

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال

أثر جودة حياة العمل على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على القطاع
الخاص بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

اسماء فواز الشمري

242001066

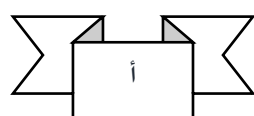
إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

1446 – 2025





وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة ، وها انا

اختتم بحث تخرجي بكل همة ونشاط ما كنت لأفعل لولا فضل الله

فالحمد لله عند البدء وعند الختام

أهدي هذا الجهد المتواضع

الى من منحاني روح الحياة واضاء لي عتمة الدنيا الى من كانا سببا

في وجودي بعد الله وسببا في اشعال وقود همتي ويغمراني

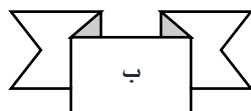
بدعواتهم الصادقة ، إلى من غرسا في حب العلم والتعلم ، إلى من

حبهم يعلو فوق كل حب إلى من ساندوني ووفروا لي سبل

السعادة والنجاح إلى والدي حفظهم الله .

إلى جميع من كان سند وقوه لي بعد الله في مشواري إلى كل

القلوب التي ذكرتني ودعت لي وتمنت لي كل خير.





والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور / الفیصل عبد الحمید محمد حسن

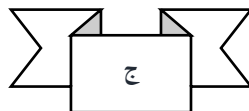
والأستاذ الدكتور / فايز جراد

على كل ما قدماه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا
في جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة ميد أوشن ممثلة بالكادر الأكاديمي

والإداري، لما قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجياً من المولي عز
وجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى .



المستخلص

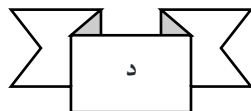
هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة (بيئة العمل الصحية، نظام التعويضات، المشاركة الفعّالة في القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي) على أداء العاملين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام الطريقة الوصفية التحليلية، حيث تم جمع البيانات عبر استبانة ميدانية، وتم توزيع الاستبانة على 440 مشاركاً من العاملين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

و أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية لبعض أبعاد جودة حياة العمل على أداء العاملين، وقد تبين أن بيئة العمل الصحية، المشاركة الفعّالة في القرارات، والاستقرار والأمان الوظيفي تؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين في الشركات المدروسة، ولم يظهر نظام التعويضات تأثيراً معنوياً على الأداء الوظيفي.

وتوصي الدراسة بضرورة تحسين بيئة العمل من خلال التركيز على الجوانب المتعلقة بالصحة والسلامة، وتعزيز مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى توفير الاستقرار الوظيفي لضمان تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية في بيئة العمل.

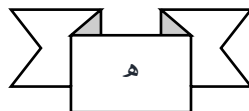
الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل - أداء العاملين - شركات القطاع الخاص - المملكة العربية

السعودية

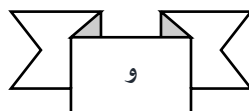


قائمة المحتويات

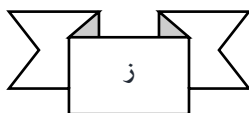
أ.....	بسم الله الرحمن الرحيم
ب.....	الإهداء
ج.....	الشكر والتقدير
د.....	المستخلص
ه.....	قائمة المحتويات
ط.....	قائمة الجداول
1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1.....	المقدمة
3.....	1.1 مشكلة الدراسة:
4.....	2.1 أهمية الدراسة:
4.....	1.2.1 الأهمية العلمية للدراسة
5.....	2.2.1 الأهمية العملية للدراسة
6.....	3.1 أهداف الدراسة:
6.....	4.1 تساؤلات الدراسة
7.....	5.1 فروض الدراسة:
8.....	6.1 الدراسات السابقة:
16.....	7.1 الفجوة البحثية:



17.....	8.1 المنطلقات النظرية للدراسة:
19.....	9.1 المنهجية وطرق البحث:
19.....	10.1 مصادر جمع البيانات:
20.....	11.1 أدوات الدراسة:
20.....	12.1 الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات:
21.....	13.1 حدود الدراسة:
22.....	الفصل الثاني: الإطار النظري:
22.....	المبحث الأول : جودة حياة العمل
22.....	1.1.2 جودة حياة العمل
24.....	2.1.2 أهمية جودة حياة العمل
25.....	3.1.2 عوامل جودة حياة العمل
26.....	4.1.2 أهداف جودة حياة العمل:
28.....	المبحث الثاني: أداء العاملين
28.....	1.2.2 تمهيد:
28.....	2.2.2 تعريف أداء العاملين:
29.....	3.2.2 عناصر الأداء
30.....	4.2.2 محددات وعناصر أداء العاملين: -
30.....	5.2.2 عناصر أداء العاملين:
31.....	6.2.2 أهمية أداء العاملين:



32.....	7.2.2 أهداف تقييم الأداء
35.....	الفصل الثالث: منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)
35.....	1.3 منهج الدراسة
35.....	2.3 مجتمع وعينة الدراسة
38.....	3.3 مصادر جمع البيانات
38.....	4.3 أداة الدراسة
39.....	5.3 المقياس
40.....	6.3 اختبار صدق وثبات أداة الدراسة
41.....	7.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة
43.....	الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات
43.....	1.4 مستوى المتغير المستقل (جودة حياة العمل)
48.....	2.4 مستوى المتغير التابع (أداء العاملين)
52.....	3.4 اختبار معاملات الارتباط
53.....	4.4 اختبار فرضيات الدراسة
57.....	الفصل الخامس نتائج وتوصيات الدراسة
57.....	1.5 نتائج الدراسة
58.....	2.5 التوصيات
60.....	Abstract
61.....	المراجع

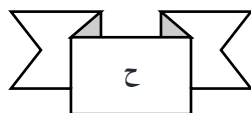


61.....أولاً: المراجع العربية.

