



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.9, Issue 30 (2024), 14278- 14303

USRIJ Pvt. Ltd

تأثير بيئة العمل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية

إعداد/

سليمان صليبان محمد الحربي

Suliman Suliban Muhammad Al-Harbi

جامعة ميد أوشن، كلية الإدارة، تخصص إدارة الأعمال

طالب دكتوراه

الايمل/

222001259@st.midocean.edu.km

إشراف

د. هبه الحداد

د. خالد طاهر

د. دعاء محمد

د. أميرة جادو

٢٠٢٤/٥١٤٤٥ م

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير بيئة العمل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال استعراض العوامل المؤثرة على رضا العاملين وكيفية تأثير هذه العوامل على إنتاجيتهم وراحتهم النفسية. تشكل بيئة العمل الجوانب المادية والنفسية التي يواجهها العاملون في مكان العمل، بينما يشمل التوازن بين العمل والحياة الشخصية التوزيع المناسب للوقت والجهد بين الالتزامات المهنية والحياة الشخصية. تعتمد الدراسة على تحليل جوانب مختلفة مثل الثقافة التنظيمية، جودة الإشراف، التواصل الفعال، والدعم الاجتماعي، إلى جانب كيفية إدارة الوقت والتنظيم الشخصي. الهدف من البحث هو تقديم توصيات تساعد الشركات والمؤسسات على تحسين بيئة العمل وتعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يسهم في زيادة مستويات الرضا الوظيفي وبالتالي رفع الإنتاجية وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة في المملكة.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل - التوازن بين العمل والحياة الشخصية - الرضا الوظيفي - الثقافة

التنظيمية - الدعم الاجتماعي.

Abstract:

This study aims to analyze the impact of the work environment and work-life balance on job satisfaction in the Kingdom of Saudi Arabia, by reviewing the factors affecting workers' satisfaction and how these factors affect their productivity and psychological comfort. The work environment shapes the physical and psychological aspects that employees encounter in the workplace, while work-life balance involves the appropriate distribution of time and effort



between professional commitments and personal life. The study is based on analyzing various aspects such as organizational culture, quality of supervision, effective communication, and social support, in addition to how to manage time and personal organization. The aim of the research is to provide recommendations that help companies and institutions improve the work environment and enhance the balance between personal and professional life, which contributes to increasing levels of job satisfaction and thus raising productivity and achieving sustainable economic development in the Kingdom.

Keywords: work environment - work-life balance - job satisfaction - organizational culture - social support.

١. المقدمة:

تأثير بيئة العمل والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية يعد موضوعاً مهماً لفهم تجارب العمال وكفاءتهم في مكان العمل وخارجه. يشكل الرضا الوظيفي أساساً أساسياً لمستوى الراحة والإنتاجية للعاملين، وهو يعكس مدى ارتياحهم ورضاهم بشأن بيئة العمل وتجربتهم العملية. في هذا السياق، سنناقش تأثير بيئة العمل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية من خلال تحليل العوامل الرئيسية التي تؤثر على كل منها.

يعتبر لبناء بيئة عمل إيجابية أهمية كبيرة في زيادة مستويات الرضا الوظيفي للعاملين في المملكة العربية السعودية. فعندما يشعر العاملون بالتقدير والاحترام داخل محيط عملهم، يكون لديهم ميلاً أكبر لتحقيق الأهداف المؤسسية والشخصية. عوامل مثل الثقافة التنظيمية، ونوعية الإشراف، والتواصل الفعال، والفرص التطويرية، تلعب دوراً حيوياً في خلق بيئة عمل إيجابية. وفي المملكة العربية السعودية، قد تتأثر بيئة العمل

بعوامل ثقافية واجتماعية محددة، مما يتطلب فهمًا عميقًا لهذه الديناميات وضبط السياسات والممارسات بما يتناسب معها (شميلان، ٢٠١٩).

يؤثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية بشكل كبير على الرضا الوظيفي. في المجتمع السعودي، يُعتبر العمل جزءًا مهمًا من الثقافة، وقد يواجه العاملون تحديات في إدارة وقتهم بين الالتزامات المهنية والشخصية. إذا لم يكن هناك توازن ملائم بين العمل والحياة الشخصية، فقد يؤدي ذلك إلى التوتر والإجهاد، مما ينعكس سلبًا على الرضا الوظيفي والأداء في العمل. لذا، يجب على أصحاب العمل توفير سياسات وبرامج داعمة تسمح للموظفين بإدارة وقتهم بشكل فعال، مثل المرونة في ساعات العمل وإمكانية العمل عن بُعد. كما يمكن أن تؤثر العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية في المملكة العربية السعودية على تجربة العاملين في البيئة العملية وفي تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. فهم هذه الديناميات وضبط السياسات والممارسات بما يلبي احتياجات العاملين يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحسين مستويات الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية والمشاركة الإيجابية في مكان العمل (العزیز، ٢٠١٨).

٢. المحتوي النظري:

١،٢. الإطار النظري:

في عصرنا الحالي، يُعتبر فهم تأثير بيئة العمل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي أمرًا حيويًا لإدارة الموارد البشرية بفعالية. في المملكة العربية السعودية، تلعب البيئة الثقافية والاجتماعية

دورًا مهمًا في شكل تجربة العمل ورضا العاملين. يتطلب فهم هذا التأثير الاستناد إلى إطار نظري شامل يعتمد على مجموعة من النظريات والمفاهيم المرتبطة.

