

دور التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة في تحسين التميز الوظيفي لدى العاملين في الشركة المصرية للإتصالات

أ.د. امجد حامد عمارة *

د. آلاء سعيد السيد عبد الحميد **

محمد عبد المنعم محفوظ ***

(*) أ.د/ امجد حامد عمارة: أستاذ إدارة الأعمال وعميد كلية التجارة السابق- جامعة المنوفية ، وله اهتمامات بحثية في إدارة الموارد البشرية وإدارة الأعمال والتمويل

E-mail: amgadomara63@yahoo.com

(***) آلاء سعيد السيد عبد الحميد : مدرس بقسم ادارة الاعمال – كلية التجارة جامعة المنوفية ، حاصلة على دكتوراه ادارة الاعمال من كلية التجارة جامعة المنوفية ، وتتمثل اهتماماتها البحثية الحالية فى مجالى ادارة الموارد البشرية ، والسلوك التنظيمى

Email : alaa_saeed80@hotmail.com

(***) محمد عبد المنعم محفوظ: مدرس مساعد بالمعهد العالي للعلوم الادارية باوسيم الجيزة

Email : mmahfouz7777@gmail.com

Summary

Research Objective The study aims to identify the role of work-life balance in enhancing job excellence among employees of Telecom Egypt (WE). The research population consists of employees of Telecom Egypt in Giza Governorate, totaling 1,161 managers, administrators, technicians, and workers. The researcher relied on a random sampling method to determine the research sample, which amounted to 242 participants., **Research Problem** Employees at Telecom Egypt feel that work negatively impacts their personal lives. Additionally, there are challenges in encouraging senior management to consider family and personal interests. Furthermore, some difficulties exist in cooperation and support among colleagues during challenging times.

The research results concluded that there is a moderate positive correlation with statistical significance between the independent and dependent variables. This indicates a significant statistical impact of work-life balance on job excellence. Additionally, there is a significant statistical impact of work-life balance on performance and achievement at Telecom Egypt. Furthermore, the results show a significant statistical impact of work-life balance on collaboration and job commitment at Telecom Egypt as well as a significant statistical impact on continuous learning within the company.

The research recommendations focused on enhancing work-life balance to improve performance and achievement by providing a flexible work environment and promoting employee well-being. Additionally, it emphasized enhancing work-life balance to increase collaboration and job commitment through developing a teamwork culture, motivating employees, and ensuring job satisfaction. Furthermore, the research recommended supporting work-life balance to promote continuous learning by providing flexible training and development opportunities and creating an environment that encourages innovation and learning.

Keywords :

Work-Life Balance -Job Excellence

أولاً: المقدمة

يعتبر التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية من العوامل الأساسية التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي وتعزيز الأداء الوظيفي المتميز. ومع تزايد ضغوط العمل وتنوع متطلبات الحياة الشخصية، أصبح من الضروري إيجاد هذا التوازن لتحسين الإنتاجية وتعزيز الابتكار لدى العاملين، مما يساهم في تحقيق التميز في العمل. يهدف هذا البحث إلى استكشاف أهمية تحقيق التوازن بين الجانبين وتأثيره على الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى استعراض أفضل الممارسات التي يمكن أن تساعد الأفراد والمؤسسات في الوصول إلى هذا التوازن، لضمان بيئة عمل محفزة ومستدامة.

ثانياً: مصطلحات البحث والدراسات السابقة

❖ التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية

يعرف التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية قدرة الفرد على تحقيق الانسجام بين متطلبات العمل والالتزامات الشخصية والعائلية، بحيث لا يهيمن أحد الجانبين على الآخر. يساهم هذا التوازن في تعزيز الرضا الوظيفي والحياة الشخصية كما يعكس قدرة الأفراد على إدارة أوقاتهم وطاقتهم لتلبية احتياجات الحياة المهنية والشخصية دون الشعور بالإجهاد أو التقصير في أي منهما. (Greenhaus & Allen, 2011).

❖ التميز الوظيفي:

يعرف ((Gilson, 2024)) التميز الوظيفي على أنه بمثابة "أداء الفرد لعمله طبقاً للضوابط والمعايير المرجعية لضبط الأداء الوظيفي".

❖ أهمية التميز الوظيفي

إحتل موضوع التميز الوظيفي في الفكر التنظيمي أهمية كبيرة تبرز من خلال النقاط الآتية: (David,2000)، و(الجبوري ، ٢٠١٢)

١. يؤدي التميز الوظيفي إلى الكشف عن العناصر الكفوءة ووضعها في المواقع المناسبة وكذلك تحديد العناصر التي تحتاج إلى دعم وتطوير للنهوض بأدائها .
٢. تحسين المشاركة والمسؤولية الجماعية.
٣. خلق بيئة تدعم وتحافظ على التحسين والتعلم المستمر .

٤. زيادة الكفاءة بزيادة التعاون بين الإدارة والأقسام.

❖ أساليب تحقيق التميز الوظيفي

١. أساليب تحقيق التميز الوظيفي

٢. تشجيع التفكير بالشراكة في العمل

٣. ربط الحوافز بالأداء

❖ الدراسات السابقة

تنوعت الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث وفيما يلي عرض لهذه الدراسات:

➤ دراسات سابقة ذات صلة بالتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية

- هدفت دراسة (ماضي، ٢٠١٤) إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية"، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصل النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين، كما اظهرت النتائج وجود تأثير مهم ذو دلالة احصائية لابعاد جودة الحياة الوظيفية وأن أهم الأبعاد تأثيراً تتمثل في فرص الترقى والتقدم الوظيفي والعلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب والتعلم، والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

- ركزت دراسة (أبو عودة، ٢٠١٨)، إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على تحقيق التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة، وكانت نتائج الدراسة تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل من (الاجور والمكافآت العادلة، الاستقرار والأمان الوظيفي، والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتقدم والترقى الوظيفي، برامج التدريب، التكنولوجيا المستخدمة) وتحقيق التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة، كما تبين وجود أربعة متغيرات مؤثرة على التميز المؤسسي بالترتيب (المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب، التكنولوجيا المستخدمة، الاجور والمكافآت).

- بحثت دراسة (Kamrunnahar Happy, 2021)، في التأثير الوسيط للرضا الوظيفي (JS) بين أبعاد التوازن بين العمل والحياة (WLB) والمشاركة في العمل (WE) على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في دكا ببنجلاديش. تم جمع البيانات من خلال نموذج google

باستخدام قائمة استبيان. تشير النتائج إلى أن أبعاد التوازن بين العمل والحياة ليس لها تأثير مباشر مهم على المشاركة في العمل، ولكن لها تأثير غير مباشر من خلال زيادة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. بالإضافة إلى ذلك، فإن مساهمة وتشجيع الأسرة والعمل تجعل أعضاء هيئة التدريس راضين وأكثر انخراطاً في عملهم.

