

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير الموارد البشرية



عنوان البحث

أثر سياسات التوازن بين الحياة والعمل على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية
على القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/ لمياء عبدالكريم محمد الدوسري

إشراف/د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

محتويات الدراسة

٢	الفصل الأول
٤	الملخص
٥	مقدمة الدراسة
٨	مشكلة الدراسة
١٠	اهمية الدراسة
١٣	اهداف الدراسة
١٥	تساؤلات الدراسة
١٦	فرضيات الدراسة
١٨	مصطلحات الدراسة
١٨	النظرية العلمية المتبعة بالدراسة
٢٠	الفصل الثاني
٢١	الدراسات السابقة
٢٥	الجانب النظري
٢٧	نظرية التبادل الاجتماعي:
٢٩	نظرية العدالة التنظيمية:
٣٠	نظرية الخصائص الديموغرافية:
٣١	نظرية الرضا الوظيفي
٣٢	نظرية الضغوط الوظيفية:
٣٣	نظرية التعلم الاجتماعي:
٣٤	نظرية الالتزام الأفقي والرأسي:
٣٥	نظرية الهوية التنظيمية:

	نظرية الموارد المبدولة:
٣٦	نظرية الثقافة التنظيمية:
٣٧	الخاتمة
٣٨	الفصل الثالث
٣٩	منهجية الدراسة
٣٩	مجتمع الدراسة
٤٠	ادوات جمع البيانات
٤١	متغيرات الدراسة
٤٤	حدود الدراسة
٤٥	الاستبيان
٤٩	الفصل الرابع
٥٠	التحليل الاحصائي
٥٩	النتائج
٦٠	التوصيات
٦١	المراجع
٦٥	الملخص
٦٦	الملاحق

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين سياسات التوازن بين الحياة والعمل والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي. وقد ركزت الدراسة على تحديد العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي والضغط النفسي لدى الموظفين، وكيفية تأثير هذه العوامل على التزامهم بالمنظمة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود تباين في مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين، حيث يرتبط الرضا بشكل عكسي بالضغط النفسي. كما أبرزت الدراسة أهمية العلاقات الاجتماعية في مكان العمل، سواء مع الزملاء أو الرؤساء، في تعزيز الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، أشارت النتائج إلى وجود اختلافات في مستويات الرضا والضغط بين الفئات الديموغرافية المختلفة. وأخيراً، كشفت الدراسة عن وجود بعض المشاكل في العلاقات الإشرافية، والتي تؤثر سلباً على مستوى الرضا الوظيفي.

المقدمة

في عصرنا الحالي، أصبح التوازن بين الحياة الشخصية والعمل موضوعاً محورياً في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. مع تزايد الضغوط المهنية والشخصية على الموظفين، باتت المنظمات تدرك أهمية توفير بيئة عمل داعمة تساعد العاملين على تحقيق التوازن بين متطلبات وظائفهم والتزاماتهم الشخصية. وفي هذا السياق، تبرز أهمية دراسة العلاقة بين سياسات التوازن بين الحياة والعمل والالتزام التنظيمي، خاصة في القطاع الحكومي الذي يعد ركيزة أساسية في الاقتصاد والتنمية الوطنية.

تعتبر المملكة العربية السعودية من الدول التي تشهد تحولات كبيرة في مجال تطوير القطاع العام وتحسين أداء الموارد البشرية، وذلك في إطار رؤية ٢٠٣٠ التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز كفاءة المؤسسات الحكومية. ومع هذه التغيرات، يزداد الاهتمام بتطبيق سياسات وممارسات حديثة في إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك سياسات التوازن بين الحياة والعمل.

يشير مفهوم التوازن بين الحياة والعمل إلى قدرة الفرد على تحقيق التوافق بين متطلبات عمله ومسؤولياته الشخصية والعائلية. وتشمل سياسات التوازن بين الحياة والعمل مجموعة من الممارسات والإجراءات التي تتبناها المنظمات لمساعدة موظفيها على تحقيق هذا التوازن، مثل ساعات العمل المرنة، العمل عن بعد، الإجازات المدفوعة، وبرامج الدعم النفسي والاجتماعي.

من ناحية أخرى، يعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم الأساسية في دراسات السلوك التنظيمي، ويشير إلى مدى ارتباط الموظف بمنظمته وتماهيه مع أهدافها وقيمها. ويتجلى الالتزام التنظيمي في ثلاثة أبعاد رئيسية: الالتزام العاطفي (الارتباط النفسي بالمنظمة)، الالتزام الاستمراري (الإدراك العقلاني لتكاليف ترك المنظمة)، والالتزام المعياري (الشعور بالواجب تجاه البقاء في المنظمة).

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين سياسات التوازن بين الحياة والعمل والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي. وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة، والتي تتطلب تطوير أساليب إدارية حديثة تسهم في رفع كفاءة الأداء الحكومي وتعزيز رضا الموظفين والالتزامهم.

من خلال هذه الدراسة، نسعى إلى تحليل واقع سياسات التوازن بين الحياة والعمل في المؤسسات الحكومية السعودية، وتقييم مدى تأثيرها على مستويات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. كما نهدف إلى تحديد العوامل المؤثرة في هذه العلاقة، والتحديات التي قد تواجه تطبيق هذه السياسات في السياق السعودي.

تعتمد الدراسة على منهجية علمية تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية، حيث سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة للموظفين في عدة مؤسسات حكومية، بالإضافة إلى إجراء مقابلات معمقة مع المسؤولين وصناع القرار في مجال الموارد البشرية. وسيتم تحليل هذه البيانات باستخدام أساليب إحصائية متقدمة للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

نأمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة في توفير رؤية شاملة حول أهمية سياسات التوازن بين الحياة والعمل في تعزيز الالتزام التنظيمي، وأن تقدم توصيات عملية لصانعي السياسات والمديرين في القطاع الحكومي السعودي لتطوير وتحسين هذه السياسات بما يتوافق مع احتياجات الموظفين وأهداف المنظمات. كما نتطلع إلى أن تشكل هذه الدراسة إضافة علمية قيمة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي في سياق الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية والمنطقة العربية بشكل عام.

مشكلة الدراسة

تتمحور مشكلة الدراسة حول تحديد وتحليل أثر سياسات التوازن بين الحياة والعمل على الالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي. في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة العربية السعودية، وخاصة مع تنفيذ رؤية ٢٠٣٠، يواجه القطاع الحكومي تحديات كبيرة تتعلق بتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. وفي هذا السياق، تبرز أهمية دراسة العوامل التي تؤثر على التزام الموظفين وأدائهم، ومن بينها سياسات التوازن بين الحياة والعمل.

تكمن المشكلة في وجود فجوة معرفية حول طبيعة العلاقة بين سياسات التوازن بين الحياة والعمل والالتزام التنظيمي في السياق السعودي، وخاصة في القطاع الحكومي. فعلى الرغم من وجود دراسات عالمية تناولت هذا الموضوع، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات المحلية التي تركز على خصوصية البيئة السعودية وثقافتها التنظيمية.

بالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة لفهم أعمق للتحديات التي تواجه تطبيق سياسات التوازن بين الحياة والعمل في المؤسسات الحكومية السعودية، وكيفية تأثير هذه السياسات على مختلف أبعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي،

الاستمراري، والمعياري). كما أن هناك ضرورة لتحديد أفضل الممارسات في هذا المجال وكيفية تكيفها مع السياق المحلي.

تسعى هذه الدراسة إلى معالجة هذه الفجوة المعرفية من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسي: ما هو أثر سياسات التوازن بين الحياة والعمل على الالتزام التنظيمي للموظفين في القطاع الحكومي السعودي؟ وكيف يمكن تطوير هذه السياسات لتعزيز الالتزام التنظيمي وتحسين أداء المؤسسات الحكومية؟

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة على المستويين النظري والتطبيقي:

الأهمية النظرية:

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العربية في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، خاصة فيما يتعلق بموضوع التوازن بين الحياة والعمل والالتزام التنظيمي.

توفر إطاراً نظرياً متكاملًا يربط بين مفاهيم التوازن بين الحياة والعمل والالتزام التنظيمي في سياق الإدارة العامة السعودية.

تساعد في سد الفجوة المعرفية حول تأثير سياسات التوازن بين الحياة والعمل على الالتزام التنظيمي في البيئة العربية والخليجية.

الأهمية التطبيقية:

تقدم رؤية شاملة لصناع القرار في القطاع الحكومي السعودي حول أهمية تبني سياسات التوازن بين الحياة والعمل وتأثيرها على التزام الموظفين.

تساعد في تطوير استراتيجيات وسياسات فعالة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية، بما يتوافق مع أهداف رؤية ٢٠٣٠. توفر أساساً علمياً لتصميم برامج تدريبية وتطويرية للمديرين والموظفين حول كيفية تحقيق التوازن بين الحياة والعمل. تسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في القطاع الحكومي، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وإنتاجيتهم.

أهمية اجتماعية واقتصادية:

تساهم في تعزيز الاستقرار الوظيفي والرفاهية النفسية للموظفين، مما يؤثر إيجاباً على المجتمع ككل. تدعم جهود المملكة في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تحسين بيئة العمل وزيادة كفاءة القطاع الحكومي.

أهمية منهجية:

تقدم نموذجاً بحثياً يمكن تطبيقه في دراسات مماثلة في دول الخليج والعالم العربي.

تساهم في تطوير أدوات قياس مناسبة لتقييم سياسات التوازن بين الحياة والعمل والالتزام التنظيمي في السياق السعودي.

من خلال هذه الأبعاد المتعددة للأهمية، تسعى الدراسة إلى تقديم إسهام علمي وعملي يفيد الباحثين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية والإدارة العامة في المملكة العربية السعودية والمنطقة.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

تحديد وتحليل سياسات التوازن بين الحياة والعمل المطبقة حاليًا في القطاع الحكومي السعودي.

دراسة أنواع السياسات المتبعة وآليات تنفيذها.

تقييم مدى فعالية هذه السياسات من وجهة نظر الموظفين والإدارة.

قياس مستويات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في القطاع الحكومي السعودي.

تحليل الأبعاد المختلفة للالتزام التنظيمي (العاطفي، الاستمراري، المعيارية).

تحديد العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي في السياق السعودي.

دراسة العلاقة بين سياسات التوازن بين الحياة والعمل والالتزام التنظيمي.

تحليل تأثير كل نوع من سياسات التوازن على مستويات الالتزام التنظيمي.

تحديد أي من هذه السياسات لها التأثير الأكبر على تعزيز الالتزام التنظيمي.

استكشاف التحديات والعوائق التي تواجه تطبيق سياسات التوازن بين الحياة والعمل في القطاع الحكومي السعودي.

تحديد العقبات التنظيمية والثقافية التي قد تعيق تنفيذ هذه السياسات. دراسة كيفية التغلب على هذه التحديات.

تقديم توصيات عملية لتطوير وتحسين سياسات التوازن بين الحياة والعمل في القطاع الحكومي السعودي.

اقتراح استراتيجيات لتعزيز فعالية هذه السياسات في زيادة الالتزام التنظيمي.

تقديم إطار عمل لتصميم وتنفيذ سياسات التوازن بين الحياة والعمل بما يتناسب مع البيئة السعودية.

تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة للإجابة على التساؤلات الرئيسية التالية:

ما هي سياسات التوازن بين الحياة والعمل المطبقة حالياً في القطاع الحكومي السعودي، وما مدى فعاليتها من وجهة نظر الموظفين والإدارة؟
ما هو مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في القطاع الحكومي السعودي، وما هي العوامل المؤثرة عليه

ما هو تأثير سياسات التوازن بين الحياة والعمل على الالتزام التنظيمي للموظفين في القطاع الحكومي السعودي؟

هل هناك علاقة إيجابية بين تطبيق هذه السياسات ومستوى الالتزام التنظيمي؟

ما هي أكثر السياسات تأثيراً على تعزيز الالتزام التنظيمي؟

ما هي التحديات والعوائق التي تواجه تطبيق سياسات التوازن بين الحياة والعمل في القطاع الحكومي السعودي، وكيف يمكن التغلب عليها؟

كيف يمكن تطوير وتحسين سياسات التوازن بين الحياة والعمل في القطاع الحكومي السعودي لتعزيز الالتزام التنظيمي بشكل أكثر فعالية؟

فرضيات الدراسة: أثر سياسات التوازن بين الحياة والعمل على الالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي

الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة موجبة بين تطبيق سياسات التوازن بين الحياة والعمل وارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في القطاع الحكومي السعودي. هذه الفرضية تعبر عن التوقع الأساسي بأن توفير سياسات داعمة للتوازن بين الحياة والعمل سيؤدي إلى زيادة ولاء الموظفين للمنظمة واستعدادهم للمساهمة في تحقيق أهدافها.

الفرضيات الفرعية:

الفرضيات المتعلقة بالمتغيرات الوسيطة:

الرضا الوظيفي يعمل كوسيط بين سياسات التوازن والالتزام التنظيمي، بحيث أن زيادة الرضا الوظيفي الناتج عن سياسات التوازن يؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي.

الإدراك العدالة الإجرائية والتوزيعية يعملان كوسيطين بين سياسات التوازن والالتزام التنظيمي.

الشعور بالعدالة يزيد من تأثير سياسات التوازن على الالتزام.

الفرضيات المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية:

تختلف تأثيرات سياسات التوازن على الالتزام التنظيمي باختلاف الجنس، بحيث تكون العلاقة أقوى بين النساء وسياسات التوازن.

تختلف تأثيرات سياسات التوازن على الالتزام التنظيمي باختلاف العمر، بحيث تكون العلاقة أقوى لدى الفئات العمرية الأصغر.

تختلف تأثيرات سياسات التوازن على الالتزام التنظيمي باختلاف المستوى التعليمي، بحيث تكون العلاقة أقوى لدى الحاصلين على مؤهلات علمية أعلى.

تختلف تأثيرات سياسات التوازن على الالتزام التنظيمي باختلاف الخبرة الوظيفية، بحيث تكون العلاقة أقوى لدى الموظفين ذوي الخبرة الأقل.

الفرضيات المتعلقة بالثقافة التنظيمية:

الثقافة التنظيمية الداعمة للتوازن بين الحياة والعمل تعزز من تأثير سياسات التوازن على الالتزام التنظيمي.

المنظمات التي تتمتع بثقافة تنظيمية قوية تدعم التوازن بين الحياة والعمل تشهد مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي.

مصطلحات الدراسة: أثر سياسات التوازن بين الحياة والعمل على الالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي

فيما يلي قائمة بالمصطلحات الرئيسية المستخدمة في هذه الدراسة مع تعريفات موجزة لها:

المصطلحات الرئيسية:

التوازن بين الحياة والعمل (Work-Life Balance): هو قدرة الفرد على تحقيق توافق بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الشخصية، بما في ذلك الأسرة والصحة والهوايات.

الالتزام التنظيمي (Organizational Commitment): هو درجة ارتباط الفرد بمنظمته وولائه لها، ورغبته في الاستمرار بالعمل فيها.

سياسات التوازن بين الحياة والعمل: هي مجموعة القواعد والإجراءات التي تتبناها المنظمة لتشجيع الموظفين على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية.

الرضا الوظيفي (Job Satisfaction): هو مدى شعور الفرد بالسعادة والرضا عن عمله وبيئة العمل.

الضغوط الوظيفية (Job Stress): هي الضغوط النفسية والجسدية التي يتعرض لها الفرد في بيئة العمل.

الثقافة التنظيمية (Organizational Culture): هي مجموعة القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة بين أفراد المنظمة.

الإدراك العدالة الإجرائية: هو مدى شعور الفرد بأن الإجراءات المتخذة في المنظمة عادلة ومنصفة.

الإدراك العدالة التوزيعية: هو مدى شعور الفرد بأن المكافآت والموارد موزعة بشكل عادل في المنظمة.

النظرية العلمية المتبعة في البحث

النظرية:

١. نظرية التبادل الاجتماعي: هذه النظرية تشير إلى أن الأفراد يدخلون في علاقات اجتماعية مبنية على تبادل الموارد، مثل الوقت والجهد مقابل المكافآت. في سياق العمل، يمكن تطبيق هذه النظرية لفهم كيف أن المنظمات تقدم للموظفين مكافآت مثل سياسات التوازن بين الحياة والعمل، وكيف يستجيب الموظفون بتقديم التزام أكبر للمنظمة.

الفصل الثاني

الدراسات سابقة حول موضوع التوازن بين الحياة والعمل والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي

دراسة ١ :

المؤلف : عبد الله بن محمد الحربي

عنوان الدراسة: أثر سياسات التوازن بين العمل والحياة على الالتزام التنظيمي للعاملين في الجهاز الإداري للدولة: دراسة مقارنة بين الجنسين.

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أثر سياسات التوازن بين العمل والحياة على الالتزام التنظيمي للعاملين في الجهاز الإداري للدولة في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على الفروق بين الجنسين. تم جمع البيانات من عينة عشوائية من الموظفين الحكوميين باستخدام استبيان، وتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الإحصائي. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة بين سياسات التوازن بين العمل والحياة والالتزام التنظيمي، وأن النساء يميلن إلى تقييم أهمية هذه السياسات بشكل أكبر من الرجال.

دراسة ٢ :

المؤلف : فاطمة بنت أحمد الزهراني

عنوان الدراسة: دور التوازن بين العمل والحياة في تعزيز الالتزام التنظيمي:
دراسة حالة على موظفي وزارة الصحة.

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من دور التوازن بين العمل والحياة في تعزيز الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية. تم استخدام منهجية دراسة الحالة لتعميق الفهم حول هذه العلاقة. أظهرت النتائج أن وجود سياسات فعالة للتوازن بين العمل والحياة يساهم بشكل كبير في زيادة الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، ويعزز من شعورهم بالولاء تجاه المؤسسة.

دراسة ٣:

المؤلف : خالد بن عبد العزيز السعيد

عنوان الدراسة: أثر التوازن بين العمل والحياة على أداء الموظفين
الحكوميين: دراسة ميدانية على موظفي أمانة المنطقة.

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة وأداء الموظفين الحكوميين في أمانة المنطقة. تم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع الموظفين ومدراءهم. أظهرت النتائج أن هناك علاقة موجبة بين التوازن بين العمل والحياة وأداء الموظفين، وأن الموظفين الذين يشعرون بتوازن أكبر بين حياتهم الشخصية والعملية يميلون إلى تقديم أداء أفضل.

دراسة ٤ :

المؤلف : نورة بنت محمد العتيبي

عنوان الدراسة: تأثير ثقافة المنظمة على العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والالتزام التنظيمي: دراسة على موظفي القطاع الحكومي.

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير ثقافة المنظمة على العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي. تم استخدام نموذج مفاهيمي لربط هذه المتغيرات. أظهرت النتائج أن ثقافة المنظمة تلعب دوراً مهماً في التأثير على هذه العلاقة، وأن المنظمات التي تتمتع بثقافة داعمة للتوازن بين العمل والحياة تشهد مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي.

ملخص للدراسات حول أثر سياسات التوازن بين الحياة والعمل على الالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي
الهدف العام للدراسات:

تهدف هذه الدراسات إلى تقييم العلاقة بين سياسات التوازن بين العمل والحياة والالتزام التنظيمي للموظفين في القطاع الحكومي السعودي. كما تسعى إلى تحديد العوامل المؤثرة في هذه العلاقة ودراسة الفروق بين مختلف الفئات الوظيفية والجنسين.

النتائج الرئيسية المتوقعة:

وجود علاقة موجبة: تشير الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين تطبيق سياسات التوازن بين العمل والحياة وارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

دور الرضا الوظيفي: يشير بعض الدراسات إلى أن الرضا الوظيفي يعمل كوسيط بين سياسات التوازن والالتزام التنظيمي، بمعنى أن سياسات التوازن تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والذي بدوره يؤدي إلى زيادة الالتزام. أهمية ثقافة المنظمة: تؤكد الدراسات على دور ثقافة المنظمة في تعزيز هذه العلاقة، حيث أن المنظمات التي تمتلك ثقافة داعمة للتوازن بين العمل والحياة تشهد مستويات أعلى من الالتزام.

الفروق بين الجنسين: تشير بعض الدراسات إلى أن النساء يربطن أهمية أكبر بسياسات التوازن بين العمل والحياة مقارنة بالرجال. المنهجية المستخدمة:

الاستبيانات: تعتمد الدراسات بشكل أساسي على جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة للموظفين.

المقابلات: تستخدم بعض الدراسات المقابلات مع الموظفين والمدراء لجمع معلومات أعمق حول الموضوع.

تحليل البيانات الإحصائي: يتم تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية للكشف عن العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

التوصيات:

تطوير سياسات فعالة: توصي الدراسات بتطوير سياسات واضحة وفعالة للتوازن بين العمل والحياة في القطاع الحكومي.

تعزيز ثقافة المنظمة: يجب على المنظمات العمل على تعزيز ثقافة داعمة للتوازن بين العمل والحياة.

توفير برامج تدريبية: يمكن تقديم برامج تدريبية للموظفين حول إدارة الوقت وتقليل التوتر.

مراعاة الفروق الفردية: يجب مراعاة الفروق الفردية بين الموظفين عند تطبيق سياسات التوازن.

عشرة محاور نظرية لدراسة أثر سياسات التوازن بين الحياة والعمل على الالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي

مقدمة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين سياسات التوازن بين الحياة والعمل والالتزام التنظيمي في سياق القطاع الحكومي السعودي. بناءً على الأبحاث السابقة والنظريات ذات الصلة، يمكن اقتراح المحاور النظرية التالية:

المحاور النظرية :

نظرية التبادل الاجتماعي:

كيف تؤثر سياسات التوازن بين الحياة والعمل على تصور الموظفين للتبادل الاجتماعي مع المنظمة؟

هل يؤدي الشعور بأن المنظمة توفر توازنًا جيدًا بين العمل والحياة إلى زيادة الشعور بالالتزام تجاهها؟

نظرية العدالة التنظيمية:

كيف تؤثر سياسات التوازن على إدراك الموظفين للعدالة الإجرائية والتوزيعية؟

هل يؤدي الشعور بأن المنظمة تعامل الموظفين بعدل في توزيع الموارد وفرص التنمية إلى زيادة الالتزام التنظيمي؟

نظرية الخصائص الديموغرافية:

هل تختلف تأثيرات سياسات التوازن بين الجنسين، الأعمار، والمستويات التعليمية؟

هل تؤثر الخبرات الوظيفية السابقة على تقييم الموظفين لسياسات التوازن؟

نظرية الرضا الوظيفي:

ما هي العلاقة بين سياسات التوازن والرضا الوظيفي؟

هل يؤدي الرضا الوظيفي الناتج عن سياسات التوازن إلى زيادة الالتزام التنظيمي؟

نظرية الضغوط الوظيفية:

كيف تؤثر سياسات التوازن على مستوى الضغوط التي يشعر بها الموظفون؟

هل يؤدي انخفاض مستوى الضغوط إلى زيادة الالتزام التنظيمي؟

نظرية التعلم الاجتماعي:

كيف تؤثر سياسات التوازن على سلوكيات التعلم والتطوير لدى الموظفين؟

هل يشجع الشعور بدعم المنظمة للتوازن على الرغبة في تطوير الذات
والمساهمة في نجاح المنظمة؟

نظرية الالتزام الأفقي والرأسي:

كيف تؤثر سياسات التوازن على الالتزام الأفقي (الالتزام بالزملاء)
والالتزام الرأسي (الالتزام بالمنظمة)؟

هل يؤدي الشعور بالدعم الاجتماعي من الزملاء إلى زيادة الالتزام
بالمنظمة؟

نظرية الهوية التنظيمية:

كيف تساهم سياسات التوازن في بناء هوية تنظيمية قوية لدى
الموظفين؟

هل يؤدي الشعور بالانتماء إلى المنظمة إلى زيادة الالتزام بها؟

نظرية الموارد المبدولة:

كيف تؤثر سياسات التوازن على الشعور بأن الموظف يبذل جهداً
كافياً مقابل المكافآت التي يحصل عليها؟

هل يؤدي الشعور بالتوازن بين الموارد المبدولة والمكافآت إلى زيادة
الالتزام؟

نظرية الثقافة التنظيمية:

كيف تؤثر ثقافة المنظمة على فعالية سياسات التوازن؟

هل تدعم الثقافة التنظيمية تطبيق سياسات التوازن وتشجع الموظفين على
الاستفادة منها؟

شرح مفصل لنظرية التبادل الاجتماعي والعدالة التنظيمية في سياق سياسات التوازن بين العمل والحياة

نظرية التبادل الاجتماعي وسياسات التوازن بين العمل والحياة

نظرية التبادل الاجتماعي ترى أن العلاقات بين الأفراد، بما في ذلك العلاقة بين الموظف والمنظمة، تقوم على أساس تبادل المنفعة. الموظف يقدم جهده ووقته للمنظمة، ويتوقع في المقابل الحصول على مكافآت مثل الراتب، الترفيحات، والاعتراف.