65.....ثانياً: المراجع الأجنبية.

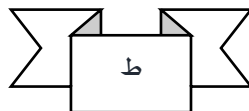
68.....الملاحق.

69.....استمارة استبيان.



قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	رقم الصفحة
1.	جدول (1) التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية	35
2.	جدول رقم (2) اختبار مقياس الاستبانة	38
3.	الجدول رقم (3) معيار تحديد مستوى الملاءمة للوسط الحسابي	39
4.	جدول رقم (4) نتائج اختبار كرونباخ ألفا لفقرات الاستبانة	39
5.	جدول رقم (5): المتوسطات الحسابية لأدوات (جودة حياة العمل) مرتبة تنازليا	42
6.	جدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (بيئة العمل الصحية)	43
7.	جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (نظام التعويضات)	44
8.	جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (المشاركة الفعالة في القرارات)	45
9.	جدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (الاستقرار والأمان الوظيفي)	46
10.	جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية لأدوات (أداء العاملين) مرتبة تنازليا	47



48	جدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (تخطيط وتنفيذ العمل)	.11
49	جدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (إنجاز العمل)	.12
50	جدول رقم (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (الدقة العالية لأداء العمل)	.13
51	جدول رقم (14) جدول معاملات الارتباط للمتغير المستقل (جودة حياة العمل)	.14
52	جدول رقم (15) مصفوفة الارتباط للمتغيرات التابعة (أداء العاملين (Correlation)	.15
53	جدول رقم (16): ملخص النموذج الخطي للعلاقة بين جودة حياة العمل وأداء العاملين	.16



الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

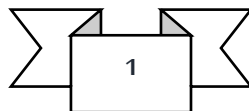
المقدمة

تعد جودة حياة العمل من العوامل الرئيسية التي تؤثر على بيئة العمل والممارسات اليومية في المؤسسات. وهي مفهوم شامل يتضمن مختلف الجوانب التي تسهم في توفير بيئة عمل إيجابية وصحية للموظفين، بما في ذلك العوامل المادية والنفسية والاجتماعية. وقد أشارت دراسة (Putri et al., 2024) إلى أن جودة حياة العمل ليست مجرد ترف، بل هي ضرورة لتحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي وتعزيز رضا الموظفين. فالبيئة الإيجابية والمحفزة تساهم في تحسين إنتاجية الموظفين وتقليل معدلات التوتر والإرهاق.

تشمل جودة حياة العمل أبعادًا عديدة، منها بيئة العمل الصحية والأمنة، ونظام التعويضات، والمشاركة الفعالة في القرارات، والاستقرار والأمان الوظيفي، و أشارت دراسة (السرحان وبني خالد، 2020) إلى أن بيئة العمل الصحية لها دور كبير في خفض معدلات الإصابة والإجهاد، مما يحسن من قدرة الموظفين على تنفيذ مهامهم بكفاءة أكبر.

كما أن التعويضات المناسبة، سواء كانت مادية أو غير مادية، تلعب دورًا حيويًا في تعزيز الرضا الوظيفي والشعور بالتقدير من قبل المنظمة، وهو ما أظهرته دراسة (Irsyadi, 2023) التي ربطت بين نظام التعويضات الفعال وارتفاع مستويات الرضا والأداء الوظيفي.

إضافة إلى ذلك، يعتبر إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات أحد الممارسات الهامة التي تعزز من شعورهم بالانتماء للمؤسسة، كما أوضحت دراسة (Setiawati & Dewi, 2023) أن المشاركة الفعالة تزيد من الالتزام الوظيفي وتحفز الموظفين لتحقيق أفضل أداء، وعندما يشعر الموظفون بالاستقرار والأمان الوظيفي، يزداد لديهم الحافز للعمل بجدية واستمرارية، مما يساهم في خلق بيئة عمل داعمة تساعد على تطوير المهارات والأداء بشكل مستدام.



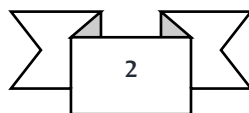
ويعد أداء العاملين من المؤشرات الأساسية التي تعكس نجاح المؤسسات وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. يعتمد أداء الموظفين على مدى التزامهم الوظيفي وتحفيزهم للعمل بفعالية، كما أنه يعكس جودة وكفاءة العمل المنجز، ووفقًا لدراسة (Hidayah, 2024) ، فإن الأداء الوظيفي يعتمد على مستوى الدعم الذي يتلقاه الموظفون في بيئة عملهم، بما في ذلك التحفيز والتقدير والمشاركة. فالأداء ليس مجرد نتيجة فردية، بل هو تفاعل بين الموظف وبيئته الوظيفية.

يتألف الأداء الوظيفي من عدة أبعاد، من بينها التحفيز والإبداع وسرعة الإنجاز وإتقان العمل. التحفيز هو المحرك الأساسي للأداء العالي، حيث يشعر الموظفون الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من التحفيز بأنهم قادرون على تقديم أفضل ما لديهم.

وأشارت دراسة (الخصاونة، 2021) إلى أن التحفيز مرتبط بشكل مباشر بجودة حياة العمل، حيث أن التحفيز الفعال يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء وتقليل الشعور بالإرهاