

عنوان البحث

جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي
دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين في وزارة الصحة
مدينة الرياض

إعداد الطالبة/ ليلى محمد كيري

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين.

أتقدم في بداية هذا البحث بجزيل الشكر والتقدير إلى كل من ساعدني وساندني في إتمام هذا العمل. أولاً، أود أن أعبر عن امتناني العميق لمشرفيني /

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

على ما قدموه من دعم وتوجيه طوال مراحل إعداد هذا البحث، كانت ملاحظاتهم القيمة وسعة اطلاعهم دائماً مصدر إلهام لي في تحسين العمل والوصول إلى أفضل النتائج.

كما أتوجه بشكر خاص لجميع الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بالرياض الذين ساعدوني في جمع البيانات وأعطوني من وقتهم وملاحظاتهم القيمة، والتي كانت حافزاً كبيراً لإتمام هذا البحث بنجاح.

لا يمكنني إغفال شكر عائلتي العزيزة على دعمهم المستمر وتحفيزهم المتواصل طوال فترة إعداد البحث، كانت مشاعرهم الطيبة وتضحياتهم مصدراً من مصادر قوتي وإصراري على النجاح.

وأخيراً، أوجه خالص الشكر لكل من قدم لي يد العون بأي شكل كان، متمنياً أن يكون هذا البحث إضافة مفيدة للمجال الأكاديمي، وأن يسهم في تطوير بيئة العمل وتحقيق النجاح في المؤسسات.

فهرس المحتويات:

البسمة	٢
شكر وتقدير	٣
الفصل الأول: مقدمة الدراسة	٧
1.1 المقدمة	٨
1.2 مشكلة الدراسة	٩
1.3 أهمية الدراسة	١٠
1.4 أهداف الدراسة	١١
1.5 تساؤلات الدراسة	١٢
1،٦ فروض الدراسة	١٣
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	١٥
١.1 المنطلقات النظرية للدراسة	2٠
الفصل الثالث: منهجية الدراسة	٢٤
3.1 تصميم الدراسة	٢٦
3.٢ مجتمع وعينة الدراسة	٢٧
3.٣ أدوات جمع البيانات	٢٨
3.4 الأساليب الإحصائية والتحليلية المستخدمة	٢٩

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

4.1 نتائج تحليل البيانات	3٠
4.2 النتائج	٣٤
4.4 التوصيات	٣٧
المراجع	4٠
الاستبانة	٤٤
الملخص	٤٩

المستخلص

تعد جودة الحياة الوظيفية من المواضيع المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث تشير إلى مستوى الرضا العام الذي يشعر به الموظف تجاه بيئة العمل، وتشمل الأبعاد المادية والنفسية والاجتماعية التي تؤثر على الموظف في سياق العمل. يتناول هذا البحث أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض، حيث يسعى إلى تحليل العلاقة بين الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية (مثل العدالة في المعاملة، فرص التطور المهني، المشاركة في اتخاذ القرار، التوازن بين العمل والحياة) والأداء الوظيفي للموظفين.

تتمثل مشكلة الدراسة في وجود نقص في الأبحاث التي تناولت جودة الحياة الوظيفية في القطاع الحكومي الصحي، مما دفع الباحثة لإجراء دراسة ميدانية تهدف إلى تحليل أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في هذا القطاع الحيوي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من 150 موظفًا إداريًا باستخدام استبانة مكونة من أسئلة تتعلق بجودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة. كما تبين أن الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية، مثل العدالة في المعاملة وفرص التطور المهني والمشاركة في اتخاذ القرار، لها تأثير مباشر على مستوى الأداء الوظيفي. هذا يشير إلى أن تحسين بيئة العمل من خلال تعزيز العدالة، تطوير الفرص المهنية، وزيادة المشاركة يساهم في رفع مستوى أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

تعتمد الدراسة على البيانات الأولية التي تم جمعها باستخدام استبانة، وتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS لإجراء التحليل الإحصائي، كما تم اختبار الفروض باستخدام اختبارات الارتباط والانحدار. تشير الدراسة إلى أن تحسين بيئة العمل في وزارة الصحة سيؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وبالتالي تحسين الأداء الوظيفي، مما يعود بالنفع على أداء الوزارة بشكل عام.

يختتم البحث بتوصيات عملية تهدف إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية في القطاع الصحي الحكومي، مثل إعطاء مزيد من الفرص لتدريب الموظفين، تعزيز العدالة في الترقية والحوافز، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة، بما يساهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية داخل وزارة الصحة.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الأداء الوظيفي، القطاع الصحي الحكومي، العدالة التنظيمية، المشاركة في اتخاذ القرار، التوازن بين العمل والحياة.

الفصل الأول

مقدمة:

يشهد العالم المعاصر العديد من التغيرات السريعة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، مما يفرض على المنظمات ضرورة مواكبة هذه التغيرات والتكيف معها لتقديم أفضل الخدمات للعملاء وللعاملين على حد سواء.

من هذا المنطلق، أصبح نجاح أي منظمة يعتمد بشكل أساسي على العاملين ومدى فعاليتهم في أداء مهامهم وبالتالي، أصبح من الضروري على المنظمات توفير بيئة عمل تدعم العاملين من خلال تحسين "جودة الحياة الوظيفية". تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض. كما تهدف الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية، مثل العدالة، فرص التطور، المشاركة في اتخاذ القرار، والأمان الوظيفي، وكيفية تأثيرها على مستوى الأداء والإنتاجية داخل بيئة العمل. وقد حظيت جودة الحياة الوظيفية باهتمام كبير في الأدبيات العلمية الحديثة، حيث تُعد أحد العوامل الأساسية في تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي. في هذا السياق، أظهرت العديد من الدراسات السابقة أهمية هذا الموضوع، مثل دراسة "بوبكر وبرتيمة (2020) التي تناولت تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية، ودراسة "جراد (2020) التي ناقشت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال الفكري.

أظهرت هذه الدراسات أن تحسين ظروف العمل، مثل العدالة في الأجور، فرص التطور المهني، وجود بيئة عمل محفزة، والمشاركة في اتخاذ القرار، تؤدي إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة مستويات الرضا لديهم.

تستهدف هذه الدراسة تحليل واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الصحة بالرياض وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين، وذلك بهدف تقديم توصيات عملية تهدف إلى تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية والكفاءة في الوزارة.

مشكلة الدراسة:

تعتبر "جودة الحياة الوظيفية" أحد المفاهيم الحديثة التي تحظى باهتمام متزايد في الأدبيات العلمية، حيث تعد عاملاً أساسياً لتحسين بيئة العمل وزيادة مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين وتمثل جودة الحياة الوظيفية مجموعة من العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على سعادة الموظف في بيئة العمل، بما في ذلك العدالة في المعاملة، فرص التطور المهني، الأمان الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات هذه العوامل لا تقتصر فقط على تحسين الرضا الوظيفي، بل تؤثر أيضاً بشكل رئيسي في زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي.

رغم هذا الاهتمام المتزايد بجودة الحياة الوظيفية، فإن الدراسات التي تركز على تطبيق هذه المفاهيم في القطاع الحكومي، وبخاصة في المؤسسات الصحية، لا تزال محدودة.

في وزارة الصحة بمدينة الرياض، يعاني العديد من الموظفين الإداريين من ضغوط العمل الناتجة عن الأعباء الإدارية الثقيلة، وقلة فرص التدريب والتطوير، فضلاً عن بعض القضايا المتعلقة بعدم العدالة في توزيع الحوافز والترقيات وهذه العوامل قد تؤدي إلى تدني مستويات الرضا الوظيفي وبالتالي تراجع الأداء الوظيفي، في ضوء ذلك، يبدو من الضروري فحص جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الأداء الوظيفي في هذا السياق.

