

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية
على موظفي شركة الحمراني فوكس البترولية - القطاع الصناعي –
ينبع الصناعية - المملكة العربية السعودية

سلطان ناجي الغفاري

221001288

مشروع تخرج -1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

السنة الثالثة - الفصل الدراسي الثالث 2025

بسم الله الرحمن الرحيم

المحتويات

5	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
6	1.1. المقدمة:
8	1.2. مشكلة الدراسة
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
10	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
13	1.3. أهمية الدراسة
13	1.3.1. على المستوى النظري:
14	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
0	1.4. أسئلة الدراسة
0	1.5. أهداف الدراسة
0	1.6. فرضيات الدراسة
0	1.7. نموذج الدراسة
0	1.8. منهجية الدراسة
0	1.9. الدراسة الميدانية
0	1.10. مخطط المشروع المقترح
0	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
0	2.1. المقدمة:
0	2.2. المتغير المستقل
0	2.3. المتغير التابع
0	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
0	2.5. الخاتمة
16	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يُعد التوازن بين الحياة العملية والشخصية (Work-Life Balance) من المفاهيم المحورية التي اكتسبت أهمية متزايدة في بيئة العمل الحديثة، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها طبيعة الوظائف ومتطلباتها. لم يعد الموظفون يبحثون فقط عن الاستقرار المالي أو التطور الوظيفي، بل أصبحوا يولون اهتماماً كبيراً لجودة حياتهم الشخصية، والتي تتضمن قدرتهم على التوفيق بين مسؤولياتهم المهنية والتزاماتهم الشخصية والعائلية. يُعرف التوازن بين الحياة العملية والشخصية بأنه "القدرة على إدارة متطلبات العمل والحياة الشخصية بطريقة صحية ومستدامة، بحيث يشعر الفرد بالرضا في كلا المجالين".

تاريخياً، كان التركيز ينصب بشكل كبير على الإنتاجية في مكان العمل، مع إهمال نسبي لتأثير ساعات العمل الطويلة والضغط النفسي على حياة الموظفين خارج العمل. ومع ذلك، أظهرت الأبحاث المتزايدة أن عدم وجود توازن بين الحياة العملية والشخصية يمكن أن يؤدي إلى عواقب سلبية وخيمة، ليس فقط على صحة الموظفين ورفاهيتهم، بل أيضاً على أدائهم الوظيفي وإنتاجيتهم في المؤسسة. فالإرهاق، التوتر، تدهور العلاقات الأسرية، والمشكلات الصحية، كلها نتائج محتملة لعدم التوازن، والتي بدورها تنعكس سلباً على التركيز، الدافع، والالتزام بالعمل.

في المقابل، عندما يتمكن الموظفون من تحقيق توازن صحي بين حياتهم المهنية والشخصية، فإن ذلك ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي. فالموظف الذي يشعر بالراحة النفسية والجسدية، ولديه الوقت الكافي للراحة، الترفيه، وقضاء الوقت مع العائلة والأصدقاء، يكون أكثر نشاطاً، إبداعاً، تركيزاً، والتزاماً تجاه عمله. هذا لا يعود بالنفع على الموظف فحسب، بل يساهم أيضاً في تعزيز الأداء العام للمؤسسة من خلال زيادة الإنتاجية، تقليل معدلات الغياب ودوران العمل، وتحسين جودة العمل.

تُعد المملكة العربية السعودية، كجزء من التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها في إطار رؤية 2030، بيئة خصبة لدراسة هذا المفهوم. فمع التوسع الصناعي والتطور الاقتصادي، تزداد متطلبات العمل، مما يضع ضغوطاً إضافية على الموظفين. تُعتبر شركة الحمراني فوكس البترولية، العاملة في القطاع الصناعي بمدينة

ينبع الصناعية، نموذجاً مهماً لدراسة هذا التأثير، نظراً لطبيعة عملها التي قد تتطلب ساعات عمل طويلة وبيئة عمل تتسم بالضغط حيث يعد العمل في القطاع الصناعي من المجالات التي يصعب فيها تطبيق نظام الدوام المرن إلا في حالات محدودة ، نظراً لطبيعة هذا القطاع التي تتطلب تشغيلاً مستمراً، وعمليات إنتاج وصيانة تمتد على مدار 24 ساعة يومياً، طوال أيام الأسبوع .