أشار (Bhende, P. M. 2020) جودة الحياة الوظيفية (Quality of Work Life) واختصارها (QWL) بأنها فلسفة تتكون من مجموعة من المبادئ التي ترى أن الأفراد هم المورد الأكثر أهمية في المنظمة كما أنه مورد جدير بالثقة ومسؤول وقادر على صنع مساهمة قيمة ويجب التعامل معه بكرامة وإحترام، أما العناصر التي تتضمنها جودة الحياة الوظيفية للفرد فهي بيئة العمل المادية، والبيئة الاجتماعية داخل التنظيم والنظام الإداري والتوازن بين الحياة داخل وخارج العمل، وتتكون جودة الحياة الوظيفية من فرص المشاركة الفعالة في العمل الجماعي والمشاركة في حل المشكلات والتي تعود بالنفع على الموظفين وأصحاب العمل.

إن الممارسات أو السياسات التي تتبعها الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تهدف إلى مساعدة الموظفين على تحقيق التوازن بين العمل والحياة فهي تمثل واحدة من استراتيجيات الالتزام من قبل الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تجاه العاملين (Greer, C. R. 2021) وخاصة العاملين في مجال خدمات التكنولوجيا بين الشركات، ومتخصصي تكنولوجيا المعلومات والمهندسين ، ومن بينهم تعمل هذه الممارسات أو السياسات على تعزيز الالتزام لدى العاملين، ومن ضمن سياسات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية التي تعطي أيام الإجازة لأسباب عائلية، أو المساعدة المالية لدعم الأسرة، أو رعاية الأطفال أو رعاية الوالدين، أو جداول العمل المرنة، أو ساعات العمل الأقصر أو العمل من المنزل، وعلى هذا فإن الترتيبات المخصصة بين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والموظفين هي الحل الأكثر شيوعاً لمشكلة التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة وهي موضوع عقد نفسي ضمنى بين الموظفين وإدارة الموارد البشرية (Atmaja, D. S., et al., 2022)، توفر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية الحياة العملية المتوازنة لتخفض مستويات دوران العمل، وتحسين الأداء، والرضا الوظيفي ومن ثم التميز الوظيفي (Kim, H. K. 2014).

➡ ذات صلة بالتميز الوظيفي

- بحثت دراسة (Kamrunnahar Happy, 2021)، في التأثير الوسيط للرضا الوظيفي (JS) بين أبعاد التوازن بين العمل والحياة (WLB) والمشاركة في العمل (WE) على أعضاء هيئة التدريس

في الجامعات الخاصة في دكا ببانجلاديش. تم جمع البيانات من خلال نموذج google باستخدام قائمة استبيان. تشير النتائج إلى أن أبعاد التوازن بين العمل والحياة ليس لها تأثير مباشر مهم على المشاركة في العمل، ولكن لها تأثير غير مباشر من خلال زيادة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. بالإضافة إلى ذلك، فإن مساهمة وتشجيع الأسرة والعمل تجعل أعضاء هيئة التدريس راضين وأكثر انخراطاً في عملهم.

- هدفت دراسة (الفحيلة، ٢٠١٩) إلى تشخيص توافر ابعاد جودة الحياة الوظيفية في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية، الكشف عن علاقة أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتميز الوظيفي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية، وكذلك التعرف على المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية والتي تعوق تحقق التميز الوظيفي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وكانت نتيجة الدراسة وجود علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتميز الوظيفي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية، وكذلك وجود بعض المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية والتي تعوق تحقق التميز الوظيفي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية.

- كما سعى بحث (عمارة، ٢٠٢٢) إلى التعرف على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية والقدرات الإبداعية للعاملين في وزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها توافر أبعاد إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في الوزارة محل الدراسة والمتمثلة في استراتيجية: (تخطيط الموارد البشرية، استقطاب الموارد البشرية، تدريب وتنمية الموارد البشرية، تعويض ومكافأة الموارد البشرية)، كما توصلت الدراسة إلى توافر أبعاد القدرات الإبداعية في الوزارة محل الدراسة والمتمثلة في تنمية الأفراد ومشاركتهم، والإبداع والتعلم، والسلامة والصحة المهنية، وأخيراً توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين إدارة الموارد البشرية بجميع أبعادها وبين القدرات الإبداعية للعاملين بوزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت.

تسعى الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية لتوفير حياة عملية متوازنة، ومعدل دوران منخفض، وتحسين الأداء، والرضا الوظيفي (kim.,2014)، ولقد أدت التغيرات الإقتصادية الحديثة والتغيرات الاجتماعية مثل التقدم التكنولوجي وزيادة عدد الأسر ذات الدخل المزدوج إلى مزيد من ممارسات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية للموائمة بين الإحتياجات الشخصية والعائلية والمهنية

(Owens et al., 2018)، ولذلك يتمتع الأشخاص المتوازنون بصحة نفسية ممتازة لأنهم يتمتعون بظروف فسيولوجية مثالية (Haar et al., 2013)، وبالإضافة إلى هذا فإنه من الممكن أن يؤدي كلاً من السلام النفسي والرضا الوظيفي إلى زيادة مشاركة الأفراد في العمل وبالتالي تحقيق التميز الوظيفي.

على عكس ذلك يؤثر التداخل بين العمل والأسرة سلباً على الرضا الوظيفي والمشاركة (Waltz et al., 2020)، وفي حقيقة الأمر فإن الرضا الوظيفي يتضمن مشاركة الموظفين في العمل (Arifin, 2018; Dumbre, 2014; Garg et al., 2018). وبالإضافة على ذلك فإن للمشاركة في العمل دوراً أساسياً في تحسين بيئة العمل لأن الموظفين المنخرطين أكثر إبداعاً وإنتاجية، ويعد مطلب التوازن بين العمل والحياة ضرورياً لجميع فئات العاملين مما يكون ذلك مشجعاً لهم على تميزهم الوظيفي.