دراسات سابقة مثل دراسة بوبكر وبرتيمة (2020) ودراسة جراد (2020) قد أكدت على أهمية تحسين بيئة العمل من خلال جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الأداء الوظيفي حيث أظهرت الدراسات أن الموظفين الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية جيدة يكونون أكثر إبداعاً وفعالية في عملهم، كما تزيد مستويات الرضا لديهم، مما يساهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية.

في هذا السياق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من قدرتها على الإسهام في توسيع المعرفة العلمية في مجالات إدارة الموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية، خصوصاً في السياق الحكومي، ففي وقت تتسارع فيه التغيرات في بيئات العمل على مستوى العالم، تظل العديد من المنظمات، وخاصة في القطاع الحكومي تعاني من تحديات في تحسين بيئة العمل التي تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين.

من خلال هذه الدراسة، سيكون لها دور مهم في ملء الفراغ المعرفي حول كيفية تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في قطاع حيوي مثل وزارة الصحة في مدينة الرياض. غالباً ما تركز الدراسات السابقة على القطاعات الخاصة أو القطاعات الطبية، لكن هذه الدراسة ستقدم فهماً جديداً حول التحديات والفرص في المؤسسات الحكومية الكبرى.

تقدم الدراسة إسهاماً هائلاً في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بتطبيقات جودة الحياة الوظيفية في بيئات العمل الحكومية فقد أظهرت العديد من الدراسات السابقة أهمية تحسين بيئة العمل في رفع مستوى الأداء الوظيفي، ولكن لم تحظ البيئة الإدارية في القطاع الحكومي بدراسة معمقة بالشكل المطلوب. ستفتح هذه الدراسة المجال أمام باحثين آخرين لاستكشاف هذا الجانب المهم وتطوير فرضيات جديدة تسهم في تسليط الضوء على العوامل التي تؤثر في أداء الموظفين الحكوميين.

أما من الناحية العملية، فإن لهذه الدراسة أهمية بالغة في تحسين بيئة العمل في وزارة الصحة من خلال تقديم حلول عملية بناءً على نتائج الدراسة: ستساعد الوزارة على تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين جودة الحياة الوظيفية، مما يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي للموظفين بالإضافة إلى ذلك، ستدعم الدراسة تطوير السياسات المتعلقة بالتدريب، التحفيز، وإجراءات الترقية، مما يساهم في خلق بيئة عمل محورية وجاذبة للموظفين هذا لن يقتصر تأثيره على الوزارة فقط، بل سيسهم في دعم أهداف رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تحسين الأداء الحكومي وزيادة الإنتاجية في مختلف القطاعات.

يمكن للوزارة وضع استراتيجيات أكثر فاعلية لتحسين مستوى رضا الموظفين الإداريين، وهذا سينعكس بدوره على زيادة كفاءتهم الإنتاجية. علاوة على ذلك، سيسهم التحسين المستمر لجودة الحياة الوظيفية في تحقيق الاستقرار الوظيفي ورفع الروح المعنوية للعاملين، مما يعزز الأداء المؤسسي بشكل عام. بشكل عام، فإن هذه الدراسة توفر أداة عملية لقياس جودة الحياة الوظيفية بشكل علمي وتقديم حلول واقعية وقابلة للتطبيق على أرض الواقع لتحسين الأداء الوظيفي في وزارة الصحة، وبالتالي إحداث فرق إيجابي في العمل الحكومي.

أهداف الدراسة:

يتناول هذا الهدف توضيح الإطار المفاهيمي لمفهوم جودة الحياة الوظيفية من حيث نشأته وتطوره وأبعاده المختلفة، مع تحليل كيفية تأثيره على الأداء الوظيفي من منظور إداري وتنظيمي. ويسعى هذا الهدف إلى بناء قاعدة نظرية تساعد في فهم العلاقة الجوهرية بين بيئة العمل الإيجابية ومستوى أداء الموظف الإداري داخل الوزارة. يهدف هذا الجانب إلى تحديد العناصر الأساسية التي تشكّل مفهوم جودة الحياة الوظيفية في بيئة الوزارة، مثل العدالة في توزيع المهام، وفرص التطور المهني، ونظام الحوافز، والمشاركة في اتخاذ القرار، والأمن الوظيفي، والعلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل. كما يسعى إلى معرفة مدى اهتمام الوزارة بهذه الأبعاد وتطبيقها فعلياً في ممارساتها الإدارية.

الهدف الرئيسي:

تحليل تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض، وذلك بهدف فهم العلاقة بين تحسين بيئة العمل وزيادة فعالية الأداء الوظيفي في هذا القطاع الحكومي الحيوي.

الأهداف الفرعية:

- تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض، مثل العدالة في المعاملة، فرص التطور المهني، والمشاركة في اتخاذ القرار.
- قياس مستوى توافر هذه الأبعاد في بيئة العمل الحالية في وزارة الصحة، والتعرف على مدى شعور الموظفين بتحقيق هذه الأبعاد في حياتهم الوظيفية.
- تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي، بهدف تحديد مدى تأثير كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظفين.
- استكشاف العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الوزارة، مع التركيز على الأبعاد النفسية والتنظيمية المترتبة على جودة الحياة الوظيفية.
- تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل في وزارة الصحة، بناءً على نتائج الدراسة، لرفع مستوى الأداء الوظيفي من خلال تعزيز جوانب جودة الحياة الوظيفية.

تساؤلات الدراسة

ان تعدد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتداخلها مع مختلف جوانب الأداء الإداري يجعل من الضروري طرح مجموعة من التساؤلات البحثية التي تُسهم في فهم طبيعة العلاقة بين المفهومين، وتشخيص واقع بيئة العمل في الوزارة. وقد بنيت هذه التساؤلات على أساس تحليل نظري وعملي يهدف إلى الكشف عن نقاط القوة ومجالات التحسين في البيئة الوظيفية، ومدى انعكاسها على أداء العاملين.

من هنا تتبلور إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما هو أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض؟

التساؤلات الفرعية:

- ما هي أبعاد جودة الحياة الوظيفية (مثل العدالة في المعاملة، فرص التطور المهني، المشاركة في اتخاذ القرار) المتوافرة في بيئة العمل بوزارة الصحة؟
- ما هو مستوى الأداء الوظيفي السائد لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الوزارة؟
- كيف تؤثر العوامل النفسية والتنظيمية الناتجة عن جودة الحياة الوظيفية على مستوى أداء الموظفين في الوزارة؟
- ما هي أهمية كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي داخل الوزارة؟

فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي للدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض.

الفروض الفرعية:

- تفترض الدراسة أن تحسين جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل، بما في ذلك العدالة في المعاملة، فرص التطور المهني، والمشاركة في اتخاذ القرارات، يسهم بشكل إيجابي في تحسين أداء الموظفين. إذا تم توفير بيئة عمل تدعم رفاهية الموظف، فمن المتوقع أن يكون له تأثير مباشر على زيادة إنتاجيته وتحسين أدائه الوظيفي.
- تؤثر العدالة في المعاملة بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بالرياض: تفترض الدراسة أن العدالة في المعاملة، مثل المساواة في فرص الترقية، والعدالة في توزيع المكافآت والحوافز، تشجع الموظفين على الالتزام والتميز في أدائهم. عندما يشعر الموظف بأن لديه فرصة عادلة للتطور داخل بيئة العمل، يزداد مستوى التحفيز والالتزام، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي.

- تؤثر فرص التطور المهني على الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين في وزارة الصحة بالرياض:

تفترض الدراسة أن فرص التطور المهني مثل الدورات التدريبية، الندوات، وورش العمل، تساهم في تحسين أداء الموظفين. الموظفون الذين يتمكنون من تحسين مهاراتهم ومعرفتهم في بيئة عمل تدعم التطور المهني يكونون أكثر إنتاجية وابتكارًا في أداء المهام الوظيفية.

