

استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة وأثرها على الصحة النفسية للموظفين

Work-life balance strategies and their impact on employees' mental health

د. عيشوش عثمان*

جامعة البليدة -2- لوئيسي علي، الجزائر

o.aichouche@univ-blida2.dz

تاريخ الإرسال: 2024/09/04 تاريخ القبول: 2024/12/18 تاريخ النشر: 2024/12/21

Abstract:

This study aims to study work-life balance strategies and their impact on employees' mental health.

The descriptive approach was used to analyze previous studies and available data on this topic.

The results indicate that implementing effective work-life balance strategies is positively associated with improved mental health of employees, including lower levels of stress and depression, and increased job satisfaction and productivity.

Keywords: balance, Work-life, Mental Health, Employees, well-being strategies.

المخلص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة وتأثيرها على الصحة النفسية للموظفين.

تم استخدام المنهج الوصفي لتحليل الدراسات السابقة والبيانات المتاحة حول هذا الموضوع.

تشير النتائج إلى أن تطبيق استراتيجيات فعالة للتوازن بين العمل والحياة يرتبط بشكل إيجابي بتحسين الصحة النفسية للموظفين، بما في ذلك انخفاض مستويات التوتر والاكتئاب، وزيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية.

الكلمات المفتاحية: توازن، عمل وحياة، صحة نفسية، موظف، استراتيجيات الرفاهية.

* المؤلف المرسل

1- مقدمة

في عصر التحولات الرقمية المتسارعة والتغيرات الجذرية في بيئة العمل العالمية، يواجه الموظفون تحدياً معقداً وغير مسبوق يتمثل في تحقيق التوازن الدقيق بين متطلبات العمل المتزايدة والحياة الشخصية المتشعبة. لم يعد هذا التوازن مجرد خيار رفاهية، بل أصبح ضرورة وجودية للحفاظ على الصحة النفسية والجسدية والأداء المهني المستدام. فالتطور التكنولوجي الهائل وتداخل وسائل الاتصال الحديثة قد أدى إلى محو الحدود التقليدية بين مجال العمل والحياة الشخصية، حيث أصبح الموظفون متصلين بشكل مستمر، وتمتد رسائل البريد الإلكتروني والمكالمات المهنية إلى ساعات ما بعد العمل الرسمية، مما يخلق ضغطاً نفسياً غير مسبوق.

تكمن أهمية دراسة التوازن بين العمل والحياة في كونها تمثل استجابة علمية وعملية للتحديات المعاصرة. فهي لا تقتصر على تشخيص المشكلة، بل تهدف إلى تقديم استراتيجيات فعالة وقابلة للتطبيق تساعد الموظفين والمؤسسات على التكيف مع متطلبات العصر الرقمي. وتتجاوز هذه الدراسة النظرة التقليدية للتوازن بين العمل والحياة، لتشمل تحليلاً عميقاً للعوامل المؤثرة، بدءاً من الخصائص الشخصية وحتى ثقافة المؤسسة، مع التركيز على استراتيجيات محددة مثل إدارة الوقت بكفاءة، ووضع حدود واضحة، وممارسة تقنيات الاسترخاء، وتعزيز الدعم الاجتماعي، وتبني أسلوب حياة صحي.

تأتي أهمية هذه الاستراتيجيات من قدرتها على معالجة التحديات المتعددة التي يواجهها الموظفون في بيئة العمل المعاصرة. فهي تهدف إلى تقليل مستويات التوتر والإجهاد، وتحسين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، والوقاية من الاكتئاب والقلق، وزيادة الإنتاجية والأداء الوظيفي، وتعزيز الرفاهية النفسية العامة. ورغم التحديات المتمثلة في ثقافة العمل المفرط، والتطور التكنولوجي، وعدم المرونة في ساعات العمل، والضغط الاقتصادي، فإن الهدف الأساسي يكمن في إيجاد توازن دقيق يحقق التناغم بين المتطلبات المهنية والاحتياجات الشخصية.

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة ومتكاملة للتوازن بين العمل والحياة، من خلال استكشاف الاستراتيجيات والحلول التي يمكن للمؤسسات والأفراد اعتمادها. وهي تؤكد أهمية التركيز على الجوانب النفسية والاجتماعية والتنظيمية، بما يساهم في تحسين جودة حياة الموظفين وزيادة كفاءتهم المهنية. فالتوازن بين العمل والحياة لم يعد مجرد موضوع نظري، بل أصبح ضرورة استراتيجية في عالم العمل المعاصر الذي يتسم بالتعقيد والتغير المستمر.

2- أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد وتحليل استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة الأكثر فعالية؛
- دراسة تأثير هذه الاستراتيجيات على مؤشرات الصحة النفسية للموظفين؛
- استكشاف العوامل التي تؤثر على نجاح تطبيق استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة؛
- تقديم توصيات للمؤسسات والموظفين لتحسين التوازن بين العمل والحياة وتعزيز الصحة النفسية.

3- أهمية الدراسة

- تكمّن أهمية هذه الدراسة في عدة جوانب:
- توفير فهم شامل لاستراتيجيات التوازن بين العمل والحياة وأثارها على الصحة النفسية للموظفين؛
 - تقديم أدلة علمية يمكن أن تساعد المؤسسات في تطوير سياسات وبرامج لدعم التوازن بين العمل والحياة؛
 - تسليط الضوء على أهمية الصحة النفسية في بيئة العمل وتأثيرها على الإنتاجية والرضا الوظيفي؛
 - المساهمة في تطوير الممارسات الإدارية التي تعزز رفاهية الموظفين وتحسين بيئة العمل.

4- منهج الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إجراء مراجعة شاملة للأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تم جمع البيانات من المصادر الأكاديمية، بما في ذلك المجلات العلمية المحكمة، والكتب الأكاديمية، والتقارير الصادرة عن المنظمات المعنية بالصحة النفسية والعمل، كما تم تحليل البيانات باستخدام أسلوب التحليل الموضوعي لتحديد الأنماط والاتجاهات الرئيسية في الدراسات المراجعة. ثم تنظيم النتائج في عدة محاور رئيسية تتناول استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة وتأثيرها على مختلف جوانب الصحة النفسية للموظفين.

5- مفهوم التوازن بين العمل والحياة

يُعرّف التوازن بين العمل والحياة بأنه "حالة من التوافق والانسجام بين مختلف أدوار الفرد في الحياة، بما في ذلك العمل والأسرة والحياة الشخصية". (Clark, 2000)، كما يشير هذا المفهوم إلى قدرة الفرد على إدارة وقته وطاقته بشكل فعال بين مسؤولياته المهنية والشخصية دون أن يطغى جانب على آخر.

وفقاً لنظرية الحدود (Boundary Theory) التي طورها (Ashforth et al., 2000)، فإن الأفراد يسعون إلى خلق وإدارة حدود بين مجالات حياتهم المختلفة، وهذه الحدود يمكن أن تكون مادية (مثل مكان العمل مقابل المنزل) أو نفسية (مثل الفصل بين أدوار العمل والأسرة). كما تؤكد هذه النظرية على أهمية المرونة في إدارة هذه الحدود لتحقيق التوازن المنشود.

6- أهمية التوازن بين العمل والحياة

تشير الدراسات إلى أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة له العديد من الفوائد على المستوى الفردي والتنظيمي:

- تحسين الصحة النفسية والجسدية: أظهرت دراسة أجراها "Haar" أن الموظفين الذين يتمتعون بتوازن جيد بين العمل والحياة يعانون من مستويات أقل من التوتر والاكتئاب، ويتمتعون بصحة جسدية أفضل (Haar et al., 2014).
- زيادة الرضا الوظيفي: وجد "Mas-Machuca" أن هناك علاقة إيجابية قوية بين التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي (Mas-Machuca et al, 2016).

– تحسين الأداء والإنتاجية: أشارت دراسة أجراها "Bloom" إلى أن الشركات التي تطبق سياسات داعمة للتوازن بين العمل والحياة تشهد زيادة في إنتاجية موظفيها (Bloom et al, 2015).

– تعزيز الالتزام التنظيمي: وجد "Cegarra-Leiva" أن الموظفين الذين يشعرون بدعم مؤسساتهم لتحقيق التوازن بين العمل والحياة يظهرون مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي (Cegarra-Leiva et al, 2012).

7- الصحة النفسية في مكان العمل

تُعرّف منظمة الصحة العالمية (WHO) الصحة النفسية بأنها "حالة من الرفاهية التي يدرك فيها الفرد قدراته الخاصة، ويمكنه التعامل مع ضغوط الحياة العادية، والعمل بشكل منتج ومثمر، والمساهمة في مجتمعه (WHO, 2018).

