العمل والحياة. وبناءً على هذه النتائج، يقدم البحث إطارًا منظمًا للتوازن بين العمل والحياة (WLEF) يجمع بين سياسات المنظمة، وممارسات الإدارة، وأساليب التكيف الفردية، لدعم رفاهية الموظفين المستدامة ونجاح المنظمة.

أُجري الباحث (Rahmalia, 2026) لاستكشاف دور ضغوط العمل في تفسير العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والإرهاق الوظيفي لدى العاملين في قطاع الملابس. فمتطلبات العمل العالية والواجبات الأسرية تجعل العاملين أكثر عرضة للإرهاق، وبالتالي من المرجح أن يؤدي الصراع بين العمل والأسرة إلى تفاقم الإرهاق الوظيفي من خلال ضغوط العمل. استخدم هذا البحث المنهج الكمي، وشارك فيه 114 عاملة من ربّات البيوت العاملات في قسم التصنيع بقطاع الملابس. جُمعت البيانات

باستخدام مقياس الصراع بين العمل والأسرة، ومقياس ضغوط العمل، ومقياس ماسلاش للإرهاق الوظيفي (MBI)، الذي تم تعديله ليناسب سياق الدراسة. أُجري تحليل البيانات باستخدام نموذج هايز بروسيس ماكرو 4 بدعم من برنامج IBM SPSS الإصدار 22. وكشفت النتائج أن الصراع بين العمل والأسرة له تأثير كبير على ضغوط العمل والإرهاق الوظيفي، وأن ضغوط العمل تعمل كوسيط جزئي في هذه العلاقة. وتؤكد هذه النتائج على أهمية الدعم التنظيمي والاجتماعي في مساعدة العاملين على التوفيق بين العمل وواجباتهن الأسرية.

أدى تغير بيئة العمل بعد الجائحة إلى زيادة الوعي بأهمية التوازن بين العمل والحياة؛ ومع ذلك، لا تزال الأبحاث قليلة حول كيفية تأثير هذا التوازن، والإرهاق الوظيفي، والصراع بين العمل والحياة الأسرية على الرضا الوظيفي في القطاعات ذات خيارات العمل المرنة المحدودة. يستكشف الباحث (Suryawirawan, 2026) هذه الروابط لدى العاملين في قطاعات الرعاية الصحية، والمصارف، والتصنيع في سورابايا. يعتمد البحث على منهج كمي، مستخدماً بيانات استبيان من 357 عاملاً في قطاعات الرعاية الصحية، والمصارف، والتصنيع في سورابايا، إندونيسيا. تم اختبار النموذج المقترح باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) باستخدام برنامج SmartPLS، بناءً على عينة هادفة. تشير نتائج البحث إلى أن الإرهاق الوظيفي والصراع بين العمل والحياة الأسرية ليس لهما تأثير مباشر كبير على الرضا الوظيفي. بينما يؤثر التوازن بين العمل والحياة سلباً بشكل ملحوظ على الرضا الوظيفي. وللإرهاق الوظيفي والصراع بين العمل والحياة الأسرية تأثيرات غير مباشرة قوية على الرضا الوظيفي من خلال التوازن بين العمل والحياة، مما يشير إلى دور وسيط لهذا التوازن. تقدم هذه الدراسة مساهمة نظرية من خلال إثبات أن التوازن بين العمل والحياة يعمل كآلية مركزية تؤثر من خلالها حالات الإرهاق والصراع بين العمل والأسرة على الرضا الوظيفي في المنظمات الإندونيسية في فترة ما بعد الجائحة، مع تسليط الضوء على استمرار هياكل العمل السابقة للجائحة وآثارها على رفاهية الموظفين في مختلف القطاعات.

تهدف دراسة (Basheer, 2025) إلى فحص العلاقات المتبادلة بين أداء الأسر، ورفاهية العاملين، والضغط النفسي الناتج عن بيئة العمل، والذي يعاني منه موظفو الفنادق في ولاية كيرالا. وتسعى الدراسة، باستخدام مناهج كمية، إلى إيجاد علاقة عكسية بين رفاهية الموظفين والضغط النفسي في مكان العمل. وتُظهر نتائج هذا البحث أن الصحة النفسية تتدهور مع ازدياد ضغط العمل. وقد تبين أن نسبة كبيرة من التباين في سعادة الموظفين قد تكون مرتبطة بالدعم التنظيمي، الذي يُعدّ مؤشراً

رئيسياً على التوازن بين العمل والحياة، وفقاً لنتائج تحليل الانحدار. وقد أثبتت الدراسة أن مكان العمل يُمثل بيئة شخصية ومهنية في آنٍ واحد، وذلك من خلال تحديد ارتباط قوي بين صحة العاملين وعلاقاتهم الأسرية. وتشير دراسة الوساطة إلى أن الاستثمار في الصحة النفسية قد يُقلل من الإرهاق ويُحسّن من شعور الأفراد تجاه أنفسهم. وتُبرز هذه النتائج مدى أهمية قيام مؤسسات الضيافة بإنشاء أنظمة دعم تُعزز الصحة النفسية للعاملين وتجعل مكان العمل بيئة أفضل. إذ يُمكن أن يُؤثر هذان العاملان سلباً على صحة وسعادة العاملين وأسرهم.