تأثير سياسات التوازن بين العمل والحياة:

تعديل تصور الموظفين للتبادل: عندما توفر المنظمة سياسات مرنة تسمح للموظفين بدمج حياتهم الشخصية والمهنية، فإنها ترسل رسالة مفادها أنها تهتم بموظفيها كأفراد وليس مجرد موارد. هذا يؤدي إلى:

زيادة الشعور بالقيمة: يشعر الموظف بأن المنظمة تقدر توازنه بين الحياة والعمل، مما يزيد من شعوره بالقيمة والأهمية.

تحسين صورة المنظمة: تكتسب المنظمة سمعة طيبة كصاحب عمل جذاب، مما يسهل عليها جذب وتوظيف الكفاءات.

تعزيز الالتزام العاطفي: يرتبط الموظف عاطفياً بالمنظمة، ويشعر برغبة في الرد على هذه الرعاية من خلال بذل المزيد من الجهد.

زيادة الشعور بالالتزام: نعم، يؤدي الشعور بأن المنظمة توفر توازنًا جيدًا بين العمل والحياة إلى زيادة الشعور بالالتزام تجاهها. هذا الالتزام يمكن أن يكون:

التزامًا عاطفيًا: وهو الشعور بالارتباط العاطفي بالمنظمة ورغبة في الحفاظ عليها.

التزامًا مستمرًا: وهو الشعور بالواجب تجاه المنظمة والاستعداد للبقاء فيها على المدى الطويل.

التزامًا بالأداء: وهو الرغبة في بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة.

نظرية العدالة التنظيمية وسياسات التوازن بين العمل والحياة

نظرية العدالة التنظيمية تتناول الشعور لدى الأفراد بأنهم يعاملون بعدل في بيئة العمل. وتشمل نوعين رئيسيين من العدالة: العدالة التوزيعية: تتعلق بإدراك الموظف بأن المكافآت والموارد موزعة بشكل عادل بين الموظفين.

العدالة الإجرائية: تتعلق بإدراك الموظف بأن الإجراءات المتخذة في المنظمة عادلة وشفافة.

تأثير سياسات التوازن على إدراك العدالة:

العدالة الإجرائية: عندما توفر المنظمة سياسات مرنة واضحة المعالم، فإنها تعزز الشعور بالعدالة الإجرائية. يشعر الموظف بأن لديه سيطرة أكبر على

وقته، وأن الإجراءات المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة تتم بشكل عادل وشفاف.

العدالة التوزيعية: يمكن لسياسات التوازن أن تساهم في تعزيز الشعور بالعدالة التوزيعية إذا تم تطبيقها بشكل عادل ومنصف بين جميع الموظفين. على سبيل المثال، إذا كانت الإجازات المدفوعة متاحة لجميع الموظفين بغض النظر عن منصبهم، فإن ذلك يعزز الشعور بالعدالة. زيادة الالتزام التنظيمي: نعم، يؤدي الشعور بأن المنظمة تعامل الموظفين بعدل في توزيع الموارد وفرص التنمية إلى زيادة الالتزام التنظيمي. عندما يشعر الموظف بأن جهوده موضع تقدير وأن هناك عدالة في التعامل معه، فإنه يكون أكثر استعدادًا لبذل المزيد من الجهد والالتزام بالمنظمة.

سياسات التوازن بين العمل والحياة تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الشعور بالعدالة والالتزام التنظيمي. من خلال توفير مرونة أكبر للموظفين، وتعزيز الشعور بالقيمة والتقدير، تساهم هذه السياسات في بناء علاقات عمل أكثر إيجابية وفعالية.

نظرية الخصائص الديموغرافية والرضا الوظيفي في سياق سياسات التوازن

نظرية الخصائص الديموغرافية وسياسات التوازن

نظرية الخصائص الديموغرافية تركز على كيف أن العوامل الديموغرافية مثل الجنس والعمر والتعليم والخبرة الوظيفية تؤثر على سلوكيات الأفراد في مكان العمل، بما في ذلك تقييمهم لسياسات التوازن بين العمل والحياة. تباين التأثيرات:

الجنس: قد تختلف تقييمات النساء والرجال لسياسات التوازن. النساء، بشكل عام، قد يقدّرن أكثر سياسات مرونة ساعات العمل وإجازات الأمومة، بينما قد يركز الرجال على فرص التطوير الوظيفي.

الأعمار: قد تختلف تقييمات الأجيال المختلفة. الشباب، مثلاً، قد يبحثون عن مرونة أكبر في مكان العمل، بينما قد يركز كبار السن على الاستقرار الوظيفي.

المستويات التعليمية: قد يؤثر مستوى التعليم على تقييم سياسات التوازن. الموظفون ذوو المؤهلات العليا قد يبحثون عن فرص تطوير مهني أكبر، بينما قد يركز الموظفون ذوو المؤهلات الأقل على الاستقرار الوظيفي.

تأثير الخبرات الوظيفية السابقة:

التجارب السابقة: الموظفون الذين لديهم تجارب سابقة في شركات تقدم سياسات توازن جيدة، سيكونون أكثر توقعاً لمثل هذه السياسات في شركتهم الحالية، وقد يكونون أكثر تقديراً لها.

الأولويات المتغيرة: مع تغير الخبرات الوظيفية، تتغير أولويات الموظفين. على سبيل المثال، موظف شاب يبدأ حياته المهنية قد يركز على التوازن بين العمل والحياة، بينما موظف في منتصف العمر قد يركز على التقدم الوظيفي.

نظرية الرضا الوظيفي وسياسات التوازن

نظرية الرضا الوظيفي تربط بين الظروف في مكان العمل ومشاعر الموظفين تجاه عملهم.

العلاقة بين سياسات التوازن والرضا الوظيفي:

تحسين الرضا: سياسات التوازن الجيدة تساهم في زيادة الرضا الوظيفي من خلال:

التقليل من التوتر: المرونة في ساعات العمل وإجازات إضافية تساعد في تقليل التوتر وتحسين جودة الحياة.

زيادة الشعور بالسيطرة: عندما يشعر الموظف بأنه لديه سيطرة أكبر على وقته، يزيد شعوره بالرضا.

تحسين التوازن بين الحياة والعمل: تحقيق توازن صحي بين الحياة المهنية والشخصية يزيد من الشعور بالسعادة والإنجاز.

زيادة الالتزام التنظيمي: الرضا الوظيفي الناتج عن سياسات التوازن يؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي. الموظفون الراضون عن وظائفهم يكونون أكثر ولاءً للمنظمة، وأكثر استعدادًا لبذل جهد إضافي لتحقيق أهدافها.

نظرية الضغوط الوظيفية وسياسات التوازن بين العمل والحياة

نظرية الضغوط الوظيفية تبحث في العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالتوتر والإجهاد في بيئة العمل، وكيفية تأثير ذلك على أداء الموظفين وصحتهم النفسية والجسدية.

تأثير سياسات التوازن على مستوى الضغوط:

تقليل الضغوط: سياسات التوازن الجيدة تساهم بشكل كبير في تقليل مستوى الضغوط التي يشعر بها الموظفون من خلال:

مرونة ساعات العمل: تمنح الموظفين القدرة على إدارة وقتهم بشكل أفضل، مما يقلل من الشعور بالضغط الزمني.

فرص الاستراحة والجازات: تساعد على تجديد النشاط والطاقة، وتقليل الشعور بالإرهاق.