لذا، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي لموظفي هذه الشركة، وتقديم رؤى وتوصيات يمكن أن تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز رفاة الموظفين وأدائهم.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من الأهمية المتزايدة للتوازن بين الحياة العملية والشخصية، لا تزال العديد من المؤسسات، وخاصة في القطاعات الصناعية التي تتسم ببيئة عمل مكثفة، تواجه تحديات في تحقيق هذا التوازن لموظفيها. ففي كثير من الأحيان، تؤدي متطلبات العمل المتزايدة، وساعات العمل الطويلة، والضغط المستمر لتحقيق الأهداف، إلى تآكل الحدود الفاصلة بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين. هذا التداخل يمكن أن يؤدي إلى شعور الموظفين بالإرهاق، التوتر، وعدم القدرة على تلبية احتياجاتهم الشخصية والعائلية، مما ينعكس سلباً على رفاهيتهم وأدائهم الوظيفي.

تُعد شركة الحراني فوكس البترولية في ينبع الصناعية، كنموذج لشركة عاملة في القطاع الصناعي، بيئة مناسبة لدراسة هذه المشكلة. فالعاملون في هذا القطاع غالباً ما يواجهون ظروف عمل تتطلب جهداً بدنياً وذهنياً كبيراً، وقد تتضمن العمل بنظام المناوبات أو لساعات طويلة، مما يزيد من صعوبة تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية. قد يؤدي عدم وجود هذا التوازن إلى:

- انخفاض الأداء الوظيفي: الموظفون الذين يعانون من عدم التوازن قد يظهرون انخفاضاً في التركيز، ارتكاب المزيد من الأخطاء، وتراجع في جودة العمل.
- زيادة معدلات الغياب ودوران الوظيفي: الإرهاق والتوتر قد يدفعان الموظفين إلى التغيب عن العمل بشكل متكرر، أو حتى البحث عن فرص عمل أخرى توفر توازناً أفضل.
- تدهور الصحة الجسدية والنفسية: الضغط المستمر يمكن أن يؤدي إلى مشكلات صحية مثل الأرق، الاكتئاب، والقلق، مما يؤثر على قدرة الموظف على أداء مهامه بفعالية.
- انخفاض الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي: عندما يشعر الموظفون بأن حياتهم الشخصية تتأثر سلباً بالعمل، يقل رضاهم عن وظائفهم وينخفض مستوى التزامهم تجاه المؤسسة.

على الرغم من وجود دراسات عامة حول التوازن بين الحياة العملية والشخصية، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التطبيقية التي تركز على قطاعات صناعية محددة في المملكة العربية السعودية، وتحديدًا في مدينة ينبع الصناعية. هذا النقص في الدراسات المحلية يترك فجوة في فهم التحديات والفرص المتعلقة بتحقيق التوازن

بين الحياة العملية والشخصية في هذا السياق المحدد، وكيف يؤثر ذلك بشكل مباشر على الأداء الوظيفي للموظفين. بناءً على ما سبق، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ما هو أثر التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي لموظفي شركة الحمراني فوكس البترولية في ينبع الصناعية؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من الاهتمام المتزايد بمفهوم التوازن بين الحياة العملية والشخصية في الأدبيات الأكاديمية، لا تزال هناك فجوات نظرية تحتاج إلى معالجة، خاصة عند تطبيق هذا المفهوم في سياقات ثقافية واقتصادية مختلفة. يمكن تلخيص الفجوات النظرية الرئيسية فيما يلي:

1. التعريفات المتعددة والمقاييس المتنوعة: لا يوجد تعريف موحد ومتفق عليه عالمياً للتوازن بين الحياة العملية والشخصية، مما يؤدي إلى استخدام مقاييس مختلفة في الدراسات، ويجعل المقارنة بين النتائج صعبة. بعض الدراسات تركز على التوازن الزمني (الوقت المخصص لكل مجال)، بينما تركز أخرى على التوازن الرضائي (مدى الرضا عن كل مجال)، أو التوازن القائم على الدور (القدرة على تلبية متطلبات الأدوار المختلفة). هذه الدراسة ستسعى إلى تبني تعريف شامل يراعي الأبعاد المختلفة للتوازن، وستوضح كيفية قياسه في السياق السعودي.

2. التركيز على السياقات الغربية: معظم الأبحاث والدراسات حول التوازن بين الحياة العملية والشخصية قد أجريت في سياقات غربية (أوروبا وأمريكا الشمالية)، والتي قد تختلف ثقافياً واجتماعياً عن السياقات الشرق أوسطية والعربية. القيم الثقافية، الأدوار الاجتماعية، وهيكل الأسرة في المجتمعات العربية قد تؤثر بشكل مختلف على تصورات الموظفين للتوازن بين الحياة العملية والشخصية، وعلى كيفية سعيهم لتحقيقه. هذه الفجوة النظرية تبرز الحاجة إلى دراسات تستكشف هذا المفهوم في سياقات غير غربية، مثل المملكة العربية السعودية، لفهم الفروق الدقيقة وتأثيرها على النتائج.

3. نقص النماذج النظرية الشاملة: على الرغم من وجود بعض النماذج التي تحاول تفسير العلاقة بين التوازن والأداء، إلا أن معظمها يركز على جوانب محددة ولا يقدم إطاراً نظرياً شاملاً يربط بين المتغيرات المتعددة التي تؤثر في هذه العلاقة . هناك حاجة لتطوير نماذج نظرية تأخذ في الاعتبار العوامل الفردية (مثل السمات الشخصية)، والعوامل التنظيمية (مثل ثقافة الشركة وسياساتها)، والعوامل السياقية (مثل طبيعة الصناعة والظروف الاقتصادية). هذه الدراسة ستساهم في سد هذه الفجوة من خلال اقتراح نموذج دراسة يربط بين المتغيرات الرئيسية في السياق السعودي.

4. تأثير التكنولوجيا على التوازن: مع التطور السريع للتكنولوجيا، أصبحت الحدود بين العمل والحياة الشخصية أكثر ضبابية. فالهواتف الذكية والبريد الإلكتروني والعمل عن بعد قد تزيد من مرونة العمل، ولكنها قد تزيد أيضاً من التوقعات بالتوفر المستمر، مما يؤثر على التوازن . هناك حاجة لمزيد من الدراسات النظرية التي تستكشف الآليات التي تؤثر بها التكنولوجيا على التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وكيف يمكن للموظفين والمؤسسات إدارة هذا التأثير بفعالية.

5. التركيز على النتائج الإيجابية وإهمال السلبية: تركز معظم الدراسات على النتائج الإيجابية للتوازن (مثل الرضا الوظيفي والأداء)، ولكن هناك حاجة لمزيد من البحث النظري حول الآليات التي يؤدي بها عدم التوازن إلى نتائج سلبية، وكيف يمكن لهذه النتائج السلبية أن تتفاقم بمرور الوقت.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الصعيد التطبيقي، تبرز العديد من الفجوات التي تؤكد الحاجة الملحة لهذه الدراسة، خاصة في سياق المؤسسات الصناعية بالمملكة العربية السعودية. يمكن تحديد الفجوات التطبيقية الرئيسية فيما يلي:

1. نقص الدراسات التطبيقية في القطاع الصناعي السعودي: على الرغم من الأهمية الاقتصادية الكبيرة للقطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية، والذي يشهد نمواً وتوسعاً ملحوظاً ضمن رؤية 2030، إلا أن هناك نقصاً واضحاً في الدراسات التطبيقية التي تتناول قضايا الموارد البشرية، وتحديد التوازن بين الحياة العملية والشخصية، في هذا القطاع . طبيعة العمل في الصناعة، والتي غالباً ما تتضمن

بيئات عمل تتسم بالضغط، وساعات عمل غير تقليدية، ومخاطر مهنية، تجعلها حالة دراسية فريدة تتطلب اهتماماً خاصاً . هذه الدراسة ستساهم في سد هذه الفجوة من خلال تقديم تحليل معمق لتجربة موظفي شركة الحمراني فوكس البترولية.