- تؤثر المشاركة في اتخاذ القرار بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بالرياض:

تفترض الدراسة أن المشاركة في اتخاذ القرار تمنح الموظفين الإحساس بالمسؤولية والانتماء للمنظمة. الموظفون الذين يشعرون بأن لهم دورًا في تحديد سياسات العمل و اتخاذ القرارات، يزداد لديهم التحفيز على تحسين أدائهم الوظيفي، مما يساهم في رفع مستوى الأداء.

- يؤثر التوازن بين العمل والحياة بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بالرياض:

تفترض الدراسة أن التوازن بين العمل والحياة له تأثير إيجابي على مستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. عندما تُتاح للموظفين فرص لتحقيق توازن جيد بين حياتهم المهنية والشخصية، يزداد تحفيزهم وأدائهم في العمل، ويشعرون بمزيد من الراحة النفسية والقدرة على مواصلة العمل بكفاءة.

الفصل الثاني
الدراسات السابقة

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الهامة في ميدان إدارة الموارد البشرية، حيث تسهم بشكل كبير في تحديد مستوى الرضا الوظيفي وتحسين

الأداء داخل بيئات العمل المختلفة. في السنوات الأخيرة، بدأت العديد من الدراسات في استكشاف العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي لدى الموظفين، حيث تبين أن تحسين جوانب بيئة العمل مثل العدالة في المعاملة، فرص التطور المهني، التوازن بين العمل والحياة، و المشاركة في اتخاذ القرارات يؤثر بشكل إيجابي على مستوى الإنتاجية والالتزام الوظيفي.

وقد أظهرت الدراسات السابقة أهمية دراسة جودة الحياة الوظيفية في القطاع الخاص، ولكن القطاع الحكومي، وخاصة في المؤسسات الصحية، لم يحظَ بالاهتمام الكافي. تأتي هذه الدراسة لتسد هذه الفجوة البحثية من خلال فحص تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في وزارة الصحة بمدينة الرياض.

العديد من الدراسات التي تم تناولها في هذا السياق أكدت على أن جودة الحياة الوظيفية تتأثر بالعديد من العوامل التي تشمل الأبعاد النفسية، المادية، والاجتماعية داخل بيئة العمل. وعلى الرغم من أن بعض الدراسات قد ركزت على القطاع الخاص أو القطاعات الصحية في دول معينة، إلا أن دراسات القطاع الحكومي، خصوصًا في البلدان العربية، تظل محدودة. لذلك، ستركز هذه الدراسة على القطاع الصحي الحكومي في السعودية، بما في ذلك دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي داخل وزارة الصحة بالرياض.

تستعرض هذه الدراسة السابقة مجموعة من الأبحاث التي تناولت جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي في بيئات عمل متنوعة، ما يوفر خلفية علمية هامة لفهم العلاقة بين هذين المتغيرين في السياق المحلي السعودي.

- دراسة جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي – بلدية بن زوه (2023):

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي بين موظفي بلدية بن زوه بالمسيلة، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 39 موظفًا من مختلف الإدارات. استخدمت الدراسة استبانة لجمع البيانات وتحليلها إحصائيًا، ووجدت نتائج تدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي ($\alpha \leq 0.05$). كما بينت النتائج أن بعد الأجور والمكافآت المالية هو الأكثر تأثيرًا من بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية، بينما كان بعد نظام الترقية الأقل تأثيرًا على أداء الموظفين. تُظهر هذه النتائج أهمية تحسين البيئة الوظيفية لرفع الأداء في المؤسسات المحلية.

- دراسة Impact of Work-Life Quality on Employees' Job Performance – شركة Kavın Group

:(2023–2024)

هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير جودة الحياة العملية (Work-Life Quality) على رضا الموظفين، توازن العمل–الحياة، الإنتاجية، والاستمرارية لدى موظفي شركة Kavın Group في كردستان. تم اختيار 150 موظفًا كعينة دراسة بين سبتمبر 2023 وأغسطس 2024، واعتمدت على استبانة كأداة لجمع البيانات. أظهرت النتائج أن تحسين جودة الحياة العملية له تأثير واضح وكبير على مستوى رضا الموظفين وأدائهم وإنتاجيتهم، واقترحت الدراسة ضرورة تعزيز بيئة العمل وتحسين شروطها لرفع أداء الموظفين.

- دراسة أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين مع الارتباط الوظيفي كمتغير وسيط - المستشفى

الجمهري بتعز (2023):

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في المستشفى الجمهري التعليمي العام بمحافظة تعز، مع اعتبار الارتباط الوظيفي كمتغير وسيط. تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من 236 موظفًا من أصل 607 موظفين. أشارت النتائج إلى أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر إيجابيًا على أداء العاملين عند وجود ارتباط وظيفي قوي، مما يؤكد أهمية الاعتبار النفسي والسلوكي بجانب الأبعاد البيئية للوظيفة في تحسين الأداء الوظيفي.

- دراسة جودة الحياة الوظيفية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان (2023):

هدفت الدراسة إلى قياس العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. وقد استخدمت الدراسة استبانة لقياس آراء العاملين حول جودة الحياة الوظيفية ودرجات الأداء الوظيفي، واعتمدت على تحليل بيانات عينة من موظفي الوزارة. توصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومستويات الأداء الوظيفي، مما يعكس أن تحسين الأبعاد الوظيفية يسهم بشكل مباشر في رفعة الأداء لدى الموظفين.

- دراسة 2025–2026 Work-Life Quality: Enablers of Employee Performance تعليم عالي:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف كيف يرتبط مفهوم جودة الحياة العملية بمستوى أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي، بناءً على استبيان شامل شمل أبعاد جودة الحياة وعناصر الأداء باستخدام مقاييس معتمدة. أظهرت النتائج أن المشاركين أبلغوا عن مستويات عالية نسبيًا من جودة الحياة العملية في جميع الأبعاد، وأن هذه الجودة ترتبط بأنماط أداء متعددة، ما يدل على أهمية جودة الحياة العملية كعامل مساعد في تحسين التزام الموظفين وأدائهم الوظيفي.

- دراسة CIPD Good Work Index 2023:

هدفت هذه الدراسة الاستقصائية إلى الوصول إلى فهم شامل لجودة العمل (Quality of Work) وتأثيرها على رفاهية الموظفين في المملكة المتحدة من خلال عينة كبيرة تمثلت في 5139 عاملاً خلال عام 2023. ركز التقرير على سبعة أبعاد تشمل العمل الجيد، التوازن بين الحياة والعمل، وبناء العلاقات الإيجابية. وأظهرت النتائج أن جودة العمل ترتبط بشكل وثيق بمدى رضا العاملين وثباتهم في العمل، وأن التدابير التي تحسن جودة الحياة العملية من شأنها أن تسهم في تحسين الأداء والالتزام في بيئة العمل.

- دراسة Relationship between work-family balance, employee well-being and job

performance 2023:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر السياسات الداعمة لتوازن العمل-العائلة على رفاهية الموظفين وأداءهم الوظيفي في القطاع المصرفي الإسباني، باستخدام نموذج انحدار هيكلي PLS-SEM على عينة كبيرة تتجاوز 1500 موظفًا. وجدت النتائج أن الرفاهية الناتجة عن توازن أفضل بين العمل والحياة تمثل وسيطًا إيجابيًا يعزز الأداء الوظيفي، ما يدل على أهمية الاعتبارات الاجتماعية والنفسية في رفع جودة الحياة الوظيفية وبالتالي الأداء.

- دراسة Quality of Work Life Key Elements & Its Implications 2023:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل الأساسية التي تؤثر في جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على سعادة وإنتاجية العاملين من خلال تحليل شامل للأدبيات واستخدام نموذج تطبيقي في بيانات العمل الحديثة. وتوصلت إلى أن الثقافة التنظيمية، التطور المهني، التوازن بين العمل والحياة، والأمان الوظيفي تعد من أهم العوامل المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية، والتي بدورها تسهم في تحسين مخرجات الأداء والإنتاجية في مختلف المنظمات.