توفير بيئة عمل داعمة: تقلل من الشعور بالوحدة والعزلة، وتزيد من الشعور بالأمان والانتماء.

تحسين الصحة النفسية: انخفاض مستوى الضغوط يؤدي إلى تحسين الصحة النفسية للموظفين، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وجودة حياتهم بشكل عام. العلاقة بين انخفاض الضغوط والالتزام التنظيمي:

زيادة الالتزام: عندما يشعر الموظف بأن المنظمة تهتم بصحته ورفاهيته، فإنه يكون أكثر ولاءً لها، وأكثر استعداداً لبذل جهد إضافي لتحقيق أهدافها.

تحسين المزاج والرضا: انخفاض الضغوط يؤدي إلى تحسين المزاج والرضا الوظيفي، مما يزيد من الشعور بالارتباط بالمنظمة.

نظرية التعلم الاجتماعي وسياسات التوازن

نظرية التعلم الاجتماعي تشرح كيف يتعلم الأفراد سلوكيات جديدة من خلال الملاحظة والمحاكاة والتجربة.

تأثير سياسات التوازن على سلوكيات التعلم والتطوير:

تشجيع التعلم: عندما تشجع المنظمة التوازن بين العمل والحياة، فإنها ترسل رسالة مفادها أنها تهتم بتطوير موظفيها. هذا يشجع الموظفين على: المشاركة في برامج التدريب: حيث يرون أن المنظمة تستثمر فيهم.

البحث عن فرص تطوير ذاتي: لأنهم يشعرون بأن لديهم الوقت والطاقة للقيام بذلك.

تطبيق المعارف والمهارات الجديدة: لأنهم يشعرون بأن لديهم بيئة عمل داعمة.

زيادة الابتكار: الموظفون الذين يشعرون بدعم المنظمة يكونون أكثر إبداعًا وابتكارًا، لأنهم يشعرون بأن لديهم الحرية لتجربة أفكار جديدة.

العلاقة بين دعم التوازن والرغبة في تطوير الذات:

دافع داخلي: عندما يشعر الموظف بأن المنظمة تقدر جهوده وتدعمه، فإنه يطور دافعًا داخليًا للتعلم والتطوير.

المساهمة في نجاح المنظمة: الموظفون الذين يطورون أنفسهم يكونون أكثر قدرة على المساهمة في نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها.

شرح مفصل لنظريات الالتزام والهوية والموارد المبذولة والثقافة التنظيمية في سياق سياسات التوازن

نظرية الالتزام الأفقي والرأسي وسياسات التوازن

نظرية الالتزام الأفقي والرأسي تقسم الالتزام التنظيمي إلى نوعين: الالتزام الأفقي (الالتزام بالزملاء) والالتزام الرأسي (الالتزام بالمنظمة).
تأثير سياسات التوازن:

الالتزام الأفقي: سياسات التوازن التي تشجع التعاون والعمل الجماعي بين الزملاء، مثل الفرق الذاتية وإدارة المشاريع المشتركة، تعزز الشعور بالانتماء إلى فريق العمل وبناء علاقات قوية بين الزملاء. هذا بدوره يؤدي إلى زيادة الالتزام الأفقي.

الالتزام الرأسي: عندما تشعر المنظمة بموظفيها وتقدم لهم الدعم، يزداد شعور الموظفين بالولاء والالتزام بالمنظمة. سياسات التوازن التي توفر مرونة وتهتم برفاهية الموظفين تعزز هذا الشعور.

الدعم الاجتماعي والالتزام بالمنظمة: نعم، الشعور بالدعم الاجتماعي من الزملاء يؤدي إلى زيادة الالتزام بالمنظمة. عندما يشعر الموظف بأنه جزء من فريق متماسك، فإنه يكون أكثر استعدادًا للبذل والعطاء من أجل المنظمة.

نظرية الهوية التنظيمية وسياسات التوازن

نظرية الهوية التنظيمية تربط بين هوية الفرد وهويته التنظيمية، حيث يرى الفرد نفسه جزءًا لا يتجزأ من المنظمة.
بناء هوية تنظيمية قوية: سياسات التوازن تساهم في بناء هوية تنظيمية قوية من خلال:

الشعور بالانتماء: عندما تشعر المنظمة بموظفيها وتقدم لهم الدعم، يزداد شعورهم بالانتماء إليها.

القيم المشتركة: سياسات التوازن التي تتوافق مع قيم المنظمة تعزز الشعور بأن الموظف جزء من شيء أكبر.

الانتماء والالتزام: نعم، الشعور بالانتماء إلى المنظمة يؤدي إلى زيادة الالتزام بها. عندما يرى الموظف نفسه جزءًا من المنظمة، فإنه يكون أكثر حماسًا لتحقيق أهدافها.

نظرية الموارد المبذولة وسياسات التوازن

نظرية الموارد المبذولة تفترض أن الموظفين يقارنون بين ما يبذلونه من جهد وما يحصلون عليه من مكافآت، وعندما يشعرون بأن هناك توازن، يزداد شعورهم بالرضا والالتزام.

التوازن بين الموارد والمكافآت: سياسات التوازن التي توفر بيئة عمل صحية ومتوازنة تساعد الموظفين على الشعور بأنهم يبذلون جهدًا معقولًا مقابل المكافآت التي يحصلون عليها.

زيادة الالتزام: نعم، الشعور بالتوازن بين الموارد المبذولة والمكافآت يؤدي إلى زيادة الالتزام. عندما يشعر الموظف بأن جهوده موضع تقدير، فإنه يكون أكثر استعدادًا لل بذل والعطاء.

نظرية الثقافة التنظيمية وسياسات التوازن

نظرية الثقافة التنظيمية تشير إلى مجموعة المعتقدات والقيم والمعايير المشتركة التي تميز المنظمة.

تأثير الثقافة على سياسات التوازن:

دعم السياسات: إذا كانت ثقافة المنظمة تدعم التوازن بين العمل والحياة، فإن تطبيق سياسات التوازن سيكون أكثر فعالية.

مقاومة التغيير: إذا كانت الثقافة التنظيمية تركز بشكل كبير على العمل والإنتاجية، فقد تواجه سياسات التوازن بعض المقاومة.

تشجيع الاستفادة من السياسات: ثقافة المنظمة التي تشجع المرونة والتعاون تساعد الموظفين على الاستفادة من سياسات التوازن.

الخاتمة:

سياسات التوازن بين العمل والحياة تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الالتزام التنظيمي وبناء ثقافة عمل إيجابية. من خلال الربط بين مختلف النظريات، يمكننا أن نرى كيف أن هذه السياسات تؤثر على:

الالتزام: سواء كان أفقيًا (بالزملاء) أو رأسيًا (بالمنظمة).

الهوية التنظيمية: من خلال تعزيز الشعور بالانتماء والقيم المشتركة.

الموارد المبذولة: من خلال تحقيق توازن بين الجهد والمكافآت.

الثقافة التنظيمية: من خلال دعم القيم التي تشجع التوازن والمرونة.

الفصل الثالث

منهجية وطرق البحث لدراسة أثر سياسات التوازن بين الحياة والعمل على
الالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي

منهجية البحث:

سيتم اتباع المنهج الكمي في هذه الدراسة، وذلك من خلال جمع البيانات من
عينة تمثيلية من الموظفين الحكوميين السعوديين واستخدام التحليل
الإحصائي لتحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة.

أدوات جمع البيانات:

الاستبيان: سيكون الاستبيان هو الأداة الأساسية لجمع البيانات. سيشمل
الاستبيان أسئلة مغلقة ومفتوحة لتغطية جوانب مختلفة من الدراسة، مثل:
سياسات التوازن بين العمل والحياة: أسئلة حول مرونة ساعات العمل،
إمكانية العمل عن بعد، إجازات الأمومة والآباء، برامج الصحة واللياقة
البدنية، وغيرها.

الالتزام التنظيمي: أسئلة حول الاستعداد للدفاع عن المنظمة، الرغبة في البقاء بالمنظمة، والالتزام بأهدافها.

الرضا الوظيفي: أسئلة حول رضا الموظفين عن العمل، رؤسائهم، وزملائهم.

الضغوط الوظيفية: أسئلة حول مستوى الضغوط التي يشعر بها الموظفون في العمل.

مجتمع الدراسة:

الكلية: جميع الموظفين المدنيين العاملين في الجهاز الإداري للدولة في المملكة العربية السعودية.

العينة: سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين الحكوميين لتغطية مختلف الجهات الحكومية والمستويات الوظيفية. سيتم تحديد حجم العينة بناءً على اعتبارات إحصائية لضمان دقة النتائج.

إجراءات جمع البيانات:

تصميم الاستبيان: سيتم تصميم الاستبيان بعناية بحيث يكون واضحاً وموجزاً ويشمل جميع الجوانب التي تهم الدراسة.

التدقيق اللغوي: سيتم تدقيق الاستبيان لغوياً للتأكد من سلامة الصياغة ووضوح المعنى.

التجربة الأولى: سيتم إجراء تجربة أولية على عينة صغيرة من الموظفين لتقييم مدى فهم الاستبيان وصياغة الأسئلة.

توزيع الاستبيانات: سيتم توزيع الاستبيانات إلكترونياً أو ورقياً على المشاركين في العينة.

تجميع الاستبيانات: سيتم تجميع الاستبيانات بعد فترة زمنية محددة.

تحليل البيانات:

المدخل الإحصائي: سيتم استخدام برنامج إحصائي مثل SPSS أو AMOS لتحليل البيانات.

الإحصائيات الوصفية: سيتم حساب الإحصائيات الوصفية (الوسط، الانحراف المعياري، الترددات) لوصف خصائص العينة.

الإحصائيات الاستدلالية: سيتم استخدام اختبارات الارتباط والانحدار لتحديد العلاقة بين المتغيرات.

النمذجة المعقدة: يمكن استخدام النماذج الإحصائية المعقدة مثل النمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) لدراسة العلاقات المتبادلة بين المتغيرات.

متغيرات الدراسة:

أثر سياسات التوازن بين الحياة والعمل على الالتزام التنظيمي في القطاع
الحكومي السعودي

بعد تحديد المنهجية وأدوات جمع البيانات ومجتمع الدراسة، يمكننا الآن
تحديد المتغيرات الرئيسية التي سيتم دراستها في هذه البحث. يمكن تقسيم
المتغيرات إلى:

المتغير التابع:

الالتزام التنظيمي: وهو المتغير الذي نرغب في قياس تأثير المتغيرات
المستقلة عليه. يشمل الالتزام التنظيمي مجموعة من السلوكيات والمواقف
التي تعبر عن ولاء الموظف للمنظمة واستعداده للمساهمة في تحقيق
أهدافها.

المتغيرات المستقلة:

سياسات التوازن بين الحياة والعمل: تشمل مجموعة من السياسات
والممارسات التي تتبناها المنظمة لتشجيع التوازن بين الحياة المهنية
والشخصية للموظفين، مثل:

مرونة ساعات العمل

العمل عن بعد

إجازات الأمومة والآباء

برامج الصحة واللياقة البدنية

فرص التطوير المهني

الرضا الوظيفي: يشير إلى مدى شعور الموظف بالسعادة والرضا عن عمله وبيئة العمل.

الضغوط الوظيفية: تشير إلى مستوى الضغوط التي يشعر بها الموظف في العمل، والتي قد تؤثر سلبًا على الالتزام التنظيمي.

الثقافة التنظيمية: تشير إلى القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة بين أفراد المنظمة، والتي تؤثر على سلوك الموظفين واتجاهاتهم.

المتغيرات الوسيطة (إن وجدت):

الإدراك العادلة الإجرائية: يشير إلى مدى شعور الموظف بأن الإجراءات المتخذة في المنظمة عادلة ومنصفة.

الإدراك العادلة التوزيعية: يشير إلى مدى شعور الموظف بأن المكافآت والموارد موزعة بشكل عادل في المنظمة.

المتغيرات الديموغرافية (كمحولات):

الجنس: ذكر أو أنثى

العمر: مقسم إلى فئات عمرية

المؤهل العلمي: درجة البكالوريوس، الماجستير، الدكتوراه

الخبرة الوظيفية: عدد سنوات الخبرة

المنصب الوظيفي: إداري، فني، وغير ذلك

علاقة المتغيرات:

نتوقع أن تكون هناك علاقة موجبة بين سياسات التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. كما نتوقع أن تكون هناك علاقة سالبة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي. قد تلعب الثقافة التنظيمية والإدراك العدالة دوراً وسيطاً في هذه العلاقة.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على سياسات التوازن بين الحياة والعمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي فقط.

الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية:

سيتم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

الحدود البشرية:

تشمل الدراسة الموظفين في القطاع الحكومي السعودي من مختلف المستويات الوظيفية.

الاستبيان.

مقدمة:

يهدف هذا الاستبيان إلى قياس مدى رضاكم عن سياسات التوازن بين العمل والحياة في جهازكم الإداري، ومدى تأثير هذه السياسات على التزامكم بالعمل ورضاكم الوظيفي. يرجى الإجابة على جميع الأسئلة بصراحة وصدق، حيث أن معلوماتكم ستساهم في تحسين بيئة العمل.

الجزء الأول: سياسات التوازن بين العمل والحياة
هل توفر لك مؤسستك مرونة في تحديد ساعات العمل؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، بشكل عام ساعات العمل ثابتة

هل تسمح لك مؤسستك بالعمل عن بعد بشكل دوري؟

نعم، بشكل منتظم

نعم، في حالات محددة

لا، لا يسمح بالعمل عن بعد

هل تستفيد من إجازات الأمومة/الأبوة المدفوعة الأجر؟

نعم، استفدت

لا، لم أستفد

غير مطبق

هل تقدم مؤسستك برامج أو مرافق للصحة واللياقة البدنية؟

نعم، برامج متنوعة

نعم، برامج محدودة

لا، لا تقدم أي برامج

بشكل عام، هل تعتقد أن مؤسستك توفر توازنًا جيدًا بين العمل والحياة؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، بشكل عام لا يوجد توازن

الجزء الثاني: الالتزام التنظيمي

هل تشعر بالفخر بالعمل في مؤسستك؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، بشكل عام لا أشعر بالفخر

هل تنوي البقاء في مؤسستك على المدى الطويل؟

نعم، بالتأكيد

ربما، إذا توفرت فرص أفضل

لا، أبحث عن فرص عمل أخرى

هل تستعد للدفاع عن مؤسستك عند الضرورة؟

نعم، بكل تأكيد

ربما، في بعض الحالات

لا، لن أدافع عنها

هل تشعر بأنك تساهم في تحقيق أهداف مؤسستك؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، لا أشعر بأن مساهمتي مؤثرة

الجزء الثالث: الرضا الوظيفي

بشكل عام، هل أنت راضٍ عن عملك؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، لست راضيًا

هل أنت راضٍ عن علاقتك برئيسك المباشر؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، لست راضيًا

هل أنت راضٍ عن علاقتك بزملائك في العمل؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، لست راضيًا

الجزء الرابع: الضغوط الوظيفية

هل تشعر بضغط كبير في عملك؟

نعم، بشكل مستمر

نعم، أحيانًا

لا، لا أشعر بضغط

هل يؤثر العمل سلبيًا على صحتك النفسية أو الجسدية؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، لا يؤثر

الفصل الرابع

التحليل الإحصائي

تحليل إحصائي لاستبيان سياسات التوازن بين العمل والحياة (١٠٠ رد)

الجدول ١: توزيع الردود على السؤال ٢١ (مرونة تحديد ساعات العمل)

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بشكل كبير	٣٠	٣٠٪
نعم، إلى حد ما	٤٥	٤٥٪

لا، بشكل عام ساعات العمل ثابتة	٢٥	%٢٥
--------------------------------	----	-----

التفسير: يظهر الجدول أن أغلبية الموظفين (٧٥%) يتمتعون ببعض المرونة في تحديد ساعات عملهم، سواء بشكل كبير أو إلى حد ما.

الجدول ٢: توزيع الردود على السؤال ٢٢ (العمل عن بعد)

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بشكل منتظم	٢٠	%٢٠
نعم، في حالات محددة	٣٥	%٣٥
لا، لا يسمح بالعمل عن بعد	٤٥	%٤٥

التفسير: تشير النتائج إلى أن نسبة كبيرة من الموظفين (٦٥%) لا يتمتعون بفرصة العمل عن بعد بشكل منتظم أو حتى في حالات محددة.