ثالثاً: مشكلة البحث

ويقوم الباحث بعرض مشكلة الدراسة المتمثلة في الدراسة الإستطلاعية ومن ثم بلورة مشكلة الدراسة كمايلي:

تم استطلاع رأي لعينة عشوائية ميسرة من العاملين بمجموعة سنترالات المنطقة الأولى في محافظة الجيزة بالشركة المصرية للاتصالات (WE)، تم إعداد قائمة استبيان مبدئية تحتوي على مجموعة من الأسئلة ثم توجيهها لعينة عشوائية ميسرة قدرها (٥٠) مفردة من العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (WE)، وذلك بهدف التعرف على آرائهم حول الأسباب التي قد تُحدث تغير في أداء العاملين لجعله أداء متميز، كانت نسبة إستجابة مفردات العينة ٩٠% من أصل (٥٠) مفردة، بواقع استجابة (٤٥) مفردة لإستمارات الإستبيان المبدئي، وكما هو موضح في الجدول رقم (١) يمكن للباحث إستعراض نتائج الإستبيان على النحو التالي:

جدول رقم (١) التحصيل العلمي للمشاركين في الاستبيان المبدي

م	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
1	مؤهل متوسط	4	8.8%
2	مؤهل عال	14	31.1%
3	دبلوم عال	8	17.7%
4	ماجستير	12	26.6%
٥	دكتوراة	7	15.5%
	المجموع	45	%100

اعداد الباحث

جدول رقم (٢) نتائج الإستطلاع المبدي لأراء عينة من العاملين في شركة المصرية للاتصالات

المتغير	م	عبارات الإستبيان	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً	النسبة
القرآن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة	١	وقت العمل لا يأخذ من وقتي في ممارسة حياتي الشخصية أو العائلية.	8	11	10	8	8	45
			%17.77	%24.4	%22.22	%17.7	%17.7	%100
	٢	المديرون بالشركة يستوعبون الاحتياجات المتعلقة بالأسرة	6	12	11	9	7	45
			%13.3	%26.6	%24.44	%20	%15.5	%100
تشجع الإدارة العليا المشرفين على مراعاة الاهتمامات العائلية والشخصية للموظفين	٣	تشجع الإدارة العليا المشرفين على مراعاة الاهتمامات العائلية والشخصية للموظفين	8	8	5	11	13	45
			%17.7	%17.7	%11.11	%24.44	%28.8	%100
	٤	أشعر بالرضا عن الحياة المتوازنة بين أنشطة العمل والأنشطة خارج نطاق العمل	11	9	8	8	9	45
			%24.4	%20	%17.7	%17.7	%20	%100
التحور الوظيفي المتغير التابع	٥	أشعر بأن جهودي الوظيفية موضع تقدير من قبل الشركة	7	9	10	9	10	45
			%15.5	%20	%22.22	%20	%22.22	%100
	٦	يُسمح لي بتوسيع مسؤوليات وظيفتي والأداء بشكل مستقل	10	11	7	9	8	45
			%22.22	%24.4	%15.5	%20	%17.7	%100
	٧	يمكنني الاعتماد على زملائي عندما تتعدا الأمور	9	10	11	8	7	45
			%20	%22.22	%24.44	%17.7	%15.5	%100
	٨	توجد فرص جيدة لي للحصول على التعليم من أجل زيادة معرفتي وقدراتي على القيام بعمل	6	12	11	9	7	45
			%13.3	%26.6	%24.44	%20	%15.5	%100
	٩	تقدم الشركة تدريباً منهجياً لتطوير مهارات وأداء الموظفين	9	10	11	9	6	45
		%20	%22.22	%24.44	%20	%13.3	%100	

اعداد الباحث

تعليقاً على الجدول السابق والذي يبين أن نسبة الموافقة الإجمالية (٤٢.١٧%) متوسطة، مما يشير إلى بعض التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ولكن هناك نسبة كبيرة من الموظفين يشعرون بأن العمل يؤثر على حياتهم الشخصية، كما تبين وجود تحديات في تشجيع الإدارة العليا لمراعاة الاهتمامات العائلية والشخصية، كما يعكس الجدول السابق وجود بعض التحديات في التعاون والدعم بين الزملاء في الأوقات الصعبة ضرورة تصميم برامج لرفع مستويات التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين ومعرفة ما إذا كانت لتلك البرامج لها أثر على العاملين أم لا، وهذا ما يمكن تفسيره من خلال الإجابة على التساؤلات التالية والتي يمكن صياغة مشكلة البحث من خلالها.

- ١- هل يتحسن الأداء والانجاز إذا تحقق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة في الشركة المصرية للاتصالات.
- ٢- هل يتحسن التعاون والالتزام الوظيفي إذا تحقق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة في الشركة المصرية للاتصالات.
- ٣- هل يتحسن التعلم المستمر إذا تحقق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة في الشركة المصرية للاتصالات.

رابعاً: أهداف البحث

- تحسين التميز الوظيفي من خلال التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة للعاملين بالشركة المصرية للاتصالات
- التعرف على ما إذا كان يتحقق التميز الوظيفي إذا تحسن التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة لدى العاملين في الشركة المصرية للاتصالات.
- التعرف على مدى مناسبة ظروف العمل المادية والمعنوية مع الاحتياجات الشخصية للعاملين.

خامساً: فروض البحث

من خلال العرض السابق لمشكلة البحث وتساؤلاتها، وتحقيقاً لأهداف البحث، اعتمد البحث في صياغة الفروض على البيانات الثانوية ممثلة في الدراسات والبحوث السابقة.

وكذلك الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث في ضوء ذلك تمت صياغة فروض البحث على النحو التالي:

- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة على التميز الوظيفي في الشركة المصرية للاتصالات.

ويتفرع منه الفروض التالية:

١. يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة على الأداء والانجاز في الشركة المصرية للاتصالات.

٢. يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة على التعاون والالتزام الوظيفي في الشركة المصرية للاتصالات.

٣. يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة على التعلم المستمر في الشركة المصرية للاتصالات.

سادساً: أهمية البحث

تتبع أهمية هذه البحث من حداثة الموضوع، والتي تبرز من خلال ما سوف يتوصل له باعتبارها تمثل استجابة حقيقية لأحد أبرز الموضوعات في مجال إدارة الموارد البشرية.

وتأتي أهمية هذا البحث على الجانب العلمي والجانب العملي على حد سواء، ويمكن الإشارة لأهمية البحث كما يلي:

• الأهمية العلمية

تنصب أهمية البحث من الناحية الأكاديمية على الجوانب التي يتميز بها هذا البحث والتي تتمثل في التالي:

- التعمق في مفهوم التميز الوظيفي من خلال التعرف على أبعاده المختلفة.
- تنمية المتغيرات التي يمكن أن يستخدمها الباحثون لدراسة علاقات نواتج التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة في تحسين التميز الوظيفي مع المتغيرات المختلفة، سواء في صناعة خدمات الإتصالات أو أي صناعة خدمات أخرى.
- قد تشكل هذه البحث قاعدة لدراسات أخرى في المستقبل تتناول موضوع التميز الوظيفي لقطاعات أخرى.

• الأهمية العملية

تبرز أهمية البحث من الناحية العملية في أنه:

١- توضح مدى تحسن مستوى العاملين في التميز الوظيفي من خلال توفير مستوى مناسب للتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة، وأيضاً تمكين الشركة المصرية للاتصالات من الإستفادة بالنتائج التي يتم التوصل إليها خلال هذه البحث.

٢- كما تبرز أهمية هذه البحث أيضاً أنها ذات الأسبقية في دراستها لأثر التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة كمتغير مستقل في العلاقة مع التميز الوظيفي، وهذا يعتبر إضافة نوعية من الناحية الأكاديمية والتطبيقية.

سابعاً: مجتمع وعينة البحث

❖ مجتمع البحث

يشتمل مجتمع البحث على جميع العاملين بالشركة المصرية للاتصالات WE محل البحث، ونظراً لصعوبة إجراء البحث الميدانية بطريقة المسح الشامل على جميع الموظفين في الشركة المصرية للاتصالات، والذي يبلغ عددهم ٥٣٣٣٢ (ثلاثة وخمسون ألف، وثلاثة مئة، اثنان وثلاثون) موظف خلال سنة ٢٠٢٣ على مستوى الجمهورية، لذا يعتمد الباحث على أسلوب العينة العشوائية، وبتقديم قائمة استبيان إلكترونية (GOOGLE FORMS) للموظفين العاملين بقطاع محافظة الجيزة، ومن الأسباب التي دفعت الباحث إلى استخدام استبيان إلكتروني هو سهولة الوصول لحجم العينة المطلوبة وكذلك ضمان استجابة الموظفين للاستبيان بالاجابة على استئلتها في أوقات الراحة دون تعطيل للمهام الموكلة لهم، وأيضاً عدم التقيد بوقت العمل في تسليم وتسلم الاستبيان قبل وبعد الإجابة عليه، وأخيراً إمكانية الوصول للموظفين في حالات الإجازات المختلفة أثناء عملية الاستقصاء.

ينقسم قطاع محافظة الجيزة بالشركة المصرية للاتصالات إلى ثلاث مناطق كما في التالي:

- عدد الموظفين بالمنطقة الأولى ٥٧٤ موظف.
- المنطقة الثانية ٤٤٧ الموظف.
- المنطقة الثالثة ١٤٠ موظف.

بإجمالي ١١٦١ موظف بالشركة محل البحث في نطاق محافظة الجيزة وهو حجم المجتمع محل البحث.

❖ عينة البحث

يعتمد الباحث في هذا البحث على أسلوب العينة العشوائية البسيطة من العاملين بالشركة المصرية للاتصالات WE، وقد تم إختيار العينة وفقاً لمعادلة (STEVEN K. THOMPSON, 2012)، كما تم حساب العينة باستخدام موقع "RAOSOFT SAMPLESIZE" وذلك للتأكد من مدى صحة تطبيق المعادلة

معادلة استيفن ثامبوس

$$n = \frac{(N * P) * (1 - P)}{((N - 1) * (d^2 \div z^2) + (p(1 - P)))}$$

↔ حجم العينة

↔ حجم المجتمع

↔ الدرجة المعيارية المطابقة لمستوى المعنوية ٠.٠٠٥، ومستوى الثقة ٠.٠٩٥، وتساوى ١.٩٦

↔ نسبة الخطأ وتساوى ٠.٠٥

↔ القيمة الإحتمالية = ٠.٥٠

فإذا كان حجم المجتمع = ١١٦١ موظف بالشركة المصرية للاتصالات كما تقدم فإن حجم العينة = ٢٨٩ موظف.

ثامناً: مصادر وطرق جمع البيانات

إعتمد الباحث على نوعين من البيانات لتحقيق أهداف البحث وهما البيانات الثانوية والبيانات الأولية، وفيما يلي عرض لهذين النوعين من البيانات:

❖ البيانات الثانوية: وهي البيانات التي استعان بها الباحث في بلورة مشكلة وأسئلة البحث

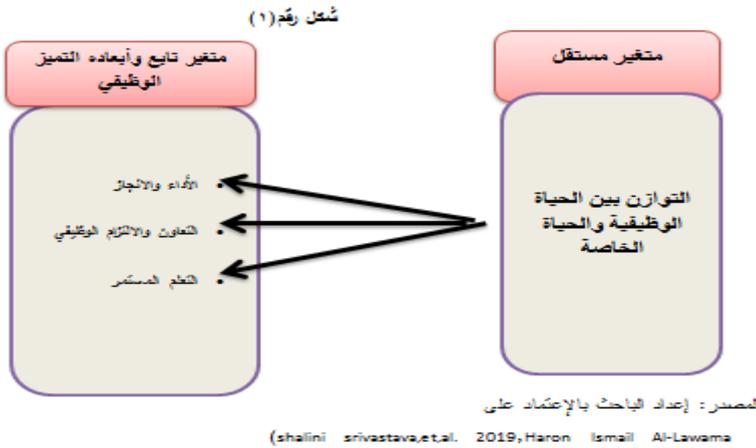
وصياغة فروضها، وتكوين الإطار النظري للدراسة وقياس متغيراتها وفي تحديد مجتمع البحث وتوزيع مفرداتها، وتم جمع هذه البيانات من خلال الإعتماد على الكتب والرسائل العلمية والدوريات التي تناولت دور دور التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة في تحسين التميز

الوظيفي

❖ **البيانات الأولية:** بالاضافة إلى البيانات الثانوية تم الإعتماد على البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وتم الحصول على البيانات الأولية من مفردات عينة البحث للتعرف على طبيعة دور التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة في تحسين التميز الوظيفي، وتم جمع هذه البيانات من خلال الإعتماد على قائمة استبيان إلكترونية (GOOGLE FORM) تم إرسالها إلى الموظفين العاملين بالشركة المصرية للاتصالات محل البحث، وقد تم تصميم أداة جمع البيانات في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وفي ضوء المقاييس التي اعتمد عليها وصممها باحثون آخرون.