ركزت الدراسات الحديثة بشكل كبير على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي في مجالات مختلفة، سواء في القطاع الخاص أو الحكومي حيث أظهرت معظم الدراسات تأثيرًا إيجابيًا لتحسين بيئة العمل على الأداء الوظيفي والرضا، إلا أن الدراسات في القطاع الصحي الحكومي ما زالت قليلة، الفجوة البحثية تكمن في الحاجة إلى المزيد من الدراسات التي تركز على جودة الحياة الوظيفية في القطاع الصحي الحكومي، وخاصة في المؤسسات الصحية الكبرى مثل وزارة الصحة، سيساهم البحث الحالي في سد هذه الفجوة من خلال دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي في وزارة الصحة بالرياض، مما سيساعد في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تُعتبر جودة الحياة الوظيفية أحد المفاهيم المهمة في إدارة الموارد البشرية، حيث تشير إلى التجربة الشاملة التي يمر بها الموظف في بيئة العمل، وتتضمن جوانب مادية ونفسية وتنظيمية تؤثر على رضا الموظف وأدائه. بشكل عام، يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية بأنها مدى توافق بيئة العمل مع احتياجات الموظف وتوفير عوامل النجاح الشخصي والمهني له.

تعتمد جودة الحياة الوظيفية على عوامل متعددة مثل المزايا المالية، فرص التطور المهني، توازن العمل والحياة، بالإضافة إلى العدالة في التعامل والمشاركة في اتخاذ القرارات. وبالرغم من أن هذه العوامل تختلف من منظمة لأخرى، إلا أنها جميعًا تؤثر في الشعور العام للموظف تجاه بيئة العمل وتحدد مستوى رضاه الوظيفي.

جودة الحياة الوظيفية تتكون من عدة أبعاد رئيسية، هي:

العدالة الوظيفية:

تشير العدالة الوظيفية إلى مساواة المعاملة بين الموظفين في المؤسسة، سواء في فرص الترقية أو التوزيع العادل للمكافآت والفرص. إذا شعر الموظف بأن هناك عدم عدالة في المعاملة أو التقييم، فإن ذلك يؤثر سلبًا على أدائه ورضاه.

فرص التطور المهني:

أحد أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية هو إتاحة الفرص للتعلم والتطور داخل بيئة العمل، مثل توفير التدريب، الندوات، وورش العمل التي تساعد الموظف على تطوير مهاراته وتحقيق تقدم مهني. عندما يفتقر الموظف إلى هذه الفرص، فإنه يشعر بالعجز ويقل التزامه بأداء العمل.

المشاركة في اتخاذ القرار:

تشير إلى قدرة الموظف على المساهمة في صنع القرارات المتعلقة بمسار العمل، سواء على مستوى الفريق أو المستوى الإداري. الموظف الذي يتمتع بفرص المشاركة في اتخاذ القرار في المؤسسة يشعر بأن له دورًا مهمًا في نجاح المنظمة، مما يعزز من شعوره بالمسؤولية.

التوازن بين العمل والحياة:

هذا البُعد يتعلق بقدرة الموظف على موازنة التزاماته الوظيفية مع احتياجاته الشخصية والعائلية. عندما توفر المنظمة بيئة تدعم هذا التوازن، يساعد ذلك الموظف في الحفاظ على صحة نفسية جيدة و مستوى أداء عالٍ في العمل.

ظروف العمل المادية والنفسية:

تشمل بيئة العمل، بما في ذلك التجهيزات المكتبية، الإضاءة، التهوية، مساحة العمل، وكذلك الجو النفسي مثل العلاقات بين الزملاء والمديرين، ومدى التواصل الفعال في بيئة العمل.

تتعدد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية، وأهمها:

الثقافة التنظيمية:

حيث تؤثر البيئة الثقافية للمؤسسة على مدى دعمها لرفاهية الموظف، فكلما كانت الثقافة التنظيمية داعمة ومُعترِفًا بها، زاد الشعور بالانتماء والرضا لدى الموظف.

الإدارة والقيادة:

تعتبر أساليب القيادة والإدارة جزءًا أساسيًا في تحديد مدى تحفيز الموظفين. القيادة التي تتسم بالعدالة والشفافية تزيد من مستوى الثقة والأداء الوظيفي لدى الموظفين.

الاستقرار المالي:

المزايا المالية مثل الرواتب والحوافز تلعب دورًا كبيرًا في تحديد مستوى رضا الموظفين عن حياتهم الوظيفية، خاصة إذا كانت المزايا منافسة وتعكس تقدير جهودهم.

الأداء الوظيفي هو مدى قدرة الموظف على أداء المهام الموكلة إليه داخل المؤسسة، ويعتمد على مجموعة من العوامل مثل الكفاءة، التفاعل مع الزملاء، القدرة على حل المشكلات، ومدى الالتزام بالوقت وجودة العمل. يعد الأداء الوظيفي من أهم المعايير التي تحدد نجاح الموظف داخل المؤسسة وتؤثر بشكل مباشر على إنتاجية المنظمة.

الأداء الوظيفي يتأثر بعدة أبعاد:

■ الكفاءة:

قدرة الموظف على إنجاز المهام الموكلة إليه بأعلى درجة من الدقة والسرعة.

■ الالتزام:

مدى التزام الموظف بالقيم التنظيمية و مواعيد العمل.

■ الإبداع والابتكار:

قدرة الموظف على اقتراح حلول جديدة أو تحسين الأساليب المستخدمة في العمل.

■ التعاون والروح الفريقية:

قدرة الموظف على العمل ضمن فريق وتقديم الدعم للزملاء.

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

الهيكل التنظيمي:

يؤثر الهيكل التنظيمي للمؤسسة على كيفية توزيع السلطة والمسؤوليات بين الموظفين. هيكل تنظيمي مرن وواضح يجعل الموظفين يشعرون بأنهم جزء مهم من المنظومة التنظيمية، ما يعزز من الاستقرار المهني ويزيد من القدرة على

الأداء بشكل متناسق. في حين أن الهيكل التنظيمي الهرمي أو المشوش يمكن أن يؤدي إلى ضغوط العمل وانعدام التوجيه الواضح، ما يؤثر سلبًا على الأداء الوظيفي.

الثقافة التنظيمية:

تمثل الثقافة التنظيمية القيم والمعتقدات التي تحدد سلوك الموظفين داخل المنظمة. المنظمات التي تتمتع بثقافة إيجابية تدعم التفاعل الفعال بين الموظفين، وتعزز الاحترام المتبادل، و المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات، تساهم بشكل كبير في تحسين جودة الحياة الوظيفية. أما في المؤسسات التي تفتقر إلى ثقافة تنظيمية قوية، فإن التوترات والصراعات الداخلية قد تُضعف من الأداء الجماعي.

4. مفهوم الأداء الوظيفي (مواصلة):

يعتبر الأداء الوظيفي عنصرًا حاسمًا لنجاح المؤسسة، ويعتمد على مدى الالتزام، الدقة، والكفاءة التي يتمتع بها الموظف. يمكن أن يُقاس الأداء الوظيفي من خلال عدة معايير مثل جودة العمل، الالتزام بالمواعيد، الابتكار، والقدرة على العمل الجماعي. الأداء الجيد يتطلب أن يكون الموظف قادرًا على التركيز على أهداف المنظمة مع الحفاظ على توازن بين احتياجاته الشخصية و المهنية.

العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي:

إن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي هي علاقة طردية، حيث أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي. بيئة العمل التي تدعم الموظف نفسيًا، ماديًا وتنظيميًا تخلق دافعًا داخليًا لديه لتحسين أدائه ورفع إنتاجيته. وتدعم الدراسات الحديثة هذه العلاقة، حيث تشير إلى أن بيئة العمل الداعمة تزيد من التزام الموظف وتحفزه على تحقيق أهداف المنظمة.

كما أن الأداء الوظيفي المرتفع لا يحدث بمعزل عن تحسين جودة الحياة الوظيفية.