يهدف هذا البحث إلى تقييم تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية وضغوط العمل على الأداء الوظيفي، باستخدام الرضا الوظيفي والإرهاق كعوامل وسيطة. تركز دراسة (Satrya, 2025) على موظفي المديرية العامة للضرائب في إندونيسيا، ساعيةً إلى فهم كيفية تأثير المتغيرات النفسية الداخلية على أداء موظفي القطاع العام. تم اعتماد منهج كمي، حيث جُمعت البيانات باستخدام استبيان موحد وُزِعَ على 748 موظفًا من عدة مكاتب إقليمية. وتم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) لدراسة الارتباطات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات. تشير النتائج إلى أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية يُحسّن الرضا الوظيفي بشكل ملحوظ ويُقلّل الإرهاق، بينما تُعزّز ضغوط العمل الإرهاق وتُقلّل الرضا الوظيفي. يتوسط الرضا الوظيفي بشكل كامل العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة الشخصية والأداء الوظيفي، بينما يتوسط الإرهاق بشكل كبير العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي. تُظهر هذه النتائج أهمية رفاهية الموظفين في تعزيز نجاح الشركات. يُقدّم هذا البحث رؤية جديدة حول الأدوار الوسيطة للرضا الوظيفي والإرهاق في القطاع العام. يعزز هذا النموذج الأطر النظرية السابقة من خلال تقديم نموذج كامل يمثل واقع سياقات العمل في مرحلة ما بعد الجائحة، وخاصة في المنظمات الحكومية التي تشهد اضطرابات رقمية وهيكلية.

يشير التوازن بين العمل والحياة إلى التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ويتحدد من خلال دعم الشركة في حل المشكلات العائلية، وفرص ممارسة الهوايات خارج العمل، وتوفير الوقت للعائلة. أما متطلبات العمل فهي انطباع الفرد عن التوقعات المتعلقة بالعمل، مثل ضغط العمل الشديد، والمواعيد النهائية الضيقة، والالتزامات بإظهار حالات عاطفية مختلفة (كالهدوء والود، إلخ). ويُعرف الإرهاق الوظيفي بأنه حالة من التوتر تتجلى في مشاعر الإرهاق العاطفي (سرعة الانفعال/الغضب)، وفقدان التعاطف (اللامبالاة تجاه مواقف الآخرين)، والشعور بعدم الكفاءة في إنجاز المهام/العمل. ويبدو أن ارتفاع متطلبات

العمل يزيد من احتمالية الإصابة بالإرهاق الوظيفي. يهدف الباحث (Maghfira، 2025) إلى تقييم نموذج التوازن بين العمل والحياة كمورد يُمكن من التنبؤ بضغط العمل وتجنبها، والتي قد تُسهم في الإرهاق الوظيفي. وشملت عينة البحث 114 عاملاً. وتضمنت الأدوات المستخدمة في الدراسة مقياس ماسلاش للإرهاق الوظيفي، واستبيان متطلبات العمل والموارد، ومقياس جودة الحياة العملية. استناداً إلى دراسة استخدمت معامل ارتباط سبيرمان، تُظهر النتائج أن التوازن بين العمل والحياة قد يُنبئ بانخفاض إدراك متطلبات العمل. وقد يُنبئ انخفاض إدراك متطلبات العمل بدوره بانخفاض مستويات الإرهاق الوظيفي. تُقدم نتائج هذا البحث نموذجاً نظرياً يصف التوازن بين العمل والحياة كعامل أساسي ينبغي تشجيعه لتجنب الإجهاد، سواء كان إجهاداً ناتجاً عن المحفزات (متطلبات العمل) أو إجهاداً ناتجاً عن ردود الفعل (الإرهاق الوظيفي).

تهدف دراسة (Nur، 2025) إلى بحث أثر التوازن بين العمل والحياة والدعم التنظيمي على الإرهاق الوظيفي وتداعياته على نية ترك العمل لدى العاملين في مجال التعليم من جيل زد في جامعة عيسى أونغول. استخدمت الدراسة منهجاً كمياً من خلال استبيان شمل 115 مشاركاً من جيل زد. تمثلت أداة الدراسة في استبيان مُهيكل تم تقييمه من حيث الصدق والثبات. تم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM-PLS) بواسطة برنامج SmartPLS 4، الذي يتيح التقييم المتزامن للعلاقات السببية بين المتغيرات. أظهرت النتائج أن التوازن بين العمل والحياة له تأثير سلبي قوي على الإرهاق الوظيفي ونية ترك العمل. يشير هذا إلى أنه كلما كان مستوى التوازن بين العمل والحياة أفضل لدى العاملين، انخفض خطر الإرهاق الوظيفي ونية الاستقالة. علاوة على ذلك، ثبت أن للدعم التنظيمي أثراً كبيراً في خفض مستويات الإرهاق الوظيفي وتقليل خطر الاستقالة. على النقيض من ذلك، يؤثر الإرهاق الوظيفي بشكل إيجابي قوي على نية ترك العمل، بمعنى أنه كلما زاد شعور الموظفين بالإرهاق الوظيفي، زادت احتمالية رغبتهم في ترك العمل. نظرياً، يُثري هذا البحث الدراسات المتعلقة بديناميكيات جيل الألفية في بيئة العمل، مُسلطاً الضوء على أهمية التوازن بين العمل والحياة والدعم التنظيمي في تحديد نية ترك العمل. علاوة على ذلك، تُكمل النتائج نتائج دراسات سابقة تُشير إلى وجود ارتباط وثيق بين الإرهاق الوظيفي ونية ترك العمل. عملياً، يُقدم هذا البحث اقتراحات استراتيجية لإدارة الجامعة لتعزيز سياسات رفاية الموظفين، وتوفير مرونة في العمل، وتقديم برامج التطوير الوظيفي، وبناء ثقافة مؤسسية داعمة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. الإرهاق الوظيفي:

الإرهاق الوظيفي حالة نفسية تنشأ نتيجة التعرض المطول لضغوط العمل المستمرة. وتتميز هذه الحالة بالإرهاق العاطفي، وفقدان الإحساس بالذات أو التشاؤم، وتضاؤل الشعور بالنجاح الشخصي. يؤثر الإرهاق الوظيفي بشكل كبير على الصحة البدنية والنفسية للعاملين، مما يؤدي إلى انخفاض الحافز، وتراجع الإنتاجية، وزيادة التغيب عن العمل، ونية ترك الوظيفة. ووفقًا لنظرية متطلبات العمل والموارد، يتطور الإرهاق الوظيفي عندما تتجاوز متطلبات العمل الموارد التنظيمية والبشرية المتاحة. يُعد فهم الإرهاق الوظيفي أمرًا بالغ الأهمية للشركات التي تسعى إلى تعزيز رفاهية موظفيها والحفاظ على أداء تنظيمي مستدام، لا سيما في بيئات العمل شديدة الصعوبة مثل الشركات العائلية (Rholetter، 2023).

2. عبء العمل:

يشير عبء العمل إلى حجم وتعقيد وكثافة المهام الموكلة إلى الموظفين خلال فترة زمنية محددة. ويُعتبر عبء العمل المفرط أحد أهم الضغوط التنظيمية التي تؤدي إلى الإرهاق الوظيفي. فالموظفون الذين يواجهون باستمرار مواعيد نهائية غير معقولة، ومهامًا ضخمة، ووقتًا قصيرًا للراحة، هم أكثر عرضة للإصابة بالإرهاق العاطفي وانخفاض مستوى الالتزام الوظيفي. في الشركات العائلية، يؤدي الأفراد عادةً أدوارًا متعددة نظرًا لمحدودية الهياكل التنظيمية أو نقص الموارد. ويمكن لإدارة عبء العمل بنجاح، من خلال تصميم وظيفي سليم، وتوقعات واقعية، وتوفير عدد كافٍ من الموظفين، أن تُخفّض مستويات التوتر بشكل ملحوظ، وتعزز الصحة النفسية للعاملين، وترفع من أدائهم الوظيفي (Imran، 2024).

3. الدعم التنظيمي:

يشير الدعم التنظيمي المُدرّك إلى آراء العاملين حول مدى تقدير شركتهم لجهودهم واهتمامها برفاهيتهم. ووفقًا لنظرية الدعم التنظيمي، فإن العاملين الذين يحصلون على التقدير، والمعاملة العادلة، وفرص التدريب، ودعم الإدارة، هم أكثر عرضة لاكتساب التزام تنظيمي أكبر، وانخفاض مستويات الإرهاق الوظيفي لديهم. ويُعدّ الدعم التنظيمي موردًا نفسيًا حيويًا يُساعد العاملين على التعامل مع المشكلات المتعلقة بالعمل. وفي الشركات العائلية، قد تُسهّم القيادة الداعمة وسياسات الموارد

البشرية العادلة في بناء ثقة العاملين، وتعزيز الرضا الوظيفي، والحدّ من الآثار السلبية المرتبطة بالإجهاد المهني المزمّن (Eisenberger، 2020).