تاسعاً: مقاييس ومتغيرات البحث

تحدد متغيرات البحث والمتمثلة في التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة كمتغير مستقل، التميز الوظيفي كمتغير تابع؛ كما هو موضح بالشكل التالي:



❖ التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة

تمثل التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة المتغير المستقل واعتمد الباحث على المقياس الذي اعتمدت عليه دراسة كل من (Amanda Putri1, Ali Amran., (2021) Shalaka Sharad Shah (2014)، ويتكون المقياس من ٥ عبارات، والتي يتضمنها المتغير المستقل، وتضمن المتغير المستقل (التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة) المقاييس الآتية

الموضحة بالجدول رقم (٣):

جدول (٣) العبارات الخاصة بالمتغير المستقل " التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة

المقاييس المعتمدة في البحث الحالية	العبارات	البعد
Amanda Putri1, Ali Amran., (2021) Shalaka Sharad Shah (2014)	أشعر بالسعادة والراحة في عملي وحياتي العائلية	التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة
	لدي الوقت لممارسة الهوايات والأنشطة الأخرى خارج أنشطة العمل.	
	وقت العمل لا يأخذ من وقتي في ممارسة حياتي الشخصية أو العائلية.	
	المديرون بالشركة يستوعبون الاحتياجات المتعلقة بالأسرة	
	تشجع الإدارة العليا المشرفين على مراعاة الاهتمامات العائلية والشخصية للموظفين	

❖ جدول (٤) الأبعاد والعبارات الخاصة بالمتغير التابع " التميز الوظيفي

المقاييس المعتمدة في الدراسة	العبارات	البعد
البطانية، محمد تركي، ٢٠١٦ Marwa Gaber Ahmed Fahim., 2018	تحدد المنظمة معايير الأداء لكل موظف حسب طبيعة عمله	الأداء والإنجاز
	أشعر بأن جهودي الوظيفية موضع تقدير من قبل الشركة	
	يُسمح لي بتوسيع مسؤوليات وظيفتي والأداء بشكل مستقل	
Halbast Hussein Hamadamin and Tarik Atan (2019) أحمد، ستي سيد، (٢٠١٧)	أهتم بمستقبل الشركة	التعاون والالتزام الوظيفي
	أشعر أن قيمي وقيم الشركة متشابهة	
	أشعر أن مشاكل الشركة هي مشاكلي أنا	
	يمكنني الاعتماد على زملائي عندما تتعقد الأمور	
	مسؤولي المباشر يستمع للمشكلات المرتبطة بالعمل ويساعدني في حلها	
كشكوشة، نجوى متولي حسن (٢٠٢٢) Marwa Gaber Ahmed Fahim., 2018 (Dodot A., et al., (2020	توجد طريقة واضحة عن المعارف والمهارات الجديدة التي يجب اكتسابها في عملي.	التعلم المستمر
	يتم إعداد القادة القادرين على استيعاب كل ما هو جديد معرفياً لملائمة الاحتياجات المستقبلية.	
	توجد فرص جيدة لي للحصول على التعلم من أجل زيادة معرفتي وقدراتي على القيام بعملية	
	تشجع الشركة على التطوير الوظيفي للموظفين من خلال الإثراء الوظيفي والتأوير الوظيفي	
	تلتزم الشركة بترقية الموظفين المؤهلين لمناصب أعلى	
	تقدم الشركة تدريباً منهجياً لتطوير مهارات وأداء الموظفين	

عاشراً: أساليب تحليل البيانات واختبارات فروض البحث

تم الإستعانة بالأساليب الإحصائية التالية:

(١) أساليب التحليل الوصفي: اعتمد الباحث على أساليب التحليل الوصفي الوسيط والوسط

الحسابي والانحراف المعياري وذلك في تحليل ووصف استجابات المستقصي منهم وعرض قيم المتغيرات محل البحث وهى التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة والتميز الوظيفي.

(٢) أسلوب تحليل الإنحدار: لإختبار وتحليل العلاقة بين دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في كل من جودة الحياة الوظيفية وأبعادها.

(٣) معالجة وتحليل البيانات

بعد وصول قوائم الاستبيان يتم مراجعتها للتأكد من صلاحيتها لأغراض التحليل الإحصائي كما يتم التأكد من سلامة الترميز (CODING) لجميع أسئلة البحث، وبالتالي فيتم مراجعة وتحليل البيانات الميدانية التي جمعت من مفردات العينة عن طريق الحاسب الألى، كما يتم إستخدام برنامج (SPSS) في عمليات التحليل الإحصائي بإجراء تحليل الإنحدار لقياس العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع مرة أخرى، ومن خلاله نحصل على "R SQUARED" (R²) أو ما يطلق عليه بمعامل التحديد، وذلك لقياس القوة التفسيرية لنسبة التباين في المتغير التابع الذي يمكن التنبؤ به من خلال المتغير (أو المتغيرات) المستقلة، أيضاً نحصل على إختبار (F) والذي يقيس المعنوية للمتغيرات ككل، وأخيراً إختبار (T) والذي يقيس معنوية كل متغير على حدة.

(٤) نسبة استجابة العينة

جدول رقم (٥) نسبة استجابة مفردات العينة

عينة البحث	حجم المجتمع	عدد الاستمارات الموزعة	الاستجابة	نسبة الاستجابة
العاملين بقطاع محافظة الجيزة بالشركة المصرية للاتصالات WE	١١٦١	٢٨٩	٢٤٢	%٨٤

المصدر: إعداد الباحث.

(٥) معامل الارتباط لأداة البحث

لقد تم حساب الارتباط لمقاييس التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة وذلك باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) PEARSON CORRELATION لقياس العلاقة بين كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير المتعلق بها، وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

❖ التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة:

جدول رقم (٦) معاملات الارتباط بين الدرجات الإجمالية لـ "التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة" والعبارات المتعلقة بكل بعد باستخدام معامل ارتباط (بيرسون)

التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة	
معامل الارتباط (R)	العبارة
0.727**	1
0.771**	2
0.797**	3
0.735**	4
0.699**	5

المصدر: إعداد الباحث في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستبيان.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

الدرجة الكلية لـ: التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة:

- أن علاقة معاملات الارتباط لكل عبارة بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥) فأقل. وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٦٩ و ٠.٧٩)؛ مما يدل على أن جميع العبارات صادقة ومرتبطة مع أداة البحث، الأمر الذي يبين صدق أداة البحث وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

(٦) توزيع مفردات العينة وفقاً للعوامل الديموجرافية

استخدم الباحث بعض المتغيرات الديموجرافية لتعبر عن خصائص عينة البحث والتي تتمثل في (النوع - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة - الراتب):

١ - المتغيرات الديموجرافية لتعبر عن خصائص عينة البحث وفقاً للنوع كما هو موضح بالجدول التالي

جدول رقم (٧) توزيع عينة البحث طبقاً للنوع

النوع	عدد	%
ذكر	١٦٨	٧٦.٩
انثى	٥٦	٢٣.١
الإجمالي	٢٤٢	١٠٠.٠

المصدر: من اعداد الباحث

تشير بيانات الجدول السابق الى أن عينة البحث البالغ عدد (٢٤٢) مفردة توزعت الى (١٦٨) مفردة من الذكور بنسبة ٧٦.٩% و(٥٦) مفردة من الإناث بنسبة ٢٣.١%.
٢ - المتغيرات الديموجرافية لتعبر عن خصائص عينة البحث وفقاً للمستوى التعليمي كما هو موضح بالجدول التالي

جدول رقم (٨) توزيع عينة البحث طبقاً للمستوى التعليمي

المستوى التعليمي	عدد	%
مؤهل متوسط	٦	٢.٥
مؤهل عال	٣٦	١٤.٩
دبلوم عال	٣٧	١٥.٣
ماجستير	١٠٦	٤٣.٨
دكتوراة	٥٧	٢٣.٦
الإجمالي	٢٤٢	١٠٠

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستبيان.