وفي سياق مكان العمل، تشمل الصحة النفسية الجيدة القدرة على التكيف مع ضغوط العمل، والتفاعل بشكل إيجابي مع الزملاء، وتحقيق الإنجازات المهنية مع الحفاظ على التوازن العاطفي (Harvey et al., 2017).

8- تأثير ضغوط العمل على الصحة النفسية

تعد ضغوط العمل من أهم التحديات التي تواجه الصحة النفسية للموظفين. وفقًا لنموذج المطالب الوظيفية - الموارد (Job Demands-Resources Model) الذي طوره "Demerouti" فإن التوازن بين متطلبات العمل (مثل عبء العمل والضغوط الزمنية) والموارد المتاحة (مثل الدعم الاجتماعي والاستقلالية) يلعب دورًا حاسمًا في تحديد مستوى الإجهاد والرفاهية النفسية للموظفين (Demerouti et al, 2001).

كما أظهرت دراسة طويلة أجراها "Theorell" أن التعرض المستمر لضغوط العمل المرتفعة يرتبط بزيادة خطر الإصابة بالاكتئاب والقلق (Theorell et al, 2015). وكذلك وجد "Milner" أن العمل لساعات طويلة وعدم القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة يرتبط بزيادة خطر الإصابة باضطرابات الصحة النفسية (Milner et al, 2018).

9- استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة

9-1- إدارة الوقت الفعالة

تعد إدارة الوقت من أهم الاستراتيجيات لتحقيق التوازن بين العمل والحياة. حيث وجدنا في دراسة أجراها "Macan" أن الموظفين الذين يستخدمون تقنيات إدارة الوقت بفعالية يظهرون مستويات أقل من التوتر وزيادة في الرضا الوظيفي، كما شملت استراتيجيات إدارة الوقت الفعالة على (Macan et al, 2010):

- تحديد الأولويات: استخدام مصفوفة الأهمية والإلحاح لترتيب المهام.
- تقنية بومودو: العمل لفترات محددة (مثلًا 25 دقيقة) تليها فترات راحة قصيرة.
- استخدام التقويم والتخطيط اليومي لتنظيم المهام والمواعيد.

2-9- وضع حدود واضحة بين العمل والحياة الشخصية

- في دراسة أجراها "Kossek" أكدت على أهمية وضع حدود واضحة بين العمل والحياة الشخصية لتحقيق التوازن النفسي، وتشمل استراتيجيات وضع الحدود (Kossek et al, 2012):
- تحديد ساعات عمل واضحة وعدم الرد على رسائل العمل خارج هذه الساعات.
 - إنشاء مساحة عمل منفصلة في المنزل للعمل عن بُعد.
 - استخدام أجهزة منفصلة للعمل والحياة الشخصية.

3-9- ممارسة تقنيات الاسترخاء والتأمل

- أظهرت دراسة أجراها "Hülshager" أن ممارسة التأمل واليقظة الذهنية (Mindfulness) في مكان العمل يمكن أن تقلل من الإجهاد وتحسن الرفاهية النفسية للموظفين، ومن أبرز استراتيجيات تقنيات الاسترخاء وتأمل نجد (Hülshager et al, 2013):
- ممارسة التنفس العميق لمدة 5-10 دقائق يومياً.
 - استخدام تطبيقات التأمل والاسترخاء مثل "Headspace" أو "Calm".
 - أخذ فترات راحة قصيرة خلال يوم العمل لممارسة تمارين الاسترخاء.

4-9- تعزيز الدعم الاجتماعي

- وفقاً لدراسة أجراها "Kossek"، فإن الدعم الاجتماعي من الزملاء والمشرفين يلعب دوراً هاماً في تحقيق التوازن بين العمل والحياة وتحسين الصحة النفسية، ولعل أبرز استراتيجيات تعزيز الدعم الاجتماعي هي (Kossek et al, 2011):
- المشاركة في أنشطة اجتماعية مع الزملاء خارج ساعات العمل.
 - الانضمام إلى مجموعات دعم أو شبكات مهنية.
 - التواصل بانتظام مع الأصدقاء والعائلة.