4. التوازن بين العمل والحياة:

يشير التوازن بين العمل والحياة إلى قدرة الفرد على إدارة واجباته الوظيفية بشكل سليم، مع مراعاة التزاماته الشخصية والعائلية. يؤدي ضعف التوازن بين العمل والحياة عادةً إلى التوتر والإرهاق والاستنزاف العاطفي، مما يزيد من احتمالية الاحتراق الوظيفي. وتساعد المؤسسات التي توفر ترتيبات عمل مرنة وساعات عمل عادلة وسياسات داعمة تراعي ظروف الأسرة، الموظفين على الحفاظ على حياة صحية وزيادة الرضا الوظيفي. وفي الشركات العائلية، قد يكون الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة صعبًا بشكل خاص، نظرًا لأن الموظفين يواجهون عادةً ساعات عمل طويلة والتزامات مهنية متضاربة. ويمكن أن يعزز تحقيق التوازن بين العمل والحياة المنزلية رفاهية الموظفين وتحفيزهم والتزامهم التنظيمي (Gehrke، 2025).

5. ممارسات القيادة:

تشمل ممارسات القيادة الإجراءات والأساليب التي يتخذها المدبرون لقيادة الموظفين وتحفيزهم ومساعدتهم. وتشجع القيادة الفعالة التواصل والثقة والتمكين ونمو الموظفين، بينما تزيد القيادة السيئة من التوتر والاحتراق الوظيفي. ويلهم القادة التحويليون الموظفين من خلال الرؤية والتشجيع والدعم المخصص، مما يقلل في النهاية من الإرهاق العاطفي ويعزز المشاركة. في المقابل، قد تؤدي أساليب القيادة السلطوية أو غير الداعمة إلى تفاقم ضغوط العمل وانخفاض الروح المعنوية. في الشركات العائلية، تلعب أساليب القيادة دورًا بالغ الأهمية، إذ تؤثر خيارات الإدارة عادةً على ثقافة الشركة، وعلاقات الموظفين، وتصوراتهم للعدالة (Tribhuvan، 2025).

6. العدالة التنظيمية:

تتعلق العدالة التنظيمية بمفاهيم العاملين عن الإنصاف فيما يخص الخيارات التنظيمية، والعمليات، والمعاملة بين الأفراد، وتوزيع الحوافز. وتشمل العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية. غالبًا ما يُبلغ الموظفون الذين يشعرون بالعدالة في مكان العمل عن رضا وظيفي أكبر، والتزام تنظيمي أقوى، ومستويات أقل من الإرهاق. في المقابل، قد تؤدي مشاعر

التحيز أو المعاملة غير العادلة إلى زيادة الضغط الوظيفي والإرهاق العاطفي. وتكتسب العدالة التنظيمية أهمية خاصة في الشركات العائلية، حيث قد تُوحي الملكية العائلية وسيطرة الإدارة أحياناً بعدم تكافؤ الفرص أو اتخاذ قرارات متحيزة. إن ضمان أساليب شفافة وعادلة قد يمنع الإرهاق ويعزز ثقة الموظفين.

المنهجية وطرق البحث:

1. منهج البحث:

تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي لتحليل العوامل المؤدية إلى الإرهاق الوظيفي لدى العاملين في الشركات العائلية بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية. يُعدّ المنهج الكمي مناسباً نظراً لأن البحث يسعى إلى دراسة العلاقات بين عدة عوامل مستقلة والمتغير التابع باستخدام البيانات الرقمية والتحليل الإحصائي. يُساعد البحث الكمي الباحث على تحليل قوة واتجاه العلاقات بين المتغيرات بموضوعية، واختبار فرضيات البحث، وتقديم نتائج قابلة للتعميم على المجتمع المستهدف. علاوة على ذلك، يُوفر هذا المنهج معلومات تجريبية موثوقة تُساهم في اتخاذ القرارات وتُثري المعرفة الحالية في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية.

2. تصميم البحث:

تعتمد هذه الدراسة تصميمًا بحثيًا وصفيًا تحليليًا مقطعيًا، حيث يركز الجانب الوصفي على وصف خصائص المشاركين وتقييم مستويات الإرهاق الوظيفي الحالية ومحدداته في الشركات العائلية، بينما يهدف الجانب التحليلي إلى دراسة تأثير عبء العمل، وغموض الدور الوظيفي، والدعم التنظيمي، والتوازن بين العمل والحياة، والممارسات القيادية، والعدالة التنظيمية على الإرهاق الوظيفي لدى الموظفين. وقد تم اختيار التصميم المقطعي لأنه يتيح جمع البيانات من المشاركين في وقت محدد، مما يجعله مناسباً لتحديد العلاقات القائمة بين المتغيرات دون الحاجة إلى مراقبة طويلة الأمد. كما أنه يُستخدم على نطاق واسع في بحوث الإدارة والتنظيم، إذ يسمح للباحثين بجمع البيانات بكفاءة من عدد كبير من المشاركين مع تقليل الوقت والتكاليف المالية.

3. مجتمع الدراسة والعينة:

تشمل الفئة المستهدفة من هذه الدراسة العاملين في الشركات العائلية في الرياض، المملكة العربية السعودية. تم اختيار الشركات العائلية لأنها تمثل أحد أكبر وأهم قطاعات الاقتصاد الخاص السعودي، وتتميز بخصائص تنظيمية فريدة قد تؤثر على تجارب العاملين فيما يتعلق بضغوط العمل والإرهاق الوظيفي. ستستخدم الدراسة أسلوب المعاينة الاحتمالية، ويفضل أن يكون المعاينة عشوائية بسيطة أو معاينة عشوائية طبقية، وذلك حسب سهولة الوصول إلى الشركات المشاركة، حيث يزيد هذا الأسلوب من احتمالية حصول كل فرد من أفراد المجتمع على فرصة متساوية للمشاركة، ويعزز تمثيلية النتائج وقابليتها للتعميم. سيتم تحديد حجم العينة باستخدام أساليب المعاينة الإحصائية المعتمدة، مع مراعاة حجم المجتمع المقدر، ومستوى الثقة، وهامش الخطأ المقبول. ومن المتوقع أن يشارك في الدراسة ما يقارب 300 إلى 400 مستجيب، مما يوفر قوة إحصائية كافية لإجراء التحليلات متعددة المتغيرات.

4. أداة جمع البيانات:

سيتم جمع البيانات الأولية باستخدام استبيان معياري يُعبأ ذاتياً، تم تصميمه باستخدام مقاييس معتمدة استُخدمت في دراسات تجريبية سابقة. سيتم إعداد الاستبيان باللغة الإنجليزية وترجمته إلى اللغة العربية باستخدام أسلوب الترجمة العكسية للتحقق من صحة اللغة وتطابق المفاهيم.

5. تقنيات تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، سيتم ترميز الإجابات وإدخالها في برنامج SPSS لتحليلها، حيث سيتم فحص البيانات أولاً للتأكد من خلوها من القيم المفقودة والقيم الشاذة والتوزيع الطبيعي لضمان دقتها وجودتها. ثم سيتم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، بما في ذلك التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية، لتلخيص الخصائص الديموغرافية للمستجيبين ووصف مستويات كل متغير من متغيرات الدراسة، يلي ذلك تحليل الموثوقية باستخدام معامل ألفا لكرنباخ لتقييم الاتساق الداخلي لمقاييس القياس، حيث يُعتبر معامل 0.70 أو أعلى مقبولاً. لاختبار فرضيات البحث، سيتم إجراء تحليلات إحصائية استدلالية، بما في ذلك تحليل ارتباط بيرسون لفحص العلاقات بين متغيرات الدراسة وتحليل الانحدار المتعدد لتقييم

التأثيرات الفردية والمجتمعة لعبء العمل، وغموض الدور، والدعم التنظيمي، والتوازن بين العمل والحياة، والممارسات القيادية، والعدالة التنظيمية على الإرهاق الوظيفي، مع تقييم الدلالة الإحصائية عند مستوى 0.05 ($p \leq 0.05$).

6. الصلاحية والموثوقية:

لضمان جودة أداة البحث، سيتم تطبيق عدة إجراءات، تشمل التحقق من صلاحية المحتوى من خلال مراجعة شاملة للأدبيات ذات الصلة، والتشاور مع خبراء أكاديميين متخصصين في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، بالإضافة إلى فحص صلاحية البناء من خلال اتساق بنود القياس مع الإطار النظري المعتمد في الدراسة. سيتم اختبار الموثوقية باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لكل بناء، وإذا لزم الأمر، سيتم تعديل أو حذف البنود ذات الموثوقية المنخفضة لتعزيز الاتساق العام للأداة، وبالتالي تعزيز مصداقية نتائج الدراسة ودقتها.