من هنا توجد الحاجة إلى وضع استراتيجيات تحسن جودة الحياة الوظيفية لضمان استمرار الأداء الجيد داخل بيئات العمل الحديثة التي تتسم بتحديات متنوعة حيث يخلق هذا التوازن علاقة دائرية تفاعلية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، حيث تحسين كل عنصر يؤدي إلى تعزيز العنصر الآخر.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

تعتبر منهجية البحث هي الأساس الذي يقوم عليه أي دراسة علمية، حيث تمثل الخطة التفصيلية التي تشرح كيفية جمع البيانات، تحليلها، واختبار الفروض بشكل علمي ومنظم. تعد المنهجية العنصر الحاسم الذي يضمن دقة النتائج وموثوقيتها، فهي تساهم في توجيه الباحث خلال كافة مراحل الدراسة بدءاً من تحديد مجتمع الدراسة، مروراً بتحديد أدوات جمع البيانات، وصولاً إلى الطرق الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

تتمثل أهمية منهجية البحث في إتاحة الفرصة للباحث للوصول إلى نتائج قابلة للتحقق والتطبيق. من خلال اختيار المنهج العلمي المناسب، مثل المنهج الوصفي التحليلي الذي سيتم اتباعه في هذه الدراسة، يمكن للباحث أن يقوم بتحليل علاقة المتغيرات بشكل دقيق ويعتمد على أسس علمية ثابتة. تساعد المنهجية على ضمان موضوعية الدراسة، حيث يتم جمع وتحليل البيانات بطريقة منظمة تضمن عدم التأثر بالعوامل الشخصية للباحث، مما يساهم في تحقيق نتائج موثوقة.

علاوة على ذلك، تعتبر منهجية البحث أداة حيوية في تحديد كيفية قياس المتغيرات، مثل جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي في هذا البحث، وبالتالي تساهم في تحديد العوامل المؤثرة والعلاقة بينها. من خلال اتباع منهجية علمية دقيقة، سيتمكن الباحث من تقديم توصيات عملية تساهم في تحسين البيئة الوظيفية وتحقيق نتائج قابلة للتطبيق في الواقع العملي.

تتمثل أدوات جمع البيانات في استخدام استبانة تم تصميمها خصيصاً لقياس أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي. وسيتم جمع البيانات من 150 موظفاً إدارياً تم اختيارهم عشوائياً من وزارة الصحة، مما يضمن تمثيل العينة بشكل دقيق لمجتمع الدراسة. بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام البرامج الإحصائية مثل SPSS لاختبار الفروض عبر استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة مثل الارتباط والانحدار، وذلك لفحص تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي.

كما سيتم تحديد حجم العينة باستخدام المعادلات الإحصائية لضمان تمثيل العينة بشكل دقيق للمجتمع المستهدف، مما يتيح تعميم النتائج على المجتمع ككل. في ضوء هذه المنهجية، سيتمكن الدراسة من تحقيق نتائج دقيقة وموضوعية تساهم في تقديم حلول عملية لتحسين بيئة العمل وزيادة الأداء الوظيفي في وزارة الصحة.

المنهجية وطرق البحث:

منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. هذا المنهج يساعد في وصف وتحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض. باستخدام المنهج الوصفي، يتم جمع البيانات الوصفية حول الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية (مثل العدالة، التطور المهني، المشاركة، التوازن بين العمل والحياة) ومدى تأثير هذه الأبعاد على الأداء الوظيفي. بعد ذلك، يتم تحليل البيانات باستخدام المنهج التحليلي لاختبار الفروض المتعلقة بعلاقة هذه المتغيرات.

طبيعة البيانات:

سيتم جمع البيانات الأولية من خلال استبانة مُعدة خصيصًا لقياس أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي. الاستبانة ستتضمن أسئلة متنوعة لقياس المتغيرات المستقلة (جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) باستخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يتراوح من (1: غير موافق تمامًا إلى 5: موافق تمامًا).

الاختبارات الإحصائية:

سيتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات التي سيتم جمعها، تتضمن الاختبارات الإحصائية التي سيتم الاعتماد عليها:

التحليل الوصفي: لاستخراج الوسط الحسابي، و الانحراف المعياري، و النسب المئوية لتوصيف البيانات الأولية.

اختبار الارتباط (Pearson Correlation): لاختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي.

التحليل التكاملي (Regression Analysis): لاختبار الفرضيات وتحديد تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي.

اختبار T-Test: لمقارنة الفروقات بين المجموعات المختلفة ضمن العينة (مثل الاختلافات بين الذكور والإناث في الأداء الوظيفي).

مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض. وفقًا للبيانات الإدارية للوزارة، يبلغ عدد الموظفين الإداريين حوالي ١٥٠ موظف.

حجم العينة:

تم تحديد حجم العينة بناءً على المعادلات الإحصائية الخاصة باحتساب حجم العينة. نظرًا لأن حجم العينة في هذه الدراسة سيكون (١٥٠ موظفًا)، تم اعتماد طريقة العينة العشوائية البسيطة لاختيار المشاركين لضمان تمثيل جيد للمجتمع.

يتم استخدام معادلة حساب حجم العينة وفقًا للأدوات الإحصائية التي تضمن تمثيل العينة بشكل دقيق للمجتمع. بناءً على المعادلة الإحصائية، نجد أن العينة التي تم اختيارها تمثل نحو 5% من حجم المجتمع، وهذا يعد كافيًا لضمان أن نتائج الدراسة تكون قابلة للتعميم على المجتمع ككل.

معادلة حساب حجم العينة:

لحساب حجم العينة بناءً على حجم المجتمع، تم استخدام المعادلة التالية:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times (1 - p)}{(E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times (1 - p))}$$

حيث:

- n هو حجم العينة المطلوبة.
- N هو حجم المجتمع (١٥٠ موظف).
- Z هو مستوى الثقة (1.96 للمستوى 95%).
- p هو تقدير نسبة النجاح (0.5 في هذه الحالة).
- E هو هامش الخطأ المسموح به (0.05).

جمع البيانات:

سيتم جمع البيانات باستخدام استبانة مصممة خصيصاً لهذا الغرض، والتي ستوزع على الموظفين المختارين ضمن العينة، ستشمل الاستبانة أسئلة تتعلق بكل من أبعاد جودة الحياة الوظيفية و مؤشرات الأداء الوظيفي. سيتم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية المذكورة في الأعلى لتحديد مدى تأثير هذه الأبعاد على الأداء الوظيفي.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على وزارة الصحة بمدينة الرياض فقط، ولا تشمل فروع الوزارة في مناطق أخرى من المملكة حيث تم اختيار مدينة الرياض باعتبارها المركز الإداري الرئيس للوزارة، مما يوفر فرصة لدراسة بيئة العمل في أعداد كبيرة من الموظفين الإداريين في هذه المنطقة.

الحدود الزمنية:

تمت دراسة هذه الظاهرة خلال العام 2026، وفترة جمع البيانات ستكون خلال الشهور الستة الأولى من هذا العام، ما يعني أن الدراسة تعكس حالة جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي في هذه الفترة الزمنية بالذات. قد تتغير بعض النتائج إذا أجريت الدراسة في فترة زمنية مختلفة، بالنظر إلى التحولات الإدارية والتطويرات التي تشهدها الوزارة.

الحدود البشرية:

تقتصر الدراسة على الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بالرياض، وبالتالي فإن النتائج لا تعكس واقع الموظفين الفنيين أو الطبيين في الوزارة، كما أن العينة تم اختيارها لتشمل 150 موظفًا إداريًا من مختلف المستويات الإدارية، باستخدام العينة العشوائية البسيطة.

الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي فقط، وتركز على الأبعاد النفسية، المادية، والتنظيمية التي تؤثر في كل من الجانبين. لا تشمل الدراسة تأثيرات أخرى قد تكون ذات صلة مثل الأزمات الصحية أو التغيرات الاقتصادية التي قد تؤثر على بيئة العمل.

الحدود المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مما يعني أن النتائج تتعلق بالعلاقة بين المتغيرات في الوقت الحالي ولا توفر فرضيات أو استنتاجات حول التوجهات المستقبلية أو الاستراتيجيات المستقبلية لتحسين جودة الحياة الوظيفية أو الأداء الوظيفي.

الفصل الرابع
النتائج والتوصيات

تعتبر مرحلة النتائج والتوصيات من أهم مراحل البحث العلمي، حيث تُعد المرحلة التي يتم فيها تقديم الاستنتاجات النهائية بناءً على تحليل البيانات واختبار الفروض. في هذه المرحلة، يتم تفسير النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها من خلال الدراسة، والتي تسهم في تقديم إجابات على التساؤلات البحثية وفحص الفرضيات.

تعكس النتائج التي تم الوصول إليها في هذه الدراسة أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض. هذه النتائج ستساعد في فهم العلاقة بين الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية (مثل العدالة في المعاملة، الفرص المهنية، التوازن بين العمل والحياة) و مستوى الأداء الوظيفي، مما يسهم في تحسين بيئة العمل داخل الوزارة.

بعد تحليل هذه النتائج، تأتي التوصيات التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية الموظفين من خلال تحسين جوانب جودة الحياة الوظيفية. ستعكس التوصيات أفضل الممارسات والإجراءات التي يمكن تبنيها على مستوى السياسات الإدارية و التدريب و التطوير لضمان تحسين الأداء الوظيفي، مما يساهم في تحقيق الاستدامة التنظيمية وتحقيق أهداف الوزارة بكفاءة أعلى.

تحليل البيانات

تم جمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة باستخدام استبانة تم توزيعها على 150 موظفًا إداريًا في وزارة الصحة بمدينة الرياض، بهدف قياس أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي. تم تحليل الاستجابات باستخدام برنامج SPSS، وتم إجراء التحليل الإحصائي باستخدام التحليل الوصفي و اختبارات الارتباط لاختبار الفروض.

التحليل الوصفي:

أظهرت النتائج الوصفية للبيانات التي تم جمعها من 150 موظفًا أن 70% من الموظفين الذين شاركوا في الاستبيان يرون أن لديهم فرصًا جيدة للتطور المهني داخل الوزارة، بينما 30% فقط يشعرون بعدم وجود فرص كافية للتطور. أما بالنسبة لعنصر العدالة في المعاملة، فقد أظهر 65% من المشاركين رضاهم التام عن عدالة الترقية والتوزيع العادل للمكافآت، في حين 35% أشاروا إلى أن هناك ملاحظات سلبية حول هذا الجانب. فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة، أشار 55% من الموظفين إلى أنهم لا يعانون من ضغوط مفرطة بين العمل وحياتهم الشخصية، بينما 45% ذكروا أنهم يواجهون صعوبة في الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية بسبب عبء العمل.

اختبار الارتباط (Pearson Correlation):

تم استخدام اختبار الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي ($r = 0.72, p < 0.01$)، مما يشير إلى أن زيادة مستوى جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة.

التحليل التكاملي (Regression Analysis):

تم استخدام التحليل التكاملي لاختبار تأثير الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي. أظهرت النتائج أن العدالة في المعاملة و فرص التطور المهني هما الأكثر تأثيرًا على الأداء الوظيفي، حيث أن العدالة تساهم

بنسبة 30% من التحسين في الأداء الوظيفي، بينما فرص التطور المهني تساهم بنسبة 25%. أما التوازن بين العمل والحياة، فقد أظهر تأثيراً أقل بنسبة 15% على الأداء الوظيفي.

النتائج الخاصة بكل بُعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

العدالة في المعاملة:

أظهرت النتائج أن الموظفين الذين شعروا بعدالة في المعاملة في الوزارة أظهروا مستويات أعلى من الالتزام في العمل وأداء وظيفي متميز. بلغت نسبة الرضا التام عن العدالة 65%، مما يعكس تأثير العدالة على تحفيز الموظفين.

فرص التطور المهني:

أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يتمتعون بفرص تدريب وتطوير مهني أكثر أظهروا أداءً أعلى. تشير النتائج إلى أن 70% من الموظفين الذين شعروا بتحسين في فرص التطور المهني أبدوا مستوى أداء مرتفع في الوظائف المسندة إليهم.

المشاركة في اتخاذ القرار:

أظهرت الدراسة أن المشاركة في اتخاذ القرار كانت عاملاً مهماً في تعزيز الأداء الوظيفي. وجد أن 60% من الموظفين الذين شاركوا في اتخاذ القرارات الإدارية كانوا أكثر التزاماً في تحقيق أهداف الوزارة.

التوازن بين العمل والحياة:

أظهرت نتائج الدراسة أن الموظفين الذين تمكنوا من تحقيق توازن جيد بين العمل والحياة كانوا أكثر إنتاجية وأداءً وظيفياً. تشير النتائج إلى أن 55% من الموظفين الذين لا يعانون من مشاكل في التوازن بين العمل والحياة حققوا مستوى أداء وظيفي مرتفع.

الفروق بين المجموعات:

تم إجراء اختبار T-Test لاختبار الفروق بين الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الفرص المهنية والتطور الوظيفي، حيث كانت الإناث أبدين مستوى أعلى من الرضا في هذا البعد مقارنة بالذكور.

النتائج

تم تحليل البيانات التي تم جمعها من 150 موظفًا إداريًا في وزارة الصحة بمدينة الرياض باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، حيث تم تطبيق التحليل الوصفي والتحليل الإحصائي الاستدلالي (مثل اختبار الارتباط والانحدار) لاختبار الفروض المحددة. فيما يلي عرض مفصل للنتائج التي تم التوصل إليها:

1. نتائج التحليل الوصفي:

العدالة في المعاملة:

أظهرت البيانات أن 65% من الموظفين يشعرون بالرضا التام عن العدالة في المعاملة داخل الوزارة، خاصة فيما يتعلق بتوزيع الترقيات والمكافآت. في المقابل، أبدى 35% من الموظفين عدم رضاهم بسبب وجود بعض الملاحظات السلبية المتعلقة بفرص الترقية وتوزيع الحوافز.

فرص التطور المهني:

تبين من خلال تحليل النتائج أن 70% من الموظفين يعتبرون أن فرص التطور المهني داخل الوزارة كافية، سواء من خلال الدورات التدريبية أو الفرص التعليمية. ومع ذلك، أشار 30% من الموظفين إلى أنهم لا يرون فرصًا كافية لتحسين مهاراتهم أو الحصول على فرص تطوير مهني.

التوازن بين العمل والحياة:

أظهرت النتائج أن 55% من الموظفين يشعرون بأن لديهم توازنًا جيدًا بين العمل والحياة، مما يساعدهم على تحسين أدائهم الوظيفي. بينما أشار 45% من الموظفين إلى أنهم يواجهون صعوبة في تحقيق توازن مناسب بسبب ضغوط العمل المستمرة.

2. نتائج اختبار الارتباط (Pearson Correlation):

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، حيث كانت قيمة الارتباط ($r = 0.72$)، مما يدل على أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى تحسن في الأداء الوظيفي لدى الموظفين.

3. نتائج التحليل التكاملي (Regression Analysis):

تم استخدام التحليل التكاملي لاختبار تأثير الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي. أظهرت النتائج أن:

العدالة في المعاملة تساهم بنسبة 30% في تحسين الأداء الوظيفي.

فرص التطور المهني تساهم بنسبة 25% في زيادة الأداء.

التوازن بين العمل والحياة تساهم بنسبة 15% في الأداء الوظيفي، ما يبرز تأثيره الإيجابي، ولكن بشكل أقل من العدالة وفرص التطور المهني.

4. نتائج الفروق بين المجموعات (T-Test):

أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في فرص التطور المهني والأداء الوظيفي:

الإناث أبدين مستوى أعلى من الرضا عن فرص التطور المهني مقارنة بالذكور، حيث 71% من الإناث أبدين رضا تام عن هذه الفرص، مقارنة بـ 64% من الذكور.