2. غياب البيانات المحلية الموثوقة: تعتمد العديد من القرارات الإدارية المتعلقة بسياسات الموارد البشرية على دراسات عالمية أو إقليمية، والتي قد لا تعكس بدقة الواقع المحلي للموظفين السعوديين. هناك حاجة ماسة لجمع بيانات موثوقة ومحددة من بيئة العمل السعودية لفهم التحديات والفرص المتعلقة بالتوازن بين الحياة العملية والشخصية. هذه الدراسة ستوفر بيانات أولية قيمة يمكن أن تستخدمها الشركات السعودية، وصناع السياسات، والباحثون في المستقبل.

3. تأثير التوازن على الأداء في الشركات الصناعية: على الرغم من أن العلاقة بين التوازن والأداء الوظيفي مثبتة في الأدبيات العامة، إلا أن كيفية تجلي هذه العلاقة في بيئة صناعية محددة، مثل شركة الحمراني فوكس البترولية، لا تزال غير واضحة بشكل كافٍ . هل تختلف آليات التأثير؟ هل هناك عوامل خاصة بالقطاع الصناعي تزيد أو تقلل من أهمية التوازن؟ هذه الأسئلة تحتاج إلى إجابات تطبيقية لمساعدة الشركات على تصميم سياسات فعالة.

4. تحديات تطبيق سياسات التوازن: تواجه الشركات الصناعية تحديات فريدة عند محاولة تطبيق سياسات تهدف إلى تعزيز التوازن بين الحياة العملية والشخصية، مثل مرونة ساعات العمل أو العمل عن بعد، نظراً لطبيعة العمليات التي قد تتطلب التواجد الجسدي المستمر . هذه الدراسة ستسعى إلى تحديد هذه التحديات من وجهة نظر الموظفين، وتقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد الشركات على التغلب عليها، وتصميم سياسات تتناسب مع طبيعة عملها دون المساس بالإنتاجية .

5. أهمية الوعي الإداري: قد لا تدرك الإدارة العليا في بعض الشركات الصناعية بشكل كامل الأثر السلبي لعدم التوازن بين الحياة العملية والشخصية على أداء الموظفين وإنتاجية الشركة. هذه الدراسة ستوفر أدلة تطبيقية قوية يمكن أن تساهم في زيادة الوعي الإداري بأهمية هذا المفهوم، وتشجع على تبني استراتيجيات وسياسات تدعم رفاهية الموظفين وأدائهم في آن واحد.

بشكل عام، تهدف هذه الدراسة إلى سد الفجوات التطبيقية من خلال تقديم تحليل شامل ومبني على الأدلة لتأثير التوازن بين الحياة العملية والشخصية على الأداء الوظيفي في سياق صناعي سعودي محدد، مما سيوفر رؤى قيمة للممارسين وصناع القرار.

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية بالغة من عدة جوانب، سواء على المستوى النظري أو التطبيقي، نظراً لتناولها موضوعاً حيوياً ومؤثراً في بيئة العمل الحديثة، وهو التوازن بين الحياة العملية والشخصية وتأثيره على الأداء الوظيفي، مع التركيز على سياق محدد ومهم مثل القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية.

1.3.1. على المستوى النظري:

1. إثراء الأدبيات الأكاديمية في سياق غير غربي: تُعد هذه الدراسة مساهمة قيمة في الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالتوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي، وذلك من خلال تقديم رؤى مستمدة من سياق ثقافي واقتصادي مختلف عن السياقات الغربية التي هيمنت على معظم الأبحاث في هذا المجال. فالمجتمعات العربية، بما فيها المملكة العربية السعودية، تتميز بخصائص ثقافية واجتماعية فريدة قد تؤثر على تصورات الأفراد للتوازن بين الحياة العملية والشخصية، وعلى كيفية إدارتهم له. هذه الدراسة ستساعد في فهم كيفية تطبيق وتفسير النظريات القائمة في هذا السياق، وقد تكشف عن عوامل جديدة أو علاقات مختلفة لم يتم استكشافها بشكل كافٍ في الأدبيات الغربية.

2. تطوير الإطار النظري: ستساهم الدراسة في تطوير الإطار النظري من خلال اختبار العلاقات بين المتغيرات الرئيسية (التوازن بين الحياة العملية والشخصية والأداء الوظيفي) في بيئة صناعية محددة. قد يؤدي ذلك إلى تعديل أو توسيع النماذج النظرية الحالية لتشمل عوامل سياقية خاصة بالقطاع الصناعي أو بالثقافة السعودية. على سبيل المثال، قد تكشف الدراسة عن دور متغيرات وسيطة أو معدلة لم يتم التركيز عليها سابقاً في الأدبيات، مما يثري الفهم النظري للعلاقة بين المتغيرين.

3. توفير أساس للدراسات المستقبلية: ستوفر نتائج هذه الدراسة أساساً متيناً للباحثين المستقبليين الذين يرغبون في استكشاف جوانب أخرى من التوازن بين الحياة العملية والشخصية في المملكة العربية السعودية أو في دول الخليج الأخرى. فمن خلال تحديد الفجوات النظرية والتطبيقية، وتقديم نموذج دراسة واضح، ستفتح هذه الدراسة آفاقاً جديدة للبحث العلمي في هذا المجال.

4. التركيز على الأداء الوظيفي كمتغير تابع: على الرغم من وجود دراسات تناولت العلاقة بين التوازن بين الحياة العملية والشخصية ونتائج أخرى مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي، إلا أن التركيز المباشر على الأداء الوظيفي كمتغير تابع رئيسي في سياق صناعي محدد يضيف قيمة نظرية. فالأداء الوظيفي هو مقياس مباشر لفعالية الموظف، وفهم كيفية تأثره بالتوازن بين الحياة العملية والشخصية يمكن أن يوفر رؤى أعمق حول آليات التأثير .

1.3.2. على المستوى التطبيقي.:

1. تزويد شركة الحمراني فوكس البترولية برؤى عملية: ستوفر هذه الدراسة لشركة الحمراني فوكس البترولية، والشركات المماثلة في القطاع الصناعي السعودي، رؤى عملية ومبنية على الأدلة حول كيفية تأثير التوازن بين الحياة العملية والشخصية على أداء موظفيها. يمكن للإدارة استخدام هذه النتائج لتطوير سياسات وبرامج فعالة تهدف إلى تعزيز هذا التوازن، مما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين والشركة ككل.

2. تحسين بيئة العمل ورفاهية الموظفين: من خلال فهم العوامل التي تؤثر على التوازن بين الحياة العملية والشخصية، يمكن للمؤسسات تصميم بيئات عمل أكثر دعماً ومرونة، مما يساهم في تحسين رفاهية الموظفين وصحتهم النفسية والجسدية. فالموظفون الذين يشعرون بالدعم من قبل مؤسساتهم في تحقيق هذا التوازن يكونون أكثر سعادة، وأقل عرضة للإرهاق، وأكثر إنتاجية.

3. زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف: عندما يتمكن الموظفون من تحقيق توازن صحي، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة في الإنتاجية، وتحسين في جودة العمل، وتقليل في معدلات الغياب ودوران العمل. هذه النتائج الإيجابية تترجم إلى توفير في التكاليف التشغيلية للمؤسسات، حيث أن تكلفة استبدال الموظفين وتدريب الجدد يمكن أن تكون باهظة .

4. دعم صناع القرار والسياسات: يمكن لنتائج هذه الدراسة أن تكون ذات فائدة لصناع القرار والجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية عند صياغة السياسات والتشريعات المتعلقة بسوق العمل، وحقوق الموظفين، وبيئة العمل الصحية. ففهم التحديات والفرص المتعلقة بالتوازن بين الحياة العملية والشخصية في القطاع الصناعي يمكن أن يوجه الجهود نحو خلق بيئة عمل أكثر استدامة وجاذبية .

5. تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات: في سوق عمل يتسم بالتنافسية، أصبحت الشركات التي تهتم برفاهية موظفيها وتدعم التوازن بين حياتهم العملية والشخصية أكثر جاذبية للمواهب. هذه الدراسة يمكن أن تساعد الشركات على فهم كيفية استخدام سياسات التوازن كأداة لجذب أفضل الكفاءات والاحتفاظ بها، مما يعزز من قدرتها التنافسية في السوق .