7. الاعتبارات الأخلاقية:

ستلتزم الدراسة بالمعايير الأخلاقية المقبولة دوليًا طوال عملية البحث، مما يضمن أن تكون المشاركة طوعية تمامًا، وأن يكون المشاركون على دراية كاملة بأهداف الدراسة قبل إكمال الاستبيان، مع حقهم في الانسحاب في أي مرحلة دون أي عواقب. سيتم حماية سرية هوية المشاركين بشكل صارم، ولن يتم جمع أي بيانات تعريف شخصية، وسيتم استخدام جميع الردود حصريًا لأغراض البحث الأكاديمي، بينما سيتم تخزين البيانات التي تم جمعها بشكل آمن ولن يتمكن من الوصول إليها إلا الباحث، وستلتزم الدراسة بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية للجامعة المضيفة، مما يضمن أن جميع الأنشطة البحثية تحترم خصوصية المشاركين وكرامتهم وموافقتهم المستنيرة.

أدوات الدراسة:

ستكون الاستبانة المنظمة الأداة الرئيسية لجمع البيانات في هذا المشروع، نظرًا لكونها من أنجح الأدوات لجمع البيانات الكمية من عدد كبير من المستجيبين. تُعدّ الاستبانة مثالية لهذا البحث لأنها تدعم قياس وجهات نظر العاملين حول عوامل الإرهاق الوظيفي، وتُمكن من جمع بيانات موحدة مناسبة للتحليل الإحصائي.

سيتم تصميم الاستبانة بناءً على مقاييس قياس راسخة ومُدققة، مستمدة من أبحاث سابقة في مجالي السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. وللتأكد من ملائمة الأداة للسياق السعودي.

ستتألف الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسية. سيتناول القسم الأول المعلومات الديموغرافية للمستجيبين، بما في ذلك الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة العملية، والمنصب الوظيفي، ومدة الخدمة في الشركة. ستساعد هذه المعلومات في تحديد خصائص عينة البحث، ودراسة أي تباينات ديموغرافية بين المستجيبين.

سيُقيم الجزء الثاني المتغيرات المستقلة للبحث، وهي: عبء العمل، وغموض الدور الوظيفي، والدعم التنظيمي، والتوازن بين العمل والحياة، والممارسات القيادية، والعدالة التنظيمية. سيتم فحص كل مفهوم باستخدام عدة عبارات مستمدة من أدوات تم التحقق من صحتها مسبقاً لضمان صحة المحتوى وموثوقيته.

أما الجزء الثالث، فسيقاس المتغير التابع، وهو الإرهاق الوظيفي، باستخدام مقياس معتمد لقياس الإرهاق الوظيفي، يتضمن أسئلة تعكس الإرهاق العاطفي، وفقدان التعاطف، وانخفاض مستوى الإنجاز الشخصي. سيتم تقييم جميع أسئلة الاستبيان باستخدام مقياس ليكرت خماسي النقاط، يتراوح من 1 (أرفض بشدة) إلى 5 (أوافق بشدة)، مما يُمكن المشاركين من تحديد مدى موافقتهم على كل عبارة.

قبل توزيع الاستبيان على العينة بأكملها، ستُجرى دراسة تجريبية على مجموعة صغيرة من المشاركين لتقييم وضوح أسئلة الاستبيان وسهولة قراءتها وملاءمتها. سيتم استخدام نتائج الدراسة التجريبية لتحسين الأداة عند الحاجة. علاوة على ذلك، سيتم التحقق من موثوقية كل بنية باستخدام معامل ألفا لكرونباخ، بينما سيتم مراجعة صحة المحتوى والبنية من خلال مراجعة الخبراء والتحليل الإحصائي للتحقق من أن الأداة تقيس بشكل مناسب متغيرات الدراسة المطلوبة.

حدود الدراسة:

- الحدود البشرية:

تقتصر هذه الدراسة على الموظفين العاملين في الشركات العائلية في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية. ويشمل المشاركون المستهدفون موظفين بدوام كامل من مختلف الأقسام والوظائف والخلفيات التعليمية ومستويات الخبرة المهنية. ومن المتوقع أن يُسهم إشرارك موظفين من مجالات وظيفية متنوعة في توفير فهم شامل للعوامل التي تُسهم في الإرهاق الوظيفي داخل الشركات العائلية. مع ذلك، تستثني الدراسة أصحاب الشركات، وأعضاء مجالس الإدارة، وكبار المساهمين من العائلة، والموظفين المؤقتين، والمتدربين، والموظفين العاملين في مؤسسات غير عائلية. ويهدف هذا التحديد إلى ضمان أن تعكس البيانات المُجمعة بدقة تجارب وتصورات الموظفين المتأثرين بشكل مباشر ببيئة العمل وممارسات العمل اليومية في الشركات العائلية.

- الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة جغرافيًا على الشركات العائلية العاملة في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية. وقد تم اختيار الرياض لكونها أكبر مركز اقتصادي وتجاري في المملكة، وموطنًا لعدد كبير من الشركات العائلية العاملة في قطاعات متنوعة، تشمل تجارة التجزئة، والتصنيع، والبناء، والرعاية الصحية، والخدمات. وتلعب هذه الشركات دورًا محوريًا في القطاع الخاص السعودي، وتوفر فرص عمل لقوة عاملة كبيرة. يُتيح التركيز على الرياض للباحث دراسة الإرهاق الوظيفي ضمن بيئة عمل نموذجية، مع الحفاظ على اتساق السياق التنظيمي والاقتصادي. لذا، ستنطبق نتائج هذه الدراسة بشكل أساسي على الشركات العائلية العاملة في الرياض، وقد لا تكون قابلة للتعميم بشكل كامل على المؤسسات الموجودة في مناطق أخرى من المملكة العربية السعودية.

- الحدود الزمنية:

تقتصر الدراسة على العام الدراسي 2026، حيث ستُستكمل جميع مراحل البحث، بما في ذلك توزيع الاستبيانات، وجمع البيانات، والتحليل الإحصائي، وتفسير النتائج. ونظرًا لاعتماد الدراسة على تصميم بحثي مقطعي، سيتم جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة، وليس على مدى فترة زمنية ممتدة. وبالتالي، ستعكس النتائج تصورات الموظفين، والممارسات التنظيمية،

ومستويات الإرهاق الوظيفي خلال الفترة المحددة التي أُجريت فيها الدراسة. ولن يشمل نطاق هذا البحث أي تغييرات تنظيمية أو اقتصادية أو تنظيمية تحدث بعد اكتمال جمع البيانات.

المراجع

- Albandri Almansouri .(2021) .Exploring the Best Practices of Corporate Governance in Non-Listed Large Saudi Family Enterprises من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/349057735_Exploring_the_Best_Practices_of_Corporate_Governance_in_Non-Listed_Large_Saudi_Family_Enterprises
- Anne Gehrke .(2025) .Work-life balance – Managing the interface between family and working life . تم الاسترداد من <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/work-life-balance-managing-interface-between-family-and-working-life>
- Apoorva Pandey .(2025) .A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents, moderators, mediators and future research agenda من الاسترداد تم .
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001691825003932>
- Aryana Satrya .(2025) .The Influence of Work-Life Balance, Job Stress, Job Satisfaction, and Burnout on Job Performance من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/391198281_The_Influence_of_Work-Life_Balance_Job_Stress_Job_Satisfaction_and_Burnout_on_Job_Performance
- Evangelia Demerouti .(2024) .Burnout: a comprehensive review من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/385594081_Burnout_a_comprehensive_review
- GOKUL KUMAR. S GOKUL KUMAR. S .(2026) .An Empirical Study on the Effect of Work Stress and Work-Life Balance on Job Satisfaction Among Employees من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/403619716_An_Empirical_Study_on_the_Effect_of_Work_Stress_and_Work-Life_Balance_on_Job_Satisfaction_Among_Employees
- Hafsah Khairunnisa .(2021) .The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance: A Test of Conservation of Resources Theory من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/355304774_The_Effect_of_Work_Stress_and_Burnout_on_Job_Satisfaction_and_Employee_Performance_A_Test_of_Conservation_of_Resources_Theory
- Haris Sukandar Nur .(2025) .Work-Life Balance, Organizational Support, And Job Burnout As Determinants of Turnover Intention In Generation Z من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/396023334_Work-Life_Balance_Organizational_Support_And_Job_Burnout_As_Determinants_of_Turnover_Intention_In_Generation_Z
- Lawrence Arokiasamy .(2024) .Role of HRM Practices in Organization Performance من الاسترداد تم .
<https://www.sciencedirect.com/org/science/article/pii/S1941625324000043>
- Libina T Basheer .(2025) .Impact of a Toxic Work Environment and Mental Stress on Family Dynamics of Hotel Employees in Kerala من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/398694608_Impact_of_a_Toxic_Work_Environment_and_Mental_Stress_on_Family_Dynamics_of_Hotel_Employees_in_Kerala