تشير بيانات الجدول السابق إلى أن أغلبية عينة البحث من العاملين بعدد (١٠٦) مفردة بنسبة ٤٣.٦% حاصلون على مؤهل (ماجستير)، وجاء بعد ذلك الحاصلون على مؤهل (دكتوراة) بعدد (٥٧) مفردة بنسبة ٢٣.٦%، وجاء بعد ذلك الحاصلون على مؤهل (دبلوم عال) بعدد (٣٧) مفردة بنسبة ١٥.٣%، وجاء بعد ذلك الحاصلون على مؤهل (مؤهل عال) بعدد (٣٦) مفردة بنسبة ١٤.٩%، وأخيراً الحاصلون على مؤهل (مؤهل متوسط) بعدد (٦) مفردة بنسبة ٢.٥%.

٣ - المتغيرات الديموجرافية لتعبر عن خصائص عينة البحث وفقاً لسنوات الخبرة كما هو موضح بالجدول التالي

جدول رقم (٩) توزيع عينة البحث طبقاً لمدة سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	عدد	%
أقل من ٥ سنوات	٢٠	٨.٣
من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٣٤	١٤
من ١١ سنة إلى ١٥ سنة	٢٨	١١.٦
من ١٦ سنة إلى ٢٠ سنة	٤٦	١٩
من ٢١ سنة إلى ٢٥ سنة	٦٠	٢٤.٨
من ٢٦ سنة فأكثر	٥٤	٢٢.٣
الإجمالي	٢٤٢	١٠٠

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستبيان.

تشير بيانات الجدول السابق إلى أن أغلبية عينة البحث من العاملين بعدد (٦٠) مفردة بنسبة ٢٤.٨% ينتمون لفئة (من ٢١ سنة على ٢٥ سنة)، وجاء بعد ذلك فئة (من ٢٦ فأكثر) بعدد (٥٤) مفردة بنسبة ٢٢.٣%، ثم جاء بعد ذلك فئة (من ١٦ سنوات إلى ٢٠ سنوات) بعدد (٤٦) مفردة بنسبة ١٩%، ثم جاء بعد ذلك فئة (من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات) بعدد (٣٤) مفردة بنسبة ١٤%، ثم جاء بعد ذلك فئة (من ١١ سنة إلى ١٥ سنة) بعدد (٢٨) مفردة بنسبة ١١.٦%، وأخيراً فئة (أقل من ٥ سنوات) بعدد (٢٠) بنسبة ٨.٣%.

٤ - المتغيرات الديموجرافية لتعبر عن خصائص عينة البحث وفقاً للراتب كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (١٠) توزيع عينة البحث طبقاً للراتب

الراتب	عدد	%
أقل من ٥٠٠٠ ج	٣٢	١٣.٢
من ٥٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠ ج	٩٢	٣٨
من ١٠٠٠٠ ج إلى أقل من ١٥٠٠٠ ج	٦٥	٢٦.٩
من ١٥٠٠٠ ج إلى أقل من ٢٠٠٠٠ ج	٤٧	١٩.٤
من ٢٠٠٠٠ ج فأكثر	٦	٢.٥
الإجمالي	٢٤٢	١٠٠

تشير بيانات الجدول السابق إلى أن أغلبية عينة البحث من العاملين بعدد (٩٢) مفردة بنسبة ٣٨% ممن يتقاضون الراتب والذين ينتمون لفئة (من ٥٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠ ج)، وجاء بعد ذلك فئة (من ١٠٠٠٠ ج إلى أقل من ١٥٠٠٠ ج) بعدد (٦٥) مفردة بنسبة ٢٦.٩%، ثم جاء بعد ذلك فئة (من ١٥٠٠٠ ج إلى أقل من ٢٠٠٠٠ ج) بعدد (٤٧) مفردة بنسبة ١٩.٤%، ثم جاء بعد ذلك فئة (أقل من ٥٠٠٠ ج) بعدد (٣٢) مفردة وبنسبة ١٣.٢%، وأخيراً فئة (من ٢٠٠٠٠ ج فأكثر) بعدد (٦) بنسبة ٢.٥%.

(٧) الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث

لا يختلف إدراك العاملين لـ التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة باختلاف المتغيرات الديموجرافية

١ - يتم اختبار التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة وفقاً للنوع (ذكر - أنثى)، والأسلوب الإحصائي المستخدم اختبار "مان وتيني" **Mann Whitney test** ثم حساب معنوية الاختبار على أساس مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥) ليدل على وجود فروق دالة إحصائية، وإذا كان مستوى المعنوية أكبر من (٠.٠٥) دل ذلك على عدم وجود فروق دالة إحصائية.

جدول رقم (١١) قياس الفروق بين متغير (النوع) طبقاً لـ التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة والحياة الخاصة " باستخدام اختبار "مان وتيني Mann Whitney test

القرار		قيمة Z	المتوسط الرتبي	العدد	عينة البحث	المحاور
الدلالة	مستوى المعنوية					
غير دالة	**٠.١٢٢	١.٥٤٧	١٢٥.٣٢	١٨٦	ذكر	التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة
			١٠٨.٨٢	٥٦	أنثى	

من الجدول السابق يتضح ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير النوع (ذكر - أنثى) طبقاً لبعد (التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة)، حيث بلغت قيمة "Z" (١.٥٤٧)، عند مستوى معنوية أكبر من (٠.٠٥)، مما يدل على عدم وجود اختلاف في الآراء طبقاً لمتغير التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة ويرجع ذلك إلى تقارب إدراك العاملين حسب النوع (ذكر - أنثى) لمفهوم التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة حادي عشر: اختبارات فروض البحث

من خلال الإحصاء التحليلي متمثل في استخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد **Multi regression** لدور التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة في تحسين التمييز الوظيفي، واختبار "مان وتيني" **Mann Whitney test** لقياس مدى الفروق بين عينتين مستقلتين وفقاً لـ "التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة" و" التمييز الوظيفي"، اختبار "كروسكال ويلز" **kruskal Wallis Test** لقياس مدى الفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين وفقاً لـ "التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة" وأبعاد " التمييز الوظيفي"، ثم حساب معنوية الاختبار على أساس مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥) ليبدل على وجود فروق دالة إحصائية، وإذا كان مستوى المعنوية أكبر من (٠.٠٥) دل ذلك على عدم وجود فروق دالة إحصائية.