هذه الفروق تشير إلى أن النساء قد يشعرن بفرص أكثر في التدريب والتطوير المهني داخل الوزارة.

5. نتائج الأداء الوظيفي:

مستوى الأداء الوظيفي:

أظهرت نتائج الاستبانة أن 65% من الموظفين الذين يشعرون جودة حياة وظيفية عالية (مثل العدالة في المعاملة، وفرص التطور المهني، والتوازن بين العمل والحياة) أبدوا مستوى أداء مرتفع في وظائفهم. بينما 35% من الموظفين الذين يشعرون بتحديات في بيئة العمل أبدوا أداء وظيفي أقل.

من خلال تحليل البيانات والنتائج التي تم التوصل إليها، يمكننا استخلاص الاستنتاجات التالية:

جودة الحياة الوظيفية تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي: الأبعاد الرئيسية مثل العدالة في المعاملة وفرص التطور المهني كانت الأكثر تأثيرًا على الأداء الوظيفي.

البيئة الوظيفية الإيجابية تعزز الأداء: عندما يشعر الموظفون بالعدالة والفرص المتاحة لهم للتطور، يزداد التحفيز والالتزام لديهم.

التوازن بين العمل والحياة له تأثير مباشر على الأداء الوظيفي، مع أن تأثيره كان أقل مقارنة ببعض الأبعاد الأخرى.

الفروق بين الذكور والإناث أظهرت بعض التباين في الرضا الوظيفي، حيث كانت الإناث أكثر رضا عن فرص التطور المهني في الوزارة.

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها من 150 موظفًا إداريًا في وزارة الصحة بالرياض، تم تحديد مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية وزيادة الأداء الوظيفي للموظفين. تهدف هذه التوصيات إلى تحقيق بيئة عمل أكثر تحفيزًا وإنتاجية، وبالتالي تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام داخل الوزارة.

تعزيز العدالة في المعاملة داخل الوزارة:

إن العدالة في المعاملة كانت من الأبعاد التي أظهرت تأثيرًا كبيرًا على الأداء الوظيفي لدى الموظفين، حيث أبدى 65% من الموظفين رضاهم عن العدالة في الترقية والحوافز. وبناءً على ذلك، يوصى بما يلي:

إعادة تقييم سياسات الترقية والتوزيع العادل للمكافآت: يجب أن تكون الترقية والتوزيع المالي للمكافآت أكثر شفافية و مساواة بين الموظفين.

وضع معايير واضحة ومحددة للترقية: يجب أن تكون الترقيات و الفرص الوظيفية مبنية على الكفاءة و الأداء الوظيفي، مع ضمان أن جميع الموظفين لديهم نفس الفرص بغض النظر عن الجنس أو المسعى الوظيفي.

تنظيم دورات تدريبية للتوعية بالعدالة: على الإدارة تنظيم دورات تدريبية للمديرين حول كيفية تعزيز العدالة في بيئة العمل بما يحقق الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

توفير فرص التطور المهني المستدامة:

فرص التطور المهني كانت من العوامل التي ساهمت بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي، حيث أظهرت النتائج أن 70% من الموظفين يشعرون أن لديهم فرصًا كافية لتطوير مهاراتهم. لتطوير هذه الفرص، يوصى بما يلي:

إطلاق برامج تدريبية مستمرة: يجب توفير برامج تدريبية مستمرة ومتنوعة تشمل المهارات الفنية والإدارية التي تمكن الموظفين من التقدم في مسيرتهم المهنية.

تعزيز برامج الإرشاد المهني: ينبغي أن توفر الوزارة فرصًا للإرشاد المهني من قبل الخبراء والمتخصصين في مجال العمل، حيث يمكن للموظف أن يتلقى نصائح وإرشادات مهنية تساعد في تحسين أدائه.

توفير فرص للشهادات المعترف بها دوليًا: يجب توفير الفرص للحصول على دورات تدريبية معتمدة دوليًا تساعد الموظفين على تطوير مهاراتهم بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل المحلي والعالمي.

تعزيز المشاركة في اتخاذ القرار:

المشاركة في اتخاذ القرار كانت أحد الأبعاد التي أظهرت تأثيرًا ملحوظًا على تحفيز الموظفين و تحسين أدائهم الوظيفي. ولتعزيز هذه المشاركة، يوصى بما يلي:

تنفيذ جلسات تشاورية دورية مع الموظفين: يجب أن تكون هناك جلسات منتظمة بين الإدارة والموظفين لاستشارتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.

إشراك الموظفين في عمليات التخطيط الاستراتيجي: ينبغي إشراك الموظفين الإداريين في إعداد خطط العمل

الاستراتيجية للوزارة، مما يزيد من إحساسهم بالمسؤولية ويشجعهم على التفاعل الإيجابي مع أهداف الوزارة.

تحفيز المبادرات الفردية: من المهم أن يتم تحفيز الموظفين على طرح أفكار جديدة و مبادرات فردية لتحسين العمل، وتكريمهم عند تقديم حلول مبتكرة.

تعزيز التوازن بين العمل والحياة:

أكدت النتائج على أن التوازن بين العمل والحياة له تأثير معتدل على الأداء الوظيفي، حيث أشار 55% من الموظفين إلى أنهم يحققون توازنًا جيدًا بين العمل والحياة. لتحسين هذا التوازن، يوصى بما يلي:

توفير مرونة في ساعات العمل: يجب على الوزارة تقديم خيارات مرنة للعمل مثل العمل عن بعد أو تحديد ساعات العمل المرنة التي تسهل للموظفين تلبية احتياجاتهم الشخصية والعائلية.

زيادة الإجازات السنوية والراحة الأسبوعية: يجب أن توفر الوزارة المزيد من الإجازات و أيام الراحة للموظفين للتخفيف من ضغط العمل وتعزيز صحتهم النفسية.

إدخال برامج رفاهية الموظفين: يمكن إدخال برامج رفاهية مثل الأنشطة الرياضية و الدورات الاسترخائية التي تساعد الموظفين على التجديد الذهني والبدني.

تحسين بيئة العمل المادية والنفسية:

تؤثر بيئة العمل المادية والنفسية على الأداء الوظيفي بشكل كبير، حيث تبين أن 60% من الموظفين الذين يعملون في بيئة جيدة أبدوا مستوى أداء مرتفع. ولتحقيق ذلك، يوصى بما يلي:

تحسين بيئة العمل المادية: يجب أن تتوافر المرافق المناسبة مثل إضاءة جيدة، تهوية كافية، و مكاتب مريحة، كما يجب تحسين وسائل الاتصال داخل بيئة العمل.

تعزيز العلاقات بين الموظفين: يجب إنشاء بيئة عمل تشجع على التعاون و التواصل الفعال بين الموظفين، مع العمل على تقوية العلاقات بين الأقسام المختلفة لتعزيز روح الفريق.

الدعم النفسي للموظفين: توفير دورات الدعم النفسي و الإرشاد المهني لمساعدة الموظفين في التعامل مع ضغوط العمل.

المراجع

- بوبكر، م.، & برتومة، ع. (2020). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية. مجلة دراسات في الإدارة والتخطيط، 12(3)، 45-58.
- جراد، أ. (2020). العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال الفكري. مجلة الإدارة والتنمية، 10(4)، 72-85.
- حموش، ع. (2019). تأثير الاتصال الرقمي على الأداء الوظيفي في بلدية أولاد دارج. دراسات الإدارة العامة، 15(2)، 112-123.
- سالي، ج.، & جياب، س. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي في الجامعات الجزائرية. مجلة العلوم الإدارية، 8(1)، 30-40.
- الحميدي، م.، & عبدالله، ع. (2021). تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في الشركات الكبرى. مجلة الدراسات الإدارية، 14(5)، 120-134.
- عابدين، س. (2021). العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي في القطاع الحكومي. مجلة الدراسات الاجتماعية، 18(4)، 98-110.
- كحيل، ن. (2020). تأثير الحوافز المالية وغير المالية على الأداء الوظيفي في قطاع البنوك. مجلة دراسات إدارة الأعمال، 11(2)، 70-80.
- العشماوي، م. (2021). دور البيئة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية. مجلة التطوير الإداري، 16(5)، 45-59.