- نظرية تحليل الوظيفة (Job Design Theory):

تركز نظرية تحليل الوظيفة على كيفية تصميم الوظائف وتنظيمها يؤثر على رضا العاملين. في المملكة العربية السعودية، يتأثر تصميم الوظيفة بالثقافة الاجتماعية والاقتصادية المحلية. على سبيل المثال، قد تكون الوظائف ذات الطبيعة الروتينية غير محفزة بما يكفي للعمال في ظل التقاليد والقيم المحلية التي تحترم العمل الجاد والمجتهد. لذا، يجب على أرباب العمل في المملكة العربية السعودية أن يعتمدوا على تصميم الوظائف الذي يعكس التحديات والفرص المحلية ويشجع على المشاركة والإبداع (Khamis، ٢٠١٧).

- نظرية التوازن بين الحياة الشخصية والعمل (Work-Life Balance Theory):

تُشير نظرية التوازن بين الحياة الشخصية والعمل إلى أهمية تحقيق توازن صحي بين الالتزامات المهنية والشخصية لتعزيز رضا العاملين. في المملكة العربية السعودية، حيث تُعتبر الأسرة والقيم الاجتماعية أساسية، يتطلب تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية توفير سياسات وبرامج تُسهم في تحقيق هذا التوازن، مثل الإجازات المرنة وإمكانية العمل عن بُعد (الرحمن، ٢٠٢٣).

- نظرية الدعم التنظيمي (Organizational Support Theory):

تُركز نظرية الدعم التنظيمي على أهمية الدعم الذي يقدمه الزملاء والمديرين والمنظمة بأسرها في تعزيز رضا العاملين. في المملكة العربية السعودية، قد يكون الدعم الاجتماعي داخل المنظمة أكثر أهمية نظرًا

للقيم الاجتماعية القوية. يمكن لأرباب العمل تعزيز الدعم التنظيمي من خلال تعزيز التواصل الفعال وبناء علاقات العمل القوية (نورة، ٢٠٢٣).

- نظرية التوجيه الأسري (Family Support Theory):

تشير نظرية التوجيه الأسري إلى أهمية الدعم الأسري في دعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية. في المملكة العربية السعودية، حيث تحتل الأسرة مكانة مرموقة، يمكن أن يكون الدعم من العائلة أساسياً في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. يمكن لأرباب العمل دعم هذه النظرية من خلال توفير سياسات وبرامج تعزز الدعم الأسري، مثل الإجازات المدفوعة الأجر والمرونة في الجداول الزمنية (التويجري، ٢٠٢٣).

2.2. أهمية الدراسة:

تأثير بيئة العمل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية ليس مجرد موضوع أكاديمي، بل يمثل قضية حيوية للشركات والمؤسسات والمجتمع بأسره. إذ يؤثر رضا العاملين على الأداء الوظيفي، وبالتالي يلعب دوراً حاسماً في النجاح العملي والتنمية الاقتصادية للمملكة؛ تكمن أهمية الدراسة في:

- تحسين الإنتاجية والأداء الوظيفي:

العاملون الذين يشعرون بالرضا في بيئة العمل ويحققون توازناً بين العمل والحياة الشخصية يكونون عادةً أكثر إنتاجية وفعالية في العمل. تعمل البيئة الإيجابية على تعزيز الانخراط والتفاعل بين الموظفين وزيادة مستويات الأداء الوظيفي.

- جذب واحتفاظ المواهب:

تُعتبر البيئة العملية الجاذبة والتي تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية عاملاً مهماً في جذب واحتفاظ المواهب البارزة. يمكن للشركات التي تقدم بيئة عمل مرنة ومتوازنة جذب أفضل العناصر والمحافظة عليها.

- تحسين الصحة والعافية النفسية:

يؤثر التوازن الصحيح بين العمل والحياة الشخصية على الصحة والعافية النفسية للموظفين. إذا كان لدى العملة الوقت الكافي لقضاء الوقت مع الأسرة والاسترخاء، فسيكونون أقل عرضة للإجهاد والاكنتاب وستكون معدلات الغياب أقل.

- تعزيز سمعة الشركة:

تؤثر سمعة الشركة بشكل مباشر على قدرتها على جذب المواهب والعملاء. عندما تكون الشركة معروفة بتقديم بيئة عمل مشجعة ومتوازنة، يزيد هذا من جاذبيتها ويعزز سمعتها كمكان مرغوب للعمل.

- تعزيز التنمية الاقتصادية:

تُعتبر العمالة السعودية محركاً رئيسياً للتنمية الاقتصادية في المملكة. بالاستثمار في رضاهم الوظيفي وصحتهم النفسية، يمكن للمملكة تعزيز مواردها البشرية وتحفيز النمو الاقتصادي المستدام.

فإن دراسة تأثير بيئة العمل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية لها أهمية كبيرة لفهم كيفية تحسين أداء العمل ورفاهية الموظفين وتعزيز التنمية الاقتصادية. يجب على الشركات والمؤسسات أن تولي اهتمامًا خاصًا لهذه الجوانب وتبني سياسات وممارسات تعزز بيئة عمل إيجابية وتعزز التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية لموظفيها.