جدول رقم (١٢) اختبار لأثر التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة على التميز الوظيفي
باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد

المتغير المستقل: التميز الوظيفي	درجات الحرية	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	اختبار ف		اختبارات			
				قيمة (F)	المعنوية	درجة التأثير (B)	قيمة (T)	المعنوية	
الانحدار	٤	٠.٧١	٠.٥١	٦١.٩٧٥	٠.٠٠٠	التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة	١.٢١	٩.١٥	٠.٠٠٠
	٢٣٧								٠.٠٠١
	٢٤١								
المتغير التابع: التميز الوظيفي									

يتضح من بيانات الجدول السابق رقم (١٢) ما يلي:

- **معنوية التأثير:** تشير قيمة (T) إلى وجود تأثير طردي معنوي بين البُعد الرابع للمتغير الوسيط (التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة) والمتغير التابع (التميز الوظيفي) حيث بلغت قيمة T المحسوبة (٣.٤٦) وبمستوى معنوية (٠.٠٠١) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥).
- **درجة التأثير (B):** التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة تؤثر في التميز الوظيفي بنسبة (٠.١٧) حيث أن معامل التأثير (B) بلغ قيمته (٠.١٧) وبمستوى معنوية (٠.٠٠١) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥)؛ مما يؤكد أن هناك اتفاق بين استجابات العينة من العاملين نحو أثر التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة على التميز الوظيفي.
- من خلال نموذج الانحدار السابق يتضح قبول الفرض الذي ينص علي "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبُعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة على التميز الوظيفي".

القرار:

ومما سبق اتضح صحة فرض الدراسة القائل: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبُعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة على التميز الوظيفي وأبعاده.

مناقشة وتحليل النتائج

١. العلاقة الطردية: تعني أن زيادة مستوى التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة تؤدي إلى تحسن في التميز الوظيفي، مما يدعم فرضية البحث.
٢. قوة التأثير: على الرغم من أن معامل التأثير (B) ليس كبيراً جداً، إلا أنه يشير إلى وجود تأثير إيجابي ثابت بين المتغيرين.
٣. الدلالة الإحصائية: تدعم هذه القيم الفرض القائل بأن التوازن بين العمل والحياة الخاصة عامل مؤثر في تحقيق التميز الوظيفي، مما يعني أن توفير سياسات تساعد الموظفين على تحقيق هذا التوازن قد يساهم في تحسين أدائهم وتميزهم في العمل.

ثاني عشر: نتائج وتوصيات البحث

يهدف هذا الجزء إلى التوصل للربط بين كل من نتائج البحث وبين الفرض الذي بُنيت عليه البحث.

أولاً: نتائج البحث

بشكل عام أثبتت النتائج الإحصائية "وجود أثر معنوي للتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة على التمييز الوظيفي وأبعاده":

١. وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة على الأداء والانجاز في الشركة المصرية للاتصالات.
٢. وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة على التعاون والالتزام الوظيفي في الشركة المصرية للاتصالات.
٣. وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة على التعلم المستمر في الشركة المصرية للاتصالات

ثانياً: توصيات البحث

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، من خلال الإجابة على أسئلة البحث وتحقيق أهدافها أمكن التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي قد تساهم في تحقيق أهداف شركة المصرية للاتصالات كما يلي:

١. تعزيز التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة لتحسين الأداء والإنجاز وذلك من خلال توفير بيئة عمل مرنة وتعزيز رفاهية الموظفين
٢. تعزيز التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة لزيادة التعاون والالتزام الوظيفي وذلك من خلال تطوير ثقافة العمل الجماعي وتحفيز الموظفين وتحقيق رضاهم الوظيفي.
٣. دعم التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة لتعزيز التعلم المستمر وذلك من خلال توفير فرص تدريب وتطوير مرنة وخلق بيئة تشجع على الابتكار والتعلم.

الأبحاث المستقبلية المقترحة

استناداً إلى نتائج البحث الحالية، يمكن اقتراح مجموعة من المجالات للدراسات المستقبلية لتعميق الفهم حول العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية، ويمكن عرض الاقتراحات التالية للدراسات المستقبلية:

- ١- التوازن بين العمل والحياة وتأثيره على الصحة النفسية والبدنية للعاملين وانعكاسه على الأداء الوظيفي
- ٢- دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية وتحقيق التمييز الوظيفي.
- ٣- التوازن بين العمل والحياة الشخصية كمدخل لتعزيز الإبداع والابتكار الوظيفي

المراجع:

- ١- البطاينة، محمد تركي، ٢٠١٦، "أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الأردنية - محافظة اربد"، مجلة العلوم الإدارية، المجلد ٤٣، العدد ١
- ٢- كشكوشة، نجوى متولي حسن "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء السياقي في ظل الوظائف الحديثة لإدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على العاملين بالهيئة المصرية العامة للبتترول"، المجلة العربية للإدارة (تحت النشر)، مج ٤٢، ع ٢ - يونيو ٢٠٢٢، ص ٢٢٣-٢٤٣ .
- ٣- ماضي، خليل اسماعيل ابراهيم، (٢٠١٤)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة جامعة قناة السويس، القاهرة.
- 4- Amanda Putri¹, Ali Amran., (2021) Employees' Work-Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During COVID-19 Pandemic., International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT) Vol. 1, No. 1.
- 5- Atmaja, D. S., Fachrurazi, F., Abdullah, A., Fauziah, F., Zaroni, A. N., & Yusuf, M. (2022). Actualization of performance management models for the development of human resources quality, economic potential, and financial governance policy in Indonesia ministry of education.
- 6- Bhende, P. M. (2020). Quality of Work Life of Employees in Banking Sector-A Study of Bank Managers and Staff in Goa (Doctoral dissertation, Goa University).
- 7- Greer, C. R. (2021). Strategic human resource management. Pearson Custom Publishing.
- 8- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. Handbook of occupational health psychology, 2, 165-183.