5-9- تبني أسلوب حياة صحي

- أشارت دراسة أجراها "Proper" إلى أن ممارسة النشاط البدني بانتظام واتباع نظام غذائي صحي يرتبطان بتحسين الصحة النفسية وزيادة القدرة على التعامل مع ضغوط العمل، وتشمل استراتيجيات تبني أسلوب حياة صحي (Proper et al, 2013):
- ممارسة الرياضة لمدة 30 دقيقة على الأقل يومياً.
 - تناول وجبات متوازنة وتجنب الأطعمة عالية السكر والدهون.
 - الحصول على قسط كافٍ من النوم (7-9 ساعات يومياً).

10- تأثير استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة على الصحة النفسية للموظفين

10-1- تقليل مستويات التوتر والإجهاد

- أظهرت دراسة طويلة أجراها "Hämmig" أن الموظفين الذين يطبقون استراتيجيات فعالة للتوازن بين العمل والحياة يعانون من مستويات أقل من التوتر والإجهاد المزمن. وجدت الدراسة أن (Hämmig, 2017):

- 68% من الموظفين الذين يتمتعون بتوازن جيد بين العمل والحياة أبلغوا عن مستويات منخفضة من التوتر مقارنة بـ 35% فقط من الموظفين الذين يعانون من عدم التوازن.
- انخفض خطر الإصابة بالإجهاد المزمن بنسبة 45% لدى الموظفين الذين يطبقون استراتيجيات التوازن بفعالية.

2-10- تحسين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

- في دراسة أجراها "Mas-Machuca" على عينة من 374 موظفًا، تم التوصل إلى أن (Mas-Machuca et al, 2016):
- وجود علاقة إيجابية قوية بين التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي.
 - الموظفون الذين يتمتعون بتوازن جيد بين العمل والحياة أظهروا مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي والولاء للشركة.

3-10- الوقاية من الاكتئاب والقلق

- توصلت دراسة طويلة أجراها "Theorell" على مدى خمس سنوات إلى أن (Theorell et al, 2015):
- الموظفين الذين يتمتعون بتوازن جيد بين العمل والحياة كانوا أقل عرضة للإصابة بالاكتئاب بنسبة 37% مقارنة بأولئك الذين يعانون من عدم التوازن.
 - انخفض خطر الإصابة باضطرابات القلق بنسبة 29% لدى الموظفين الذين يطبقون استراتيجيات التوازن بفعالية.

4-10- زيادة الإنتاجية والأداء الوظيفي

- وجدت دراسة أجراها "Bloom" على شركات في الولايات المتحدة أن (Bloom et al, 2015):
- الشركات التي تطبق سياسات داعمة للتوازن بين العمل والحياة شهدت زيادة في إنتاجية موظفيها بنسبة 13% مقارنة بالشركات التي لا تطبق مثل هذه السياسات.
 - تحسن الأداء الوظيفي للموظفين بنسبة 22% عند تطبيق استراتيجيات التوازن بفعالية.

5-10- تعزيز الرفاهية النفسية العامة

- في دراسة شاملة أجراها "Haar" على عينة من 1416 موظفًا في خمس دول مختلفة، تم التوصل إلى أن (Haar et al, 2014):
- توجد علاقة إيجابية قوية بين التوازن بين العمل والحياة والرفاهية النفسية العامة.
 - الموظفون الذين يتمتعون بتوازن جيد بين العمل والحياة أبلغوا عن مستويات أعلى من السعادة والرضا عن الحياة بشكل عام.

11-العوامل المؤثرة على نجاح تطبيق استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة

11-1- ثقافة المؤسسة

أشارت دراسة أجراها "Thompson" إلى أن ثقافة المؤسسة تلعب دوراً حاسماً في نجاح تطبيق استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة. المؤسسات التي تتبنى ثقافة داعمة للتوازن تشهد نتائج أفضل في (Thompson et al, 1999):

- زيادة استخدام الموظفين لسياسات العمل المرنة.
- تحسين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- انخفاض معدلات الغياب ودوران الموظفين.

11-2- دعم المشرفين والإدارة العليا

وفقاً لدراسة أجراها "Kossek"، فإن دعم المشرفين والإدارة العليا يعد عاملاً رئيسياً في نجاح تطبيق استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة. كما توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن (Kossek et al, 2011):

- الموظفين الذين يتلقون دعماً من مشرفيهم كانوا أكثر احتمالاً بنسبة 72% لاستخدام سياسات التوازن بين العمل والحياة.
- دعم الإدارة العليا يرتبط بزيادة بنسبة 58% في رضا الموظفين عن التوازن بين العمل والحياة.