٣،٢. أهداف الدراسة:

- يهدف البحث إلى فهم كيفية تأثير بيئة العمل على رضا العاملين في المملكة العربية السعودية. سيتم تحليل جوانب مختلفة من بيئة العمل مثل التصميم الوظيفي، والثقافة التنظيمية، والدعم الاجتماعي، وتقديم توصيات لتحسين هذه الجوانب لزيادة رضا الموظفين.
- يهدف البحث إلى دراسة كيفية تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على رضا العاملين في المملكة العربية السعودية. سيتم تحليل كيفية إدارة الوقت والتنظيم الشخصي يمكن أن يؤثران على الرضا الوظيفي والحياة الشخصية.
- يهدف البحث إلى تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على رضا العاملين في المملكة العربية السعودية. سيتم تحليل عوامل مثل الدعم التنظيمي، والتوجيه الأسري، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل لفهم كيفية تحسين الرضا الوظيفي.
- يهدف البحث إلى تطوير سياسات وممارسات جديدة لتعزيز بيئة العمل وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية في المملكة العربية السعودية. سيتم توجيه التوصيات للشركات والمؤسسات لتحسين سياساتها وممارساتها لدعم رضا الموظفين وزيادة الإنتاجية.

- يهدف البحث إلى تحسين الأداء العملي للموظفين من خلال فهم أفضل لتأثير بيئة العمل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية على رضا العاملين في المملكة العربية السعودية. سيتم التركيز على تطوير استراتيجيات لتعزيز الرضا الوظيفي وتحسين الأداء الشخصي والمهني.
- يهدف البحث إلى المساهمة في النقاش العام حول موضوع تأثير بيئة العمل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية، وبالتالي، يمكن أن يُعطي الدراسة إسهامًا قيمًا للبحث والتطبيقات العملية في هذا المجال.
- يهدف البحث إلى تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية من خلال تحسين رضا الموظفين، وتعزيز أدائهم، ورفاهيتهم الشخصية، والمهنية.

٢، ٤. أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي:

ما هو تأثير بيئة العمل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية على رضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية؟

وتتفرع منه عدة أسئلة فرعية:

- ما هي سمات بيئة العمل في المملكة العربية السعودية وكيف يمكن أن تؤثر على رضا العاملين؟
- ما هي أهمية التوازن بين العمل والحياة الشخصية في سياق العمل السعودي؟

- كيف يمكن لتصميم الوظائف أن يؤثر على تجربة العمل ورضا العاملين في المملكة العربية السعودية؟

- ما هو دور الدعم التنظيمي والتوجيه الأسري في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين في المملكة العربية السعودية؟

- ما هي السياسات والممارسات التي يمكن للشركات والمؤسسات تبنيها لتعزيز بيئة العمل وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية في المملكة العربية السعودية؟

- كيف يمكن قياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في المملكة العربية السعودية وتحليل العوامل المؤثرة عليه؟

٥,٢. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين بيئة العمل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية وبين الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين بيئة العمل والرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التوازن بين العمل والحياة الشخصية والرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين جوانب محددة من بيئة العمل (مثل الدعم من الإدارة، الزملاء، والموارد المتاحة) وبين الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين جوانب محددة من التوازن بين العمل والحياة الشخصية (مثل الوقت المخصص للأسرة، الوقت الشخصي، والمرونة في ساعات العمل) وبين الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية.

٦,٢. أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة. تشمل هذه العينة مجموعة من الموظفين في مختلف القطاعات (الحكومية، الخاصة، غير الربحية) ومن مختلف المناطق في المملكة العربية السعودية، والتمثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي.
- **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.



٧،٢ . حدود الدراسة:

- الحدود البشرية

تشمل الدراسة العاملين في الشركات والمؤسسات المختلفة في المملكة العربية السعودية. يتم التركيز على قطاعات محددة مثل القطاع الحكومي والخاص، وذلك بهدف الحصول على عينة ممثلة لمختلف العاملين في سوق العمل السعودي.

- الحدود الزمانية

تمتد فترة الدراسة على مدار العام الحالي (٢٠٢٤). تشمل هذه الفترة جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى النتائج النهائية.

- الحدود المكانية

تقتصر الدراسة على المملكة العربية السعودية، مع إمكانية تضمين مناطق مختلفة داخل المملكة مثل الرياض، جدة، الدمام. يهدف هذا التحديد المكاني إلى فهم تأثيرات بيئة العمل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية في سياق الثقافة والبيئة السعودية الخاصة.

٨،٢ . الدراسات السابقة:

الدراسة: تاروشيكاً باثيراناج، ٢٠٢٣، تأثير بيئة العمل وعبء العمل على التوازن بين العمل والحياة نحو الرضا الوظيفي: دراسة تجريبية.

أهداف الدراسة: توفير إطار لفهم أوسع للعلاقات بين بيئة العمل وعبء العمل والتوازن بين العمل



والحياة والرضا الوظيفي. تجميع الأدبيات ذات الصلة المتعلقة بتأثير بيئة العمل وعبء العمل على التوازن بين العمل والحياة تجاه الرضا الوظيفي. تسليط الضوء على الفجوات البحثية في الأدبيات الموجودة فيما يتعلق بالرضا الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة وعبء العمل وبيئة العمل للموظفين الإداريين غير الأكاديميين في الجامعات في السياق العالمي.

المتغير المستقل: بيئة العمل - عبء العمل - التوازن بين العمل والحياة.

المتغير التابع: الرضا الوظيفي.

منهجية البحث: نوع المنهجية المستخدمة في الدراسة هو المنهجية النوعية. وتحديداً، تعتمد الدراسة على منهجية مراجعة الأدبيات.

أهم النتائج والتوصيات: وجود نتائج متعارضة في الأبحاث السابقة فيما يتعلق بعلاقات بيئة العمل وعبء العمل بالتوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي. الأدلة التجريبية تؤكد أن هناك عددًا قليلاً جدًا من الأبحاث المتعلقة بالرضا الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، وعبء العمل وبيئة العمل للموظفين الإداريين غير الأكاديميين بالجامعة في السياق العالمي.

ضرورة إجراء المزيد من الأبحاث لفهم العلاقات بين الرضا الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، وبيئة العمل وعبء العمل للموظفين الإداريين غير الأكاديميين في الجامعات. استكشاف الفجوات البحثية الحالية ومحاولة تغطيتها بشكل أكثر شمولية في الدراسات المستقبلية.

الدراسة: عبد الوهاب بن شباب بن شميلان, ٢٠١٩ , كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع

الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين

أهداف الدراسة: الاستفادة من أفكار العاملين وجعلهم أفرادًا فاعلين في عمليات التغيير، تحسين جودة

الحياة الوظيفية في القطاع الحكومي، التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء القطاع الحكومي في

المملكة، التعرف على المتغيرات الشخصية والمؤسسية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية و التعرف على

أفضل الممارسات التي تقوم بها المؤسسات الحكومية بالمملكة لتحسين جودة الحياة الوظيفية وأثر ذلك على

أداء العاملين.

المتغير المستقل: جودة الحياة والوظيفة.

المتغير التابع: أداء القطاع الحكومي.

منهجية البحث: المنهج الوصفي التحليلي

أهم النتائج والتوصيات: كشفت الدراسة عن وجود العديد من المعوقات التي تعيق العمل الوظيفي في

القطاع الحكومي.مشكلات في بيئة العمل تتمثل في سوء الإدارة وكيفية التعامل مع المرؤوسين.

توصي الدراسة الاهتمام بالمناخ الوظيفي الملائم للعمل، الاهتمام بالجوانب المادية والنفسية الخاصة

بالموظفين وحسن انتقاء القيادات الإدارية القادرة على استخدام استراتيجيات القيادة الفعالة والناجحة.

٩,٢ . المنهجية:

تعتمد هذه الدراسة على المنهجية الكمية لتحقيق أهدافها المتعلقة بفهم تأثير بيئة العمل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية. تهدف المنهجية الكمية إلى جمع بيانات قابلة للقياس وتحليلها إحصائيًا للوصول إلى استنتاجات دقيقة وموثوقة.

١٠,٢ . الأساليب الإحصائية المتبعة:

لغرض معالجة البيانات التي تم جمعها بواسطة أداة الدراسة وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة تم إجراء العديد من التحليلات الوصفية والاستدلالية وذلك بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical package of social.

٣ . النتائج

١,٣ . الوصف الإحصائي للبيانات

تساعد الإحصائيات الوصفية في تحديد وفهم خصائص مجموعة بيانات معينة من خلال تقديم وصف موجز للعينة وقياسات البيانات. أكثر أنواع الإحصائيات الوصفية شهرةً هي المقاييس المعتمدة على المركز. على سبيل المثال، يتم تعريف مجموعة البيانات ووصفها باستخدام المتوسط والوسيط والمنوال، والتي يتم استخدامها عمليًا على جميع مستويات الرياضيات والإحصاء. يتم الحصول على المتوسط، المعروف أيضًا باسم المتوسط، من خلال جمع كافة الأرقام الموجودة في مجموعة البيانات ثم قسمتها على إجمالي عدد الأرقام.

الإحصاء الوصفي هو مجال من مجالات الإحصاء يركز على تلخيص البيانات وترتيبها وعرضها بطريقة مفهومة وموجزة. ويؤكد على توصيف وتقييم السمات والخصائص الرئيسية لمجموعة البيانات دون استخلاص أي تعميمات أو افتراضات واسعة النطاق حول عدد أكبر من السكان.

الغرض الرئيسي من الإحصاءات الوصفية هو تقديم نظرة عامة واضحة وبسيطة للبيانات، مما يسمح للباحثين أو المحللين بالحصول على رؤى وفهم أنماط مجموعة البيانات واتجاهاتها وتوزيعاتها. يتضمن هذا الملخص غالبًا مقاييس النزعة المركزية (على سبيل المثال، المتوسط، والوسيط، والوضع)، والتشتت (على سبيل المثال، المدى، والتباين، والانحراف المعياري)، وشكل التوزيع (على سبيل المثال، الانحراف، والتفرطح) (Simplilearn, 2023).

في هذه الجزئية من تحليل البيانات، قمنا بعمل أسئلة الدراسة وتوزيعها على الأشخاص المعنيين وأصحاب المصالح، ثم عمل الاستبانة من خلال الاعتماد على جوجل فورم، ولقد تم تجميع ١٠٦ راداً من المستجيبين في التجربة. سيتم الاعتماد على برنامج SPSS ذو الحزمة الإحصائية من أجل تحليل البيانات والتوصل إلى النتائج.

Statistics					
	N		Mean	Std. Deviation	Variance
	Valid	Missing			
العمر	106	0	2.52	1.044	1.090
الجنس	106	0	1.64	.482	.232
الدرجة العلمية	106	0	2.40	1.535	2.356
هل تشعر أن بيئة العمل الحالية تشجع على التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟	106	0	2.16	1.415	2.003

هل تعتقد أن ساعات العمل في شركتك مرنة بما يكفي لتلبية احتياجاتك الشخصية؟	106	0	2.20	1.489	2.218
هل توفر شركتك برامج أو سياسات لدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟	106	0	2.33	1.535	2.357
هل تشعر أن لديك الوقت الكافي للاستمتاع بحياتك الشخصية بعد ساعات العمل؟	106	0	2.33	1.547	2.395
هل تجد أن بيئة العمل لديك تخفض من مستوى التوتر الذي تشعر به؟	106	0	2.40	1.602	2.565
هل تحظى بدعم كاف من مديرك المباشر للحفاظ على توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية؟	106	0	2.25	1.500	2.249
هل تؤثر متطلبات العمل على قدرتك في القيام بأنشطة ترفيهية أو رياضية؟	106	0	2.34	1.561	2.436
هل تعتقد أن الشركة تهتم بصحتك العقلية والبدنية من خلال توفير بيئة عمل مريحة؟	106	0	2.33	1.504	2.261
هل تعتقد أن وجود توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية يساهم في رضاك الوظيفي؟	106	0	2.37	1.545	2.387
هل تشعر أن التزامات العمل تؤثر سلباً على جودة وقتك مع عائلتك وأصدقائك؟	106	0	2.28	1.535	2.357

جدول ١: الإحصاءات الوصفية.

٢,٣. مصداقية وموثوقية البيانات

يقيس معامل ألفا كرونباخ مدى موثوقية الاختبار النفسي من خلال عكس مدى فعالية عناصر الاختبار في تقييم نفس المفهوم الأساسي. تشير قيمة ألفا المرتفعة إلى أن العناصر مرتبطة بقوة وتقيس نفس البنية باستمرار، في حين تشير القيمة المنخفضة إلى أن العناصر لا تقيس نفس البنية باستمرار. ويشير ارتفاع ألفا

كرونباخ إلى أن الاختبار يمكن الاعتماد عليه ومتسق، مما يعني أن النتائج من المرجح أن تكون دقيقة وذات مصداقية. كثيراً ما يستخدم الباحثون ألفا كرونباخ لتقييم مدى موثوقية قياساتهم والتحقق من شرعية النتائج التي توصلوا إليها. ومن خلال الاعتماد على تحليل الفاكرونباخ في معرفة مصداقية وموثوقية البيانات، وقد توصلنا إلى أن كل البيانات صحيحة وقابلة للتحليل، إضافة إلى أن معامل الفاكرونباخ يساوي 951. والذي يقترب بشدة من الواحد الصحيح، مما يدل على موثوقية ومصداقية البيانات و قلة التشتت بينهم.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	106	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	106	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

جدول ٢: ملخص إنجاز القضية.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.935	13

جدول ٣: الإحصاءات الوصفية.

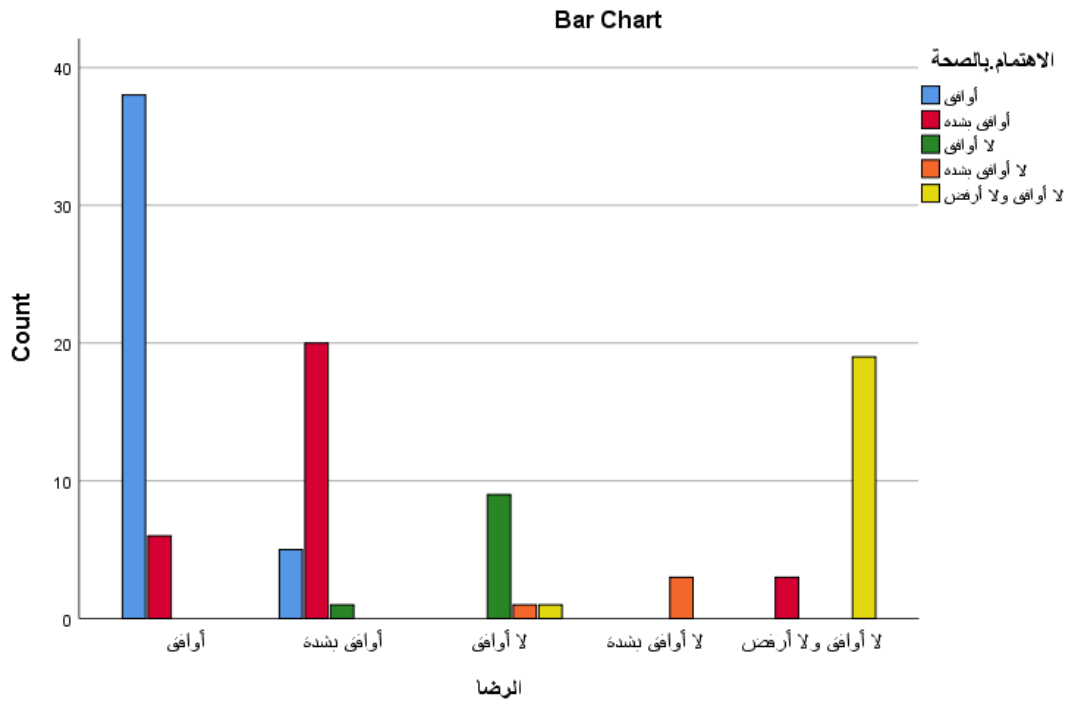
- العلاقة بين اهتمام الشركة بالصحة العقلية والبدنية للموظفين وتأثيرها على زيادة الرضا الوظيفي للموظفين

الاستثمار في الصحة العقلية والجسدية للموظفين قد يحسن رضاهم الوظيفي بعدة طرق:

- تتحسن رفاهية الموظف عندما يتم توفير الموارد والدعم للصحة العقلية والجسدية. يمكن أن يؤدي ذلك إلى تقليل التوتر وزيادة المرونة وتحسين الرضا العام عن العمل.
- زيادة المشاركة: الموظفون الذين يشعرون بالدعم والتقدير من قبل شركتهم هم أكثر عرضة للانخراط في العمل. من المرجح أن يكون الموظفون الذين يتمتعون بصحة جيدة عاطفياً وجسدياً أكثر إنتاجية، ودوافع، ومخلصين لأدوارهم في العمل.
- توازن أفضل بين العمل والحياة: إن تشجيع الموظفين على إعطاء الأولوية لصحتهم يمكن أن يساعدهم في تحقيق حياة عمل أكثر توازناً. عندما يكون لدى الموظفين الوقت الكافي للتركيز على رفاهيتهم، فإنهم يكونون أكثر قدرة على إدارة عبء العمل الخاص بهم، ومنع الإرهاق، والحفاظ على سلوك جيد تجاه وظائفهم.
- علاقات أقوى: الشركات التي تقدر عافية الموظفين كثيراً ما تخلق ثقافة داعمة وشاملة في مكان العمل. عندما يشعر الموظفون بالرعاية والتقدير، فمن المرجح أن يشكلوا روابط إيجابية مع زملائهم في العمل ورؤسائهم، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	285.812 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	193.634	4	.000
Linear-by-Linear Association	87.045	1	.000
N of Valid Cases	106		

جدول ٤: اختبار كاي اسكوير في تحديد العلاقة بين اهتمام الشركة بالصحة العقلية والبدنية للموظفين وتأثيرها على زيادة الرضا الوظيفي للموظفين.



رسم توضيحي ١: المقاييس المتمثلة في تحديد العلاقة بين اهتمام الشركة بالصحة العقلية والبدنية للموظفين وتأثيرها على زيادة الرضا الوظيفي للموظفين

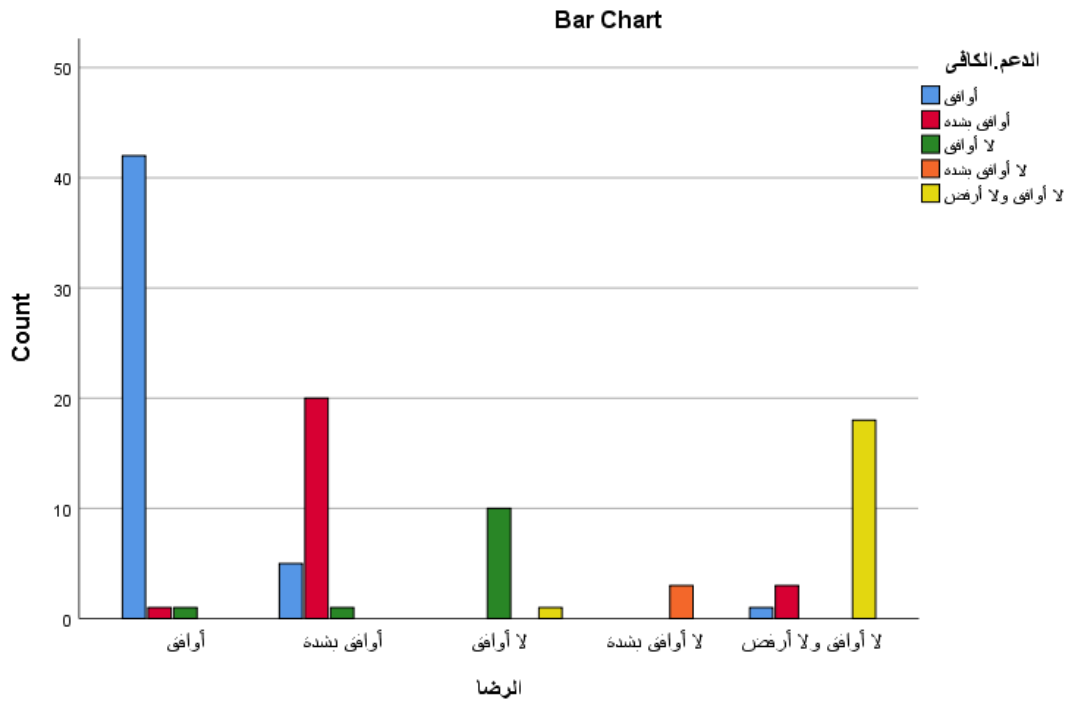
- العلاقة بين اهتمام المديرين بالدعم الكافي للموظفين وتأثيرها على زيادة الرضا الوظيفي للموظفين

للمديرين دور حاسم في تحديد بيئة العمل وديناميكيات الفريق. يمكن للمديرين الذين يؤكدون على تقديم المساعدة الكافية لموظفيهم أن يحسنوا بشكل كبير السعادة الوظيفية لأعضاء فريقهم. إحدى أهم الطرق التي يمكن للمديرين من خلالها مساعدة موظفيهم هي تحديد توقعات وأهداف واضحة. عندما يفهم الموظفون ما هو متوقع منهم وكيف يساهم عملهم في تحقيق الأهداف الأكبر للشركة، فمن المرجح أن يشعروا بالتحفيز والمشاركة في عملهم. المديرين الذين يتفاعلون مع موظفيهم بشكل منتظم، ويقدمون التعليقات، ويعالجون أي مشاكل أو مشكلات تحدث، قد يساعدون في خلق شعور بالوضوح والتوجيه، مما قد يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.

جزء مهم آخر من دعم المدير هو توفير فرص التقدم والتطوير. الموظفون الذين يعتقدون أن رؤساءهم يدعمون نموهم المهني هم أكثر عرضة للرضا عن وظائفهم. وقد يشمل ذلك توفير فرص التدريب والتطوير، وتوفير تقييم الأداء، ومساعدة الموظفين في تحديد أهدافهم المهنية وتحقيقها. بالإضافة إلى ذلك، فإن المشرفين الذين يظهرون التعاطف والرحمة تجاه موظفيهم يخلقون جو عمل أكثر ملاءمة وداعمة. عندما يعتقد الموظفون أن المشرفين عليهم يهتمون برفاهيتهم ومستعدون للاستماع إلى مشاكلهم، فمن المرجح أن يكونوا راضين عن وظائفهم ويشعرون بالانتماء داخل الفريق.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	324.127 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	201.744	16	.000
Linear-by-Linear Association	82.059	1	.000
N of Valid Cases	106		
a. 19 cells (76.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .08.			

جدول ٥: اختبار كاي اسكوير في تحديد العلاقة بين اهتمام المديرين بالدعم الكافي للموظفين وتأثيرها على زيادة الرضا الوظيفي للموظفين



رسم توضيحي ٢: المقاييس المتماثلة في تحديد العلاقة بين اهتمام المديرين بالدعم الكافي للموظفين وتأثيرها على زيادة الرضا الوظيفي للموظفين

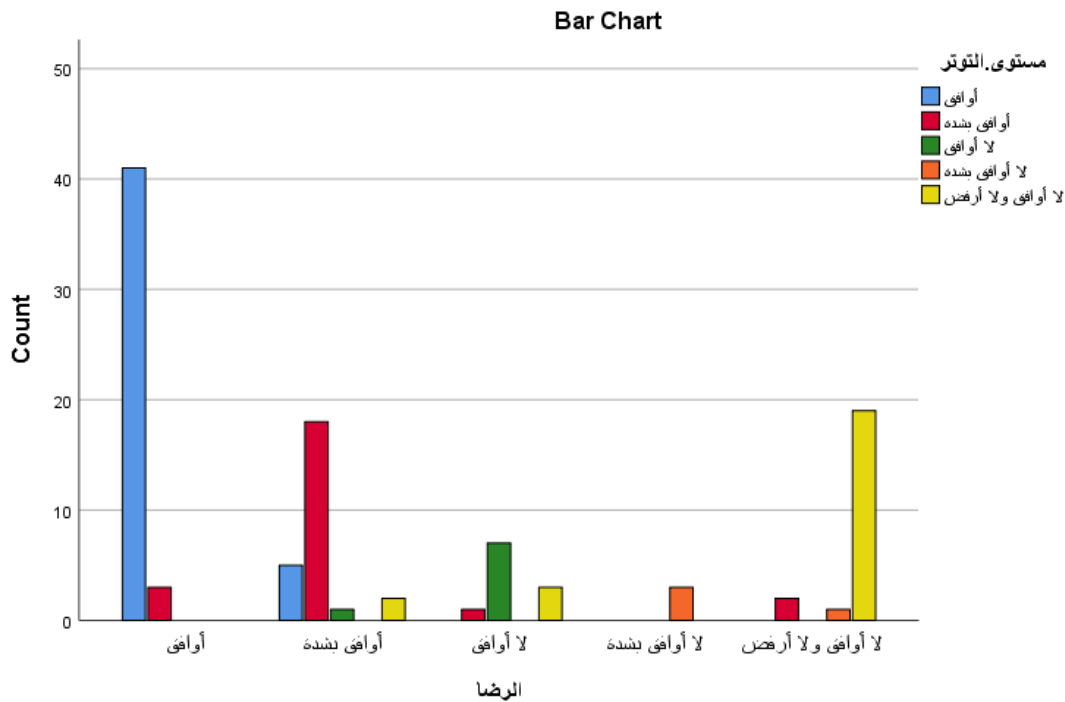
- العلاقة بين تقليل حجم التوتر بالشركة وتأثيره على زيادة الرضا الوظيفي للموظفين

لقد ثبت أن الحد من التوتر في مكان العمل يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي للموظفين بشكل مباشر. الموظفون الذين يشعرون بتوتر أقل هم أكثر عرضة للسعادة والمشاركة في العمل. وهذا يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وتحسين علاقات العمل، والنجاح الوظيفي بشكل عام. إن تعزيز التوازن بين العمل والحياة، وإعطاء فرص للتطوير والتقدم المهني، وتشجيع التواصل المفتوح، وإنشاء بيئة عمل سعيدة وداعمة هي بعض الاستراتيجيات للحد من التوتر في مكان العمل.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	258.402 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	178.291	16	.000
Linear-by-Linear Association	82.663	1	.000
N of Valid Cases	106		

a. 18 cells (72.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .11.

جدول ٦: اختبار كاي اسكوير في تحديد العلاقة بين تقليل حجم التوتر بالشركة وتأثيره على زيادة الرضا الوظيفي للموظفين



رسم توضيحي ٣: المقاييس المتماثلة في تحديد العلاقة بين تقليل حجم التوتر بالشركة وتأثيره على زيادة الرضا الوظيفي للموظفين

٤. الاستنتاجات:

أظهرت الدراسة أن بيئة العمل الإيجابية، التي تشمل الاحترام والتقدير والتواصل الفعّال، تساهم بشكل كبير في زيادة مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين. الثقافة التنظيمية الجيدة والدعم من الإدارة والزملاء تعزز من رضا الموظفين. يُعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية عاملاً أساسياً في تحسين الرضا الوظيفي. العاملون الذين يتمكنون من تحقيق هذا التوازن يتمتعون بصحة نفسية أفضل وأداء وظيفي أعلى. الدعم الذي يقدمه المديرون والزملاء والمنظمة بشكل عام يلعب دوراً حيوياً في تعزيز رضا الموظفين. العلاقات الجيدة والدعم المستمر يساعدان في تقليل التوتر وزيادة الانتماء للمنظمة. تتأثر بيئة العمل في السعودية بعوامل ثقافية واجتماعية محددة، مما يتطلب من الشركات والمؤسسات تبني سياسات تناسب السياق المحلي. يجب مراعاة القيم الاجتماعية والدينية في تصميم بيئة العمل.

٥. التوصيات:

١. تعزيز بيئة العمل الإيجابية:

- تشجيع ثقافة الاحترام والتقدير المتبادل بين الموظفين والإدارة.
- تعزيز التواصل الفعّال من خلال الاجتماعات الدورية والمفتوحة.
- توفير فرص تدريب وتطوير للموظفين لتحسين مهاراتهم وزيادة شعورهم بالانتماء.

٢. تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

- تطبيق سياسات مرنة مثل ساعات العمل المرنة وإمكانية العمل عن بُعد.
- توفير برامج دعم الصحة النفسية وتقديم استشارات مهنية وشخصية للموظفين.



- تنظيم أنشطة ترفيهية واجتماعية لتعزيز التوازن النفسي للموظفين.

٣. تعزيز الدعم التنظيمي:

- بناء علاقات قوية بين الزملاء من خلال تنظيم فرق العمل والأنشطة الجماعية.

- تقديم برامج تدريبية للقادة والمديرين لتحسين مهارات القيادة والدعم.

- تعزيز مفهوم العمل الجماعي والتعاون بين الموظفين.



6. المراجع:

- Khamis, L. (2017). تصميم الوظيفة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/344589527_tsmym_alwzyft_wlaqtha_balaltzam_altzym_y_walrda_alwzyf_y
- التوجيه الأسري الإلكتروني كآلية لتعزيز التطوير التنظيمي للمؤسسات الأهلية الأسرية "دراسة مطبقة على (2023). التوجيه، ب. ع. 37(4). Retrieved from https://egjsw.journals.ekb.eg/article_327414.html
- أثر التوازن بين الحياة والعمل على تخطيط الموارد البشرية. (2023). الرحمن، أ. م. Retrieved from https://sjrbs.journals.ekb.eg/article_330006_dabbc3a904cd40ad03598694f3b60b0.pdf
- الرضا الوظيفي وعلاقته ببيئة العمل. (2018). العزيز، م. ع. Retrieved from https://jes.journals.ekb.eg/article_21795_97844fd5ed82fd22d1bf53f5636647aa.pdf
- 39(2). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. (2019). شمیلان، ع. ب. Retrieved from https://aja.journals.ekb.eg/article_36103_a0a0e16a5aa98d2b6213925d342fd5a3.pdf
- أهمية الدعم التنظيمي في البيئة المهنية. (2023). نورة، م. Retrieved from <file:///C:/Users/DR.%20Amr%20Samy/Downloads/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%B9%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D8%B8%D9%8A%D9%85%D9%8A-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D9%8A%D8%A9.pdf>