- 9- Gilson, L. L. (2024). Why be creative: A review of the practical outcomes associated with creativity at the individual, group, and organizational levels. *Handbook of organizational creativity*, 303-322.
- 10- Kamrunnahar Happy "The Mediating Effect of Job Satisfaction Between the Dimensions of Work-Life Balance and Work Engagement: A Study on Faculty Members of Private Universities in Dhaka, Bangladesh", *Jahangirnagar University Journal of Management Research*, Vol.4, 2021, pp18:46.
- 11- Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business & Management Research*, 6(1).
- 12- Shalaka Sharad Shah (2014).,The Role of Work-Family Enrichment in Work Life Balance & Career Success: A Comparison of German & Indian Managers. See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/261321839>.

websites

- 13- <http://www.raosoft.com/samplesize.html>.

الملاحق

أولاً: قائمة استبيان

استبيان عن "دور التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة في تحسين التميز الوظيفي"
دراسة ميدانية على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات

السادة الأفاضل تحية طيبة،، يقوم الباحث باجراء دراسة ميدانية على العاملين بالشركة وذلك للتعرف على آراء سيادتكم نحو "دور التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة في تحسين التميز الوظيفي" وهذا الاستبيان كأحد متطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في إدارة الأعمال لذا يرجى من سيادتكم التكرم بملء هذا الاستبيان وذلك من خلال الاشارة إلى احدى مستويات الموافقة (لا أوافق بشدة - لا أوافق - محايد - موافق - موافق بشدة) على الأسئلة التالية، علماً بأن اجابات سيادكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وشكراً لحسن تعاونكم.

المحور الديموغرافي

أنثى

ذكر

النوع:

المستوى التعليمي

مؤهل متوسط

مؤهل عال

دبلوم عال

ماجستير

دكتوراة

سنوات الخبرة

أقل من ٥ سنوات

من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات

من ١١ سنة إلى ١٥ سنة

من ١٦ سنة إلى ٢٠

من ٢١ سنة إلى ٢٥ سنة

من ٢٦ سنة فأكثر

الدخل الشهري

أقل من ٥٠٠٠ ج

من ٥٠٠٠ ج إلى أقل من ١٠٠٠٠ ج

من ١٠٠٠٠ ج إلى أقل من ١٥٠٠٠ ج

من ١٥٠٠٠ ج إلى أقل من ٢٠٠٠٠ ج

من ٢٠٠٠٠ ج إلى أقل من ٢٥٠٠٠ ج

من ٢٥٠٠٠ ج فأكثر

اسم المحافظة التي تعمل بها
اسم القطاع الذي تعمل به
اسم المنطقة التي تعمل بها

الاستبيان

المتغير	الأبعاد	م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة	التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة	١	أشعر بالسعادة والراحة في عملي وحياتي العائلية					
		٢	لدي الوقت لممارسة الهوايات والأنشطة الأخرى خارج أنشطة العمل.					
		٣	وقت العمل لا يأخذ من وقتي في ممارسة حياتي الشخصية أو العائلية.					
		٤	المديرون بالشركة يستمعون للاحتياجات المتعلقة بالأسرة					
		٥	تشجع الإدارة العليا المشرفين على مراعاة الاهتمامات العائلية والشخصية للموظفين					
الأداء والإنتاج	الأداء والإنتاج	٦	تحدد المنظمة معايير الأداء لكل موظف حسب طبيعة عمله					
		٧	أشعر بأن جهودي الوظيفية موضع تقدير من قبل الشركة					
		٨	يُسمح لي بتوسيع مسؤوليات وظيفتي والأداء بشكل مستقل					
التعاون والالتزام الوظيفي	التعاون والالتزام الوظيفي	٩	أهتم بمستقبل الشركة					
		١٠	أشعر أن قيمي وقيم الشركة متشابهة					
		١١	أشعر أن مشاكل الشركة هي مشاكلنا أنا					
		١٢	يمكنني الإعتماد على زملائي عندما نتخذ الأمور					
		١٣	مسئولي المباشر يستمع للمشكلات المرتبطة بالعمل ويساعدني في حلها					
التعلم المستمر	التعلم المستمر	١٤	توجد طريقة واضحة عن المعارف والمهارات الجديدة التي يجب اكتسابها في عملي.					
		١٥	يتم إعداد القادة القادرين على استيعاب كل ما هو جديد معرفياً لملئمة الاحتياجات المستقبلية.					
		١٦	توجد فرص جيدة لي للحصول على التعليم من أجل زيادة معرفتي وقدراتي على القيام بعمل					
		١٧	تشجع الشركة على التطوير الوظيفي للموظفين من خلال الإثراء الوظيفي والتناوب الوظيفي					

					تلتزم الشركة بترقية الموظفين المؤهلين لمناصب أعلى	١٨	
					تقدم الشركة تدريباً منهجياً لتطوير مهارات وأداء الموظفين	١٩	

انتهى الاستبيان
شكراً لكم.

ثانياً: مخرجات برنامج Spss

GET

FILE='C:\Users\Mohmed\Untitled2 التحليل الاحصائي .sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=

/'الخاصة والحياة الوظيفية الحياة بين التوازن -ألفا-')

ALL

/MODEL=ALPHA. **Reliability**

Scale: ألفا- التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة

		N	%
Cases	Valid	242	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Reliability

Scale: ألفا- الأداء والانجاز

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	242	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	242	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	3

RELIABILITY

/VARIABLES=

/SCALE('الوظيفة والالتزام التعاون - ألفا') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability**Scale: ألفا- التعاون والالتزام الوظيفي****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	242	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	242	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

RELIABILITY

/VARIABLES=

/SCALE('المستمر التعلم - ألفا') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability**Scale: ألفا- التعلم المستمر****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	242	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	242	100.0

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

RELIABILITY

/VARIABLES=

/SCALE('التميز - ألفا') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: التميز الوظيفي - ألفا

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	242	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	242	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	14

GET

FILE='C:\Users\Mohmed\Untitled2 التحليل الاحصائي .sav'.
 DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
 DESCRIPTIVES VARIABLES

Regression

Model Summary

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.503	.45635

a. Predictors: (Constant), QWL4, QWL2, QWL3, QWL1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.627	4	12.907	61.975	.000 ^b
	Residual	49.357	237	.208		
	Total	100.984	241			

a. Dependent Variable: EXCELLENCE b. Predictors: (Constant

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.218	.133		9.151	.000
		.	.	.165	2.278	.024
	life	.171	.049	.202	3.467	.001