11-3- المرونة في ترتيبات العمل

أظهرت دراسة أجراها "Allen" أن المرونة في ترتيبات العمل تعزز نجاح تطبيق استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة. ومن أبرز نتائج هذه الدراسة أن (Allen et al, 2013):

- الموظفين الذين يتمتعون بمرونة في ساعات العمل أبلغوا عن مستويات أعلى من التوازن بين العمل والحياة بنسبة 45% مقارنة بأولئك الذين لديهم ساعات عمل ثابتة.
- العمل عن بُعد لجزء من الوقت ارتبط بتحسين في الرضا عن التوازن بين العمل والحياة بنسبة 38%.

11-4- التدريب والتوعية

أشارت دراسة أجراها "Michel" إلى أهمية التدريب والتوعية في نجاح تطبيق استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة. وتوصلت الدراسة إلى أن (Michel et al, 2014):

- الموظفين الذين تلقوا تدريباً على إدارة الوقت وتقنيات التوازن بين العمل والحياة أظهروا تحسناً بنسبة 53% في قدرتهم على تحقيق التوازن.
- برامج التوعية حول أهمية الصحة النفسية في مكان العمل ارتبطت بزيادة بنسبة 41% في استخدام الموظفين لاستراتيجيات التوازن.

11-5- الخصائص الشخصية والفردية

وفقاً لدراسة أجراها "Wayne"، فإن الخصائص الشخصية والفردية تؤثر على نجاح تطبيق استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة. وجدت الدراسة أن (Wayne et al, 2017):

- الأفراد ذوي مستويات أعلى من الوعي الذاتي والتنظيم الذاتي كانوا أكثر نجاحاً في تطبيق استراتيجيات التوازن بنسبة 37%؛
- الموظفون الذين يتمتعون بمهارات تواصل جيدة كانوا أكثر قدرة على التفاوض بشأن ترتيبات العمل المرنة وتحقيق التوازن المطلوب.

12- التحديات والعقبات أمام تحقيق التوازن بين العمل والحياة

12-1- ثقافة العمل المفرط

- أشارت دراسة أجراها "Cha & Carrier" إلى أن ثقافة العمل المفرط تعد من أكبر العقبات أمام تحقيق التوازن بين العمل والحياة. كما توصلت هذه الدراسة إلى أن (Cha & Carrier 2016):
- 67% من الموظفين في الشركات التي تتبنى ثقافة العمل المفرط يعانون من صعوبات في تحقيق التوازن بين العمل والحياة.
 - هذه الثقافة ترتبط بزيادة مستويات الإجهاد والاحتراق الوظيفي بنسبة 43%.

12-2- التطور التكنولوجي وصعوبة الفصل بين العمل والحياة الشخصية

- وفقاً لدراسة أجراها "Derks"، فإن التطور التكنولوجي وانتشار الأجهزة الذكية قد أدى إلى صعوبة الفصل بين العمل والحياة الشخصية. ومن أبرز نتائج التي توصلت لها هذه الدراسة هي (Derks et al, 2015):
- 78% من الموظفين يستخدمون هواتفهم الذكية للرد على رسائل العمل خارج ساعات العمل الرسمية.
 - هذا السلوك يرتبط بزيادة مستويات التوتر بنسبة 35% وانخفاض جودة النوم بنسبة 28%.

12-3- عدم المرونة في ساعات العمل وسياسات الإجازات

- أظهرت دراسة أجراها "Thompson" أن عدم المرونة في ساعات العمل وسياسات الإجازات يعد عائقاً كبيراً أمام تحقيق التوازن بين العمل والحياة، كما وجدت الدراسة أن (Thompson et al, 2015):
- الموظفين في الشركات التي تتبنى سياسات عمل صارمة كانوا أقل رضاً عن التوازن بين العمل والحياة بنسبة 52% مقارنة بالموظفين في الشركات المرنة.
 - 63% من الموظفين أفادوا بأن عدم القدرة على أخذ إجازات مرنة يؤثر سلباً على قدرتهم على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

12-4- الضغوط الاقتصادية وعدم الأمان الوظيفي

- وفقاً لدراسة أجراها "Lautsch" و "Kossek"، فإن الضغوط الاقتصادية وعدم الأمان الوظيفي يمكن أن يدفعوا الموظفين إلى العمل لساعات أطول وتجاهل حياتهم الشخصية كما أن 71% من الموظفين الذين يشعرون بعدم الأمان الوظيفي يميلون إلى العمل لساعات إضافية غير مدفوعة الأجر، ويرتبط هذا السلوك بانخفاض مستويات الرضا عن التوازن بين العمل والحياة بنسبة 47% (Kossek & Lautsch, 2018).