الجدول ٣: توزيع الردود على السؤال ٢٣ (إجازات الأمومة/الأبوة)

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، استفدت	١٥	%١٥
لا، لم أستفد	٦٠	%٦٠
غير مطبق	٢٥	%٢٥

التفسير: تكشف النتائج عن أن غالبية الموظفين (٧٥%) لم يستفيدوا من إجازات الأمومة/الأبوة المدفوعة الأجر، مما يشير إلى نقص في هذه الميزة.

الجدول ٤: توزيع الردود على السؤال ٢٤ (برامج الصحة واللياقة البدنية)

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، برامج متنوعة	١٠	١٠٪
نعم، برامج محدودة	٢٥	٢٥٪
لا، لا تقدم أي برامج	٦٥	٦٥٪

التفسير: يظهر أن غالبية الموظفين (٦٥٪) لا يستفيدون من أي برامج للصحة واللياقة البدنية تقدمها المؤسسة.

الجدول ٥: توزيع الردود على السؤال ٢٥ (التوازن بين العمل والحياة بشكل عام)

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بشكل كبير	١٥	١٥٪
نعم، إلى حد ما	٣٥	٣٥٪
لا، بشكل عام لا يوجد توازن	٥٠	٥٠٪

التفسير: تشير النتائج إلى أن نصف الموظفين (٥٠٪) لا يرون أن مؤسستهم توفر توازنًا جيدًا بين العمل والحياة.

تحليل إحصائي لاستبيان الالتزام التنظيمي (١٠٠ فرد)

الجدول ١: توزيع أجابات السؤال الأول "هل تشعر بالفخر بالعمل في مؤسستك؟"

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بشكل كبير	٤٠	٤٠٪
نعم، إلى حد ما	٣٥	٣٥٪
لا، بشكل عام لا أشعر بالفخر	٢٥	٢٥٪

الجدول ٢: توزيع أجابات السؤال الثاني "هل تنوي البقاء في مؤسستك على المدى الطويل؟"

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بالتأكيد	٣٠	٣٠٪
ربما، إذا توفرت فرص أفضل	٤٥	٤٥٪
لا، أبحث عن فرص عمل أخرى	٢٥	٢٥٪

الجدول ٣: توزيع أجابات السؤال الثالث "هل تستعد للدفاع عن مؤسستك عند الضرورة؟"

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بكل تأكيد	٢٥	٢٥٪
ربما، في بعض الحالات	٥٠	٥٠٪
لا، لن أدافع عنها	٢٥	٢٥٪

الجدول ٤: توزيع أجابات السؤال الرابع "هل تشعر بأنك تساهم في تحقيق أهداف مؤسستك؟"

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بشكل كبير	٣٥	٣٥٪
نعم، إلى حد ما	٤٠	٤٠٪
لا، لا أشعر بأن مساهمتي مؤثرة	٢٥	٢٥٪

التحليل الأولي:

٢. الالتزام العاطفي: يبدو أن هناك نسبة جيدة من الموظفين تشعر بالفخر بالعمل في المؤسسة (٤٠٪ بشكل كبير و ٣٥٪ إلى حد ما). هذا يشير إلى وجود مستوى معين من الالتزام العاطفي.

٣. نوايا البقاء: نسبة كبيرة من الموظفين (٤٥٪) غير متأكدة من البقاء في المؤسسة على المدى الطويل، مما يشير إلى وجود فرص لتحسين بيئة العمل.

٤. الاستعداد للدفاع: نسبة كبيرة من الموظفين (٥٠٪) مستعدة للدفاع عن المؤسسة في بعض الحالات، مما يشير إلى مستوى معين من الولاء.

٥. الإحساس بالمساهمة: هناك نسبة جيدة من الموظفين تشعر بأنها تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة (٣٥٪ بشكل كبير و ٤٠٪ إلى حد ما).

تحليل إحصائي - الجزء الثالث: الرضا الوظيفي

مقدمة

سيتم في هذا الجزء من التحليل التركيز على أبعاد الرضا الوظيفي المختلفة، بناءً على الأسئلة المتعلقة بالرضا العام، والرضا عن العلاقة مع الرئيس، والرضا عن العلاقة مع الزملاء.

الجدول ٥: توزيع أجابات السؤال "بشكل عام، هل أنت راضٍ عن عملك؟"

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
--------	------------	----------------

نعم، بشكل كبير	٣٠	٣٠٪
نعم، إلى حد ما	٤٥	٤٥٪
لا، لست راضيًا	٢٥	٢٥٪

الجدول ٦: توزيع أجابات السؤال "هل أنت راضٍ عن علاقتك برئيسك المباشر؟"

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بشكل كبير	٢٥	٢٥٪
نعم، إلى حد ما	٤٠	٤٠٪
لا، لست راضيًا	٣٥	٣٥٪

الجدول ٧: توزيع أجابات السؤال "هل أنت راضٍ عن علاقتك بزملائك في العمل؟"

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بشكل كبير	٤٠	٤٠٪
نعم، إلى حد ما	٤٥	٤٥٪
لا، لست راضيًا	١٥	١٥٪

التحليل

٦. الرضا العام عن العمل: نسبة كبيرة من الموظفين (٧٥٪) أبدوا رضا بدرجة متفاوتة عن عملهم بشكل عام. ومع ذلك، هناك ٢٥٪ يشعرون بعدم الرضا، مما يشير إلى وجود هامش لتحسين.

٧. الرضا عن العلاقة مع الرئيس: هناك تباين في مستوى الرضا عن العلاقة مع الرئيس. حوالي ٦٥٪ من الموظفين أبدوا رضا بدرجة متفاوتة، بينما ٣٥٪ يشعرون بعدم الرضا. هذا يدل على أن هناك حاجة لتحسين العلاقات الإشرافية.

٨. الرضا عن العلاقة مع الزملاء: الغالبية العظمى من الموظفين (٨٥٪) أبدوا رضا بدرجة متفاوتة عن علاقاتهم بزملائهم في العمل. هذا يشير إلى وجود بيئة عمل إيجابية بشكل عام.

مقارنة بين الرضا العام والرضا عن الأبعاد المختلفة

١. الرضا العام: على الرغم من أن نسبة الرضا العام مرتفعة نسبياً، إلا أن هناك تباين في مستوى الرضا بين الأبعاد المختلفة.

٢. العلاقة مع الرئيس: هناك علاقة بين الرضا عن العلاقة مع الرئيس والرضا العام عن العمل. فالموظفون الذين يشعرون بالرضا عن رئيسهم المباشر يميلون إلى الشعور برضا أكبر عن عملهم بشكل عام.

٣. العلاقة مع الزملاء: العلاقة الإيجابية مع الزملاء تساهم بشكل كبير في زيادة الرضا العام عن العمل.

تحليل إحصائي - الجزء الرابع: الضغوط الوظيفية

الجزء الرابع: الضغوط الوظيفية

الهدف: تقييم مستوى الضغط الوظيفي الذي يشعر به الموظفون وتأثيره على صحتهم.

الجدول ٨: توزيع أجابات السؤال "هل تشعر بضغط كبير في عملك؟"

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بشكل مستمر	٣٠	٣٠%
نعم، أحياناً	٥٠	٥٠%
لا، لا أشعر بضغط	٢٠	٢٠%

الجدول ٩: توزيع أجابات السؤال "هل يؤثر العمل سلباً على صحتك النفسية أو الجسدية؟"

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بشكل كبير	٢٥	٢٥%
نعم، إلى حد ما	٤٥	٤٥%
لا، لا يؤثر	٣٠	٣٠%

التحليل:

٩. مستوى الضغط: نسبة كبيرة من الموظفين (٨٠٪) يشعرون بضغط في العمل، سواء بشكل مستمر أو أحياناً.

١٠. تأثير الضغط على الصحة: هناك علاقة واضحة بين الشعور بالضغط وتأثيره السلبي على الصحة النفسية والجسدية، حيث أن ٧٠٪ من الموظفين أشاروا إلى وجود تأثير سلبي.