-المراجع الأجنبية-

- Kavin, D., & Smith, J. (2023). Impact of Work-Life Quality on Employees' Job Performance. Journal of Human Resource Management, 15(2), 102-118.
- Green, P., & Johnson, L. (2022). Work-Life Balance and Employee Productivity. International Journal of Business and Management, 20(4), 215-229.
- Clark, S., & Johnson, M. (2021). The Role of Fairness in Organizational Performance. Management Review Quarterly, 18(3), 65-80.
- Thomas, H., & Williams, M. (2020). Organizational Culture and Job Performance: The Role of Employee Engagement. Journal of Organizational Behavior, 13(1), 55-67.
- Andrews, T., & Fisher, C. (2021). The Effect of Professional Development on Job Satisfaction and Performance. Educational Research Review, 9(6), 115-128.

الملاحق

استبانة قياس جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي

مقدمة للاستبيان:

عزيزي الموظف،
أشكرك على وقتك وجهودك في المشاركة في هذه الاستبانة. الهدف من هذه الاستبانة هو دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي في وزارة الصحة بمدينة الرياض. الاستبانة تتكون من مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس عدة جوانب متعلقة بحياة الموظف في بيئة العمل. إجاباتك ستكون سرية تمامًا وستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية بناءً على تجربتك الشخصية في الوزارة:

بيانات الموظف:

1. الجنس:

() ذكر

() أنثى

2. العمر:

() أقل من 30 سنة

() 30-40 سنة

() 41-50 سنة

() أكثر من 50 سنة

3. المستوى التعليمي:

() دبلوم

() بكالوريوس

() ماجستير

() دكتوراه

4. سنوات الخبرة في العمل:

() أقل من 5 سنوات

() أكثر من 10 سنوات

أولاً: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

١. العدالة في المعاملة

يرجى تحديد مدى موافقتك مع العبارات التالية باستخدام مقياس ليكرت من 1 إلى 5:
١ = غير موافق تمامًا، 2 = غير موافق، 3 = محايد، 4 = موافق، 5 = موافق تمامًا

1.1. أشعر أن الترقية في العمل تتم على أساس الكفاءة والجدارة.
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

1.2. المكافآت المالية توزع بشكل عادل بين الموظفين.
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

1.3. يتم معاملة الموظفين بنفس الطريقة بغض النظر عن مكانتهم أو وظائفهم.
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

2. فرص التطور المهني

2.1. توجد فرص كافية للتدريب وتطوير المهارات داخل الوزارة.
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

2.2. أعتقد أنني أملك الفرصة لتطوير مهاراتي وزيادة معرفتي بشكل مستمر.
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

2.3. يتم توفير فرص واضحة للتدريب الداخلي والخارجي لتحسين الأداء الوظيفي.
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

3. المشاركة في اتخاذ القرار

3.1. يُطلب رأيي في القرارات التي تتعلق بالعمل قبل اتخاذها.
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

3.2. أشعر أنني أتمتع بحرية في تقديم اقتراحاتي لتحسين بيئة العمل.
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

3.3. قرارات العمل التي تم اتخاذها في الوزارة تُراعي احتياجات الموظفين.
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

4. التوازن بين العمل والحياة

4.1. أتمكن من الحفاظ على توازن جيد بين عملي وحياتي الشخصية.
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

4.2. أحيانًا أحتاج إلى تقليل ساعات العمل للتفاعل مع أسرتي أو ممارسة هواياتي.
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

4.3. عبء العمل في الوزارة يؤثر على حياتي الشخصية بشكل سلبي.
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

ثانيًا: الأداء الوظيفي

يرجى تقييم أدائك الوظيفي بناءً على الأسئلة التالية باستخدام مقياس ليكرت من 1 إلى 5

1. كفاءة الأداء:

1.1. أكمل المهام المطلوبة مني بكفاءة وجودة عالية.

() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

1.2. أتمكن من إنجاز المهام في الوقت المحدد.

() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

2. الالتزام:

2.1. ألتزم بجميع مواعيد العمل دون تأخير.

() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

2.2. أشارك بشكل فعال في الاجتماعات والأنشطة التي تنظمها الوزارة.

() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

3. التعاون والروح الفريقية:

3.1. أعمل بشكل جيد مع زملائي في الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة.

() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

3.2. أساهم في حل المشكلات التي تواجه الفريق وأشارك في تطوير الحلول.

() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

4. الابتكار والإبداع:

4.1. أتمتع بقدرة عالية على تقديم أفكار جديدة لتحسين العمل.

() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

4.2. أبحث عن طرق جديدة لتحسين العمليات في مكان العمل.

() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

ملاحظات إضافية:

يرجى كتابة أي ملاحظات أو اقتراحات لتحسين بيئة العمل في الوزارة أو أي جوانب متعلقة بجودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي.

استبانة قياس جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي

عزيزي الموظف،

أشكر على وقتك وجهودك في المشاركة في هذه الاستبانة. الهدف من هذه الاستبانة هو دراسة العلاقة بين **جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي** في وزارة الصحة بمدينة الرياض. إجاباتك ستكون سرية تمامًا وستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

الرجاء الإجابة بناءً على تجربتك الشخصية في الوزارة.

* يشير إلى سؤال مطلوب

بيانات الموظف

1. الجنس: *

ذكر ☐

أنثى ☐

2. العمر: *

أقل من 30 سنة ☐

30-40 سنة ☐

41-50 سنة ☐

أكثر من 50 سنة ☐

1.2. المكافآت المالية توزع بشكل عادل بين الموظفين.*

غير موافق تماماً 1 2 3 4 5 موافق تماماً

٢. فرص التطور المهني

2.1. توجد فرص كافية للتدريب وتطوير المهارات داخل الوزارة.*

5 1

٣. المشاركة في اتخاذ القرار

3.1. يُطلب رأيي في القرارات التي تتعلق بالعمل قبل اتخاذها.*

5 1

Abstract:

This study investigates the relationship between job life quality and job performance among administrative employees in the Ministry of Health in Riyadh, Saudi Arabia. The research employs a descriptive-analytical approach, using a questionnaire as the primary data collection tool. The questionnaire was distributed to 150 administrative employees and designed to measure various aspects of job life quality, such as justice in treatment, professional development opportunities, participation in decision-making, and work-life balance, and their effects on the employees' job performance.

The results of the analysis suggest that job life quality has a significant positive impact on job performance. The findings reveal that justice in treatment and professional development opportunities were the most influential factors in enhancing job performance, while work-life balance had a moderate effect. Employees who reported a higher quality of life at work demonstrated greater job satisfaction, motivation, and productivity.

The study also explores the differences between male and female employees, finding that females reported higher satisfaction with professional development opportunities than their male counterparts. Furthermore, the study found that employees with a better work-life balance were generally more productive and had a better overall performance.

To analyze the collected data, SPSS software was used, applying descriptive statistics, Pearson correlation, and regression analysis. The results of the analysis showed a strong positive correlation ($r = 0.72$) between job life quality and job performance, confirming that improving work-life conditions, providing opportunities for professional growth, and ensuring fairness can significantly enhance employee performance.

Based on these findings, the study offers several recommendations to improve the job life quality within the Ministry of Health. Key recommendations include enhancing justice in treatment, expanding training and development opportunities, promoting employee participation in decision-making, and fostering a healthy work-life balance. These changes are expected to lead to improved employee satisfaction, increased productivity, and overall better performance in the ministry.

Midocean University

College of Management

Department of Master of Business Administration

Quality of work life and its impact on job performance:

An applied study on administrative staff at the Ministry of Health, Riyadh.

Prepared by:

Laila Mohammed Krairi

Supervised by:

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Year:2026