- Michela Bearzi .(2025) .Corporate venturing in family firms: A systematic literature review and future research
 من الاسترداد تم
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877858525000269>
- Mohamed Imran .(2024) .Influence of Workload and Level of Stress on Work Life Balance, Organizational Commitment and Performance among the Employees in Higher Education Context of Maldives
 من الاسترداد تم
https://www.researchgate.net/publication/387099372_Influence_of_Workload_and_Level_of_Stress_on_Work_Life_Balance_Organizational_Commitment_and_Performance_among_the_Employees_in_Higher_Education_Context_of_Maldives
- Mohammad A. Masood .(2025) .Psychosocial risks and occupational challenges across workplace sectors in Gulf cooperation council countries
 من الاسترداد تم
https://www.researchgate.net/publication/399271104_Psychosocial_risks_and_occupational_challenges_across_workplace_sectors_in_Gulf_cooperation_council_countries
- Nadiyah Karim Alenezi .(2022) .Prevalence and Associated Factors of Burnout Among Saudi Resident Doctors: A Multicenter Cross-Sectional Study
 من الاسترداد تم
<http://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9590646/>
- Nagwa Ibrahim Albadaly .(2025) .LEGAL FRAMEWORK OF THE FAMILY BUSINESSES IN THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA
 من الاسترداد تم
https://www.researchgate.net/publication/395635855_LEGAL_FRAMEWORK_OF_THE_FAMILY_BUSINESSES_IN_THE_KINGDOM_OF_SAUDI_ARABIA
- Nastja Pevec .(2024) .The Concept of Identifying Factors of Quiet Quitting in Organizations: An Integrative Literature Review
 من الاسترداد تم
https://www.researchgate.net/publication/371789545_The_Concept_of_Identifying_Factors_of_Quiet_Quitting_in_Organizations_An_Integrative_Literature_Review
- Naya Astri Maghfira .(2025) .Work-Life Balance, Job Demands, and Burnout
 من الاسترداد تم
https://www.researchgate.net/publication/394264002_Work-Life_Balance_Job_Demands_and_Burnout
- Okto Aditya Suryawirawan .(2026) .Revisiting Work–Life Balance, Burnout, Work–Family Conflict, and Job Satisfaction in the Post-Pandemic Workplace : Evidence from Three Sectors
 من الاسترداد تم
https://www.researchgate.net/publication/403336810_Revisiting_Work-Life_Balance_Burnout_Work-Family_Conflict_and_Job_Satisfaction_in_the_Post-Pandemic_Workplace_Evidence_from_Three_Sectors
- Prashant Kalshetti , Venkatesh Iyengar Shiny Rahul .(2026) .Burnout in the Workplace: A Systematic Review of Causes, Consequences, and Interventions
 من الاسترداد تم
<http://ijmpr.in/article/burnout-in-the-workplace-a-systematic-review-of-causes-consequences-and-interventions-3562/>
- Rachana Suraj Tribhuvan .(2025) .Leadership Styles and Their Impact on Employee Well-being: Analyzing Contemporary Trends in Human Resource Management
 من الاسترداد تم
https://www.researchgate.net/publication/391718919_Leadership_Styles_and_Their_Impa

ct_on_Employee_Well-
being_Analyzing_Contemporary_Trends_in_Human_Resource_Management

- Robert Eisenberger .(2020) .Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/335746995_Perceived_Organizational_Support_Why_Caring_About_Employees_Counts
- Srushti K. Chinchmalatpure .(2026) .The Study on Work-Life Balance and Its Impact on Employee Mental Health and Job Satisfaction من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/400158353_The_Study_on_Work-Life_Balance_and_Its_Impact_on_Employee_Mental_Health_and_Job_Satisfaction
- Vishal Wagh .(2026) .A Study on the Relationship Between Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Stress among Full-Time Employees من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/405489182_A_Study_on_the_Relationship_Between_Work-Life_Balance_Job_Satisfaction_and_Stress_among_Full-Time_Employees
- Wylene Rholetter .(2023) .Burnout (psychology) من الاسترداد تم .<https://www.ebsco.com/research-starters/social-sciences-and-humanities/burnout-psychology>
- Zongting Luo .(2026) .The relationship between work-family conflict and occupational burnout among nurses: the mediating role of career calling من الاسترداد تم .
<http://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC13099898/>
- Zulfa Rahmalia .(2026) .Work Stress as a Mediator between Work-Family Conflict and Work Burnout among Female Employees in the Garment Industry من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/404221634_Work_Stress_as_a_Mediator_between_Work-Family_Conflict_and_Work_Burnout_among_Female_Employees_in_the_Garment_Industry

Mid-ocean University

College of Management



Department/Major: Master's in Human Resources

Research Title:

The impact of work stress, organizational support, and work-life balance on job burnout among employees in family businesses in Riyadh

Prepared by:

Jumanah Ateeq Alanazi

Supervised by:

Fayez Jarad

Academic Year:

2026