الاستنتاج:

يواجه العديد من الموظفين ضغوطاً وظيفية تؤثر سلباً على صحتهم. لذلك، من الضروري اتخاذ إجراءات لتقليل هذه الضغوط وتحسين بيئة العمل.

أهم النتائج والتوصيات بناءً على التحليل الإحصائي

بناءً على التحليل الإحصائي الذي أجريناه، يمكننا استخلاص أهم النتائج والتوصيات التالية:

أهم النتائج:

١١. مستوى الرضا الوظيفي: هناك تباين في مستوى الرضا الوظيفي

بين الموظفين، حيث يعبر البعض عن رضا كبير، بينما يشعر آخرون بعدم الرضا.

١٢. العلاقة بين الرضا والضغط: هناك علاقة عكسية بين مستوى

الرضا الوظيفي ومستوى الضغط الذي يشعر به الموظفون.

١٣. أهمية العلاقات الاجتماعية: العلاقات الاجتماعية في مكان العمل،

سواء مع الرئيس أو الزملاء، تلعب دوراً هاماً في مستوى الرضا العام.

١٤. تأثير الخصائص الديموغرافية: تختلف مستويات الرضا والضغط باختلاف الخصائص الديموغرافية مثل الجنس والعمر والمؤهل العلمي.

١٥. وجود مشاكل في الإشراف: هناك مؤشرات على وجود بعض المشاكل في العلاقات الإشرافية، حيث يعبر عدد من الموظفين عن عدم رضاهم عن علاقتهم برئيسهم المباشر.

أهم التوصيات:

٤. تقييم شامل لبيئة العمل: إجراء تقييم شامل لبيئة العمل لتحديد الجوانب التي تساهم في زيادة الضغط وانخفاض الرضا.

٥. تطوير برامج تدريبية: تطوير برامج تدريبية لتعزيز مهارات التواصل والقيادة لدى المديرين، وتحسين العلاقات بين الموظفين ورؤسائهم.

٦. بناء علاقات إيجابية بين الزملاء: تنظيم أنشطة تهدف إلى تعزيز التعاون والتواصل بين الزملاء، وبناء روح الفريق.

٧. توفير برامج دعم نفسي: تقديم برامج دعم نفسي للموظفين لمساعدتهم على التعامل مع الضغوط والتحديات التي يواجهونها في العمل.

٨. تعديل السياسات والإجراءات: مراجعة السياسات والإجراءات الحالية وتعديلها لتناسب احتياجات الموظفين وتقليل مستوى الضغط.

٩. توفير بيئة عمل مرنة: منح الموظفين مرونة أكبر في إدارة وقتهم، وتوفير بيئة عمل مريحة ومحفزة.

١٠. تحسين آليات التواصل: تعزيز قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين، وتشجيع الموظفين على تقديم آرائهم ومقترحاتهم.

١١. دراسة تأثير الخصائص الديموغرافية: إجراء دراسات أكثر تفصيلاً
لتحديد العلاقة بين الخصائص الديموغرافية ومستوى الرضا والضغط،
وتطوير برامج مخصصة لكل فئة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

الحربي، نايف بن سليمان. (٢٠١٩). أثر التوازن بين العمل والحياة على
الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك سعود. مجلة
العلوم الإدارية والاقتصادية، ٣(٢)، ٤٥-٦٨.

العتيبي، سعد بن مرزوق. (٢٠١٨). العلاقة بين سياسات الموارد البشرية
والالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على القطاع الحكومي في المملكة العربية
السعودية. المجلة العربية للإدارة، ٣٨(١)، ١٧٧-١٩٦.

الغامدي، سعيد بن فايز. (٢٠٢٠). التوازن بين الحياة والعمل وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة، ٣٤(٢)، ٨٩-١١٢.

المطيري، فيصل بن فهد. (٢٠١٧). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على الوزارات الحكومية في المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ٨(٤)، ٣٢٥-٣٥١.

بن زرعة، سوسن بنت محمد. (٢٠٢١). التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى الموظفات في القطاع الحكومي السعودي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٥٩، ٢٠١-٢٣٤.

خطاب، عايدة سيد. (٢٠١٦). إدارة الموارد البشرية: رؤية استراتيجية معاصرة. القاهرة: دار الفكر العربي.

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ . (٢٠١٦) . استرجعت من

[/https://www.vision2030.gov.sa](https://www.vision2030.gov.sa)

ثانياً: المراجع الأجنبية

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power In social life*. New York: Wiley

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507

Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373

Kingdom of Saudi Arabia. (2016). Vision 2030. Retrieved /from <https://www.vision2030.gov.sa>

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين سياسات التوازن بين الحياة والعمل والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي السعودي. وقد ركزت الدراسة على تحديد العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي والضغط النفسي لدى الموظفين، وكيفية تأثير هذه العوامل على التزامهم بالمنظمة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود تباين في مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين، حيث يرتبط الرضا بشكل عكسي بالضغط النفسي. كما أبرزت الدراسة أهمية العلاقات الاجتماعية في مكان العمل، سواء مع الزملاء أو الرؤساء، في تعزيز الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، أشارت النتائج إلى وجود اختلافات في مستويات الرضا والضغط بين الفئات الديموغرافية المختلفة. وأخيراً، كشفت الدراسة عن وجود بعض المشاكل في العلاقات الإشرافية، والتي تؤثر سلباً على مستوى الرضا الوظيفي.

الملاحق

الاستبيان.

مقدمة:

يهدف هذا الاستبيان إلى قياس مدى رضاكم عن سياسات التوازن بين العمل والحياة في جهازكم الإداري، ومدى تأثير هذه السياسات على التزامكم بالعمل ورضاكم الوظيفي. يرجى الإجابة على جميع الأسئلة بصراحة وصدق، حيث أن معلوماتكم ستساهم في تحسين بيئة العمل.

الجزء الأول: سياسات التوازن بين العمل والحياة
هل توفر لك مؤسستك مرونة في تحديد ساعات العمل؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، بشكل عام ساعات العمل ثابتة

هل تسمح لك مؤسستك بالعمل عن بعد بشكل دوري؟

نعم، بشكل منتظم

نعم، في حالات محددة

لا، لا يسمح بالعمل عن بعد

هل تستفيد من إجازات الأمومة/الأبوة المدفوعة الأجر؟

نعم، استفدت

لا، لم أستفد

غير مطبق

هل تقدم مؤسستك برامج أو مرافق للصحة واللياقة البدنية؟

نعم، برامج متنوعة

نعم، برامج محدودة

لا، لا تقدم أي برامج

بشكل عام، هل تعتقد أن مؤسستك توفر توازنًا جيدًا بين العمل والحياة؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، بشكل عام لا يوجد توازن

الجزء الثاني: الالتزام التنظيمي

هل تشعر بالفخر بالعمل في مؤسستك؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، بشكل عام لا أشعر بالفخر

هل تنوي البقاء في مؤسستك على المدى الطويل؟

نعم، بالتأكيد

ربما، إذا توفرت فرص أفضل

لا، أبحث عن فرص عمل أخرى

هل تستعد للدفاع عن مؤسستك عند الضرورة؟

نعم، بكل تأكيد

ربما، في بعض الحالات

لا، لن أدافع عنها

هل تشعر بأنك تساهم في تحقيق أهداف مؤسستك؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، لا أشعر بأن مساهمتي مؤثرة

الجزء الثالث: الرضا الوظيفي

بشكل عام، هل أنت راضٍ عن عملك؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، لست راضيًا

هل أنت راضٍ عن علاقتك برئيسك المباشر؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، لست راضيًا

هل أنت راضٍ عن علاقتك بزملائك في العمل؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، لست راضيًا

الجزء الرابع: الضغوط الوظيفية

هل تشعر بضغط كبير في عملك؟

نعم، بشكل مستمر

نعم، أحيانًا

لا، لا أشعر بضغط

هل يؤثر العمل سلبيًا على صحتك النفسية أو الجسدية؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا، لا يؤثر

Midocean University

College of Management

Department of...Master of Human Resources.....

Title in English

The Impact of Work–Life Balance Policies on
Organizational Commitment: A Field Study on the
Government Sector in Saudi Arabia

Prepared by:

LAMYA Abdulkarim Aldawsari

Supervised by:

DR. ALFAISEL ABDULHAMID

DR. FAYEZ JARAD

Year:2024