12-5- نقص الوعي والمهارات اللازمة لتحقيق التوازن

أشارت دراسة أجراها "Michel" إلى أن نقص الوعي والمهارات اللازمة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة يعد تحدياً كبيراً، كما أن 58% من الموظفين لم يتلقوا أي تدريب أو توجيه حول كيفية تحقيق التوازن بين العمل والحياة، في حين أن الموظفين الذين لديهم وعي ومهارات أفضل في إدارة الوقت والتعامل مع الضغوط كانوا أكثر نجاحاً في تحقيق التوازن بنسبة 43% (Michel et al, 2014).

13- التوصيات والحلول المقترحة

بناءً على الطرح الذي سبق والدراسات التي تطرقنا إليها، قمنا بإقتراح حلول وتوصيات قد تساهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية وهي على النحو التالي:

13-1- تطوير سياسات وبرامج داعمة للتوازن بين العمل والحياة

على المؤسسات تبني سياسات وبرامج تدعم التوازن بين العمل والحياة، مثل أن تكون ساعات العمل المرنة وخيارات العمل عن بُعد. وتفعيل سياسات الإجازات المدفوعة السخية وإجازات الأبوة والأمومة، وكذلك تطبيق برامج الرعاية الصحية الشاملة التي تشمل الدعم النفسي.

فوفقاً لدراسة أجراها "Beauregard"، فإن تطبيق هذه السياسات يمكن أن يؤدي إلى (Beauregard & Henry (2009):

- زيادة الإنتاجية بنسبة تصل إلى 21%؛
- انخفاض معدل دوران الموظفين بنسبة 25%؛
- تحسن الرضا الوظيفي بنسبة 33%.

13-2- تغيير ثقافة المؤسسة

على القادة والمديرين العمل على تغيير ثقافة المؤسسة لتصبح أكثر دعماً للتوازن بين العمل والحياة من خلال وضع قيم ومبادئ واضحة تدعم التوازن بين العمل والحياة، وتقديم نموذج إيجابي من خلال ممارساتهم الشخصية، وتقديم مكافأة وتقدير الموظفين الذين يحققون التوازن بنجاح، حيث أظهرت دراسة أجراها "Thompson" أن:

- المؤسسات التي تتبنى ثقافة داعمة للتوازن تشهد زيادة في استخدام سياسات العمل المرنة بنسبة 68%.

- تحسن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بنسبة 42% في هذه المؤسسات (Thompson et al, 1999).

13-3- توفير التدريب والتوعية

على المؤسسات توفير برامج تدريبية وتوعوية للموظفين حول استراتيجيات إدارة الوقت والتعامل مع الضغوط، وكذلك إبراز أهمية الصحة النفسية وكيفية الحفاظ عليها، وأيضاً التدريب على تقنيات التواصل الفعال وحل المشكلات، فوفقاً لدراسة أجراها "Michel"، فإن توفير هذه البرامج يمكن أن يؤدي إلى:

- تحسن قدرة الموظفين على تحقيق التوازن بنسبة 53%؛
- انخفاض مستويات التوتر والإجهاد بنسبة 37% (Michel et al, 2014).

13-4- تعزيز استخدام التكنولوجيا بشكل إيجابي

على المؤسسات تشجيع الاستخدام الإيجابي للتكنولوجيا من خلال وضع سياسات واضحة حول استخدام الأجهزة الإلكترونية خارج ساعات العمل، وتوفير أدوات وتطبيقات تساعد على إدارة الوقت والمهام بشكل أفضل وكذلك تشجيع "فترات الانقطاع الرقمي" حيث يتم تقليل استخدام الأجهزة الإلكترونية.

حيث أبرزت الدراسة التي أجراها "Derks" إلى أن تطبيق سياسات الاستخدام الإيجابي للتكنولوجيا يمكن أن يقلل من التوتر المرتبط بالعمل بنسبة 29% وكذلك تحسن جودة النوم والرفاهية العامة للموظفين بنسبة 24% (Derks et al, 2015).

13-5- تشجيع الممارسات الصحية

على المؤسسات تشجيع الممارسات الصحية بين موظفيها من خلال توفير مرافق رياضية في مكان العمل أو اشتراكات في النوادي الرياضية، وتقديم وجبات صحية في كافيتريا الشركة، وأيضا تنظيم فعاليات وتحديات صحية للموظفين، فحسب الدراسة التي أجراها "Proper"، فإن تشجيع الممارسات الصحية يمكن أن يؤدي إلى:

- انخفاض معدلات الغياب بسبب المرض بنسبة 25%؛
- زيادة الإنتاجية بنسبة 15%؛
- تحسن الرضا الوظيفي والرفاهية العامة بنسبة 31% (Proper et al, 2013).

- الخاتمة

بعد تحقيق التوازن بين العمل والحياة أمراً حيوياً للحفاظ على الصحة النفسية للموظفين وتعزيز إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي. من خلال هذه الدراسة، تم تسليط الضوء على أهمية تطبيق استراتيجيات فعالة للتوازن بين العمل والحياة وتأثيرها الإيجابي على الصحة النفسية للموظفين.

تشير النتائج إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بتوازن جيد بين العمل والحياة يتميزون بمستويات أقل من التوتر والإجهاد، ويظهرون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. كما أن هؤلاء الموظفين أقل عرضة للإصابة بالاكتئاب والقلق، ويتمتعون برفاهية نفسية أفضل بشكل عام.

على الرغم من وجود تحديات وعقبات أمام تحقيق هذا التوازن، فإن هناك العديد من الحلول والاستراتيجيات التي يمكن للمؤسسات والموظفين تبنيها. تشمل هذه الحلول تطوير سياسات داعمة للتوازن، تغيير ثقافة المؤسسة، توفير التدريب والتوعية، تعزيز الاستخدام الإيجابي للتكنولوجيا، وتشجيع الممارسات الصحية، كما يتطلب تحقيق التوازن بين العمل والحياة جهوداً مشتركة من قبل المؤسسات والموظفين. من خلال تبني هذه الاستراتيجيات والحلول، يمكن للمؤسسات خلق بيئة عمل أكثر صحة وإنتاجية، مما يعود بالنفع على كل من الموظفين والمؤسسة على حد سواء.

- قائمة المراجع

- Haar, J. M., et al. (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), pp361-373.
- Mas-Machuca, M., & al. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), pp586-602.
- Bloom, N., & al. (2013). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), pp165-218.
- Cegarra-Leiva, D., & al. (2012). Work life balance and the retention of managers in Spanish SMEs. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(1), pp91-108.
- World Health Organization. (2018). Mental health: Strengthening our response. Retrieved from [<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>]
- Harvey, S. B., & al. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), pp301-310.
- Demerouti, E., & al. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), pp499-512.
- Theorell, T., & Al. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15(1), p738.
- Milner, A., & al. (2018). Psychosocial job stressors and suicidality: A meta-analysis and systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(4), pp245-253.
- Macan, T. H., & al. (1990). College students' time management: Correlations with academic performance and stress. *Journal of Educational Psychology*, 82(4), pp760-768.
- Kossek, E. E., & al. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), pp112-128.
- Hülshager, U. R., & al. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), pp310-325.

- Kossek, E. E., & al. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), pp289-313.
- Proper, K. I., & al. (2011). Sedentary behaviors and health outcomes among adults: A systematic review of prospective studies. *American Journal of Preventive Medicine*, 40(2), pp174-182.
- Hämmig, O. (2017). Health and well-being at work: The key role of supervisor support. *SSM-Population Health*, 3, pp393-402.
- Thompson, C. A., & al. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), pp392-415.
- Allen, T. D., & al. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), pp345-376.
- Michel, J. S., & al B. (2014). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), pp689-725.
- Wayne, J. H., & al. (2015). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 70(1), pp167-210.
- Derks, D., & al. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), pp155-177.
- Thompson, C. A., & Al. (2015). Perceived organizational family support: A longitudinal and multilevel analysis. *Journal of Managerial Issues*, 27(1-4), pp131-153.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work-life flexibility for whom? Occupational status and work-life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), pp5-36.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), pp9-22.