باختصار، لا تقتصر أهمية هذه الدراسة على المساهمة في المعرفة الأكاديمية فحسب، بل تمتد لتشمل تقديم حلول عملية وتوصيات قابلة للتطبيق يمكن أن تحدث فرقاً إيجابياً في حياة الموظفين وأداء المؤسسات في القطاع الصناعي السعودي.

قائمة المراجع

- [1] Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- [2] Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- [3] Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association.
- [4] Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-369.
- [5] Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(2), 255-269.
- [6] Kossek, E. E., & Ozeki, A. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior and human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- [7] Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- [8] Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research: A review and an eye toward the future. *Journal of Management*, 31(6), 893-909.

- [9] Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring and nursing staff well-being: The role of work-family conflict and support. *Canadian Journal of Nursing Research*, 33(2), 75-90.
- [10] Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- [11] Wayne, S. J., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of human capital in predicting turnover and performance. *Journal of Management*, 32(3), 440-458.
- [12] Spector, P. E., Chen, P. Y., & O'Connell, B. J. (2000). A longitudinal study of relations between job stressors and job strains. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 1-10.
- [13] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- [14] Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-339.
- [15] Valcour, P. M. (2007). Work-based resources as predictors of work-family conflict and facilitation: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 151-163.
- [16] Lewis, S., & Cooper, C. L. (2005). Work-life integration: A new challenge for human resource management. *Human Resource Management Review*, 15(2), 113-122.
- [17] Al-Dajani, H., & Al-A'ali, A. (2015). Work-life balance in the Arab Gulf States: A review of the literature. *Journal of Management Development*, 34(3),

300-315.

- [18] Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family collide: An expanded conceptualization of the work-family interface. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(1), 145-161.
- [19] Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Family, work, work-family conflict, and well-being: The long and short of it. *Journal of Health and Social Behavior*, 41(3), 297-312.
- [20] Derks, D., Bakker, A. B., & Euwema, M. C. (2016). Work-related smartphone use, work-home interference and burnout: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 300-309.
- [21] Golden, L. (2009). The effects of working time on work-family conflict and well-being: A review of the literature. *Journal of Family and Economic Issues*, 30(1), 1-20.
- [22] Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.
- [23] Al-Yahya, K. (2017). Human resource management practices in Saudi Arabian industrial sector: An empirical study. *International Journal of Business and Management*, 12(1), 100-115.
- [24] Al-Kahtani, A. A. (2020). Challenges facing human resource management in Saudi industrial companies. *Journal of Human Resources Management Research*, 10(2), 50-65.
- [25] Al-Hazza, H. M. (2019). The impact of work-life balance on employee performance in Saudi Arabian public sector. *Journal of Business and*

Management Sciences, 7(1), 1-10.

[26] Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22. [27] Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-life flexibility for whom? Macro, mezzo, and micro level challenges for a sustainable workforce. *Academy of Management Annals*, 6(1), 345-396. [28] Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(2), 255-269. [29] Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Work-family conflict, social support, and well-being. In S. L. O'Connell & S. L. O'Connell (Eds.), *The work-family handbook: A guide for professionals and researchers* (pp. 3-26). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. [30] Haar, J. M., Russo, M., Suñer, G. A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Work-life balance in New Zealand: A study of the importance of work-life balance and its relationship with work and life outcomes. *International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1800-1818. [31] Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-family interface: A review and agenda for future research. *Journal of Management*, 36(6), 1453-1483. [32] Al-Omari, A. A. (2018). Work-life balance and job satisfaction among female employees in Saudi Arabia. *Journal of Business and Management Sciences*, 6(3), 60-68. [33] Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The importance of work-family balance in predicting job satisfaction and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-181. [34] Kossek, E. E., & Ozeki, A. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior and human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149. [35] Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000).

Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94. [36] Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(2), 255-269. [37] Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on work-family conflict and job outcomes. *Journal of Management*, 25(3), 395-415. [38] Haar, J. M., Russo, M., Suñer, G. A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Work-life balance in New Zealand: A study of the importance of work-life balance and its relationship with work and life outcomes. *International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1800-1818. [39] Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill/Irwin. [40] Al-Hazza, H. M. (2019). The impact of work-life balance on employee performance in Saudi Arabian public sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 7(1), 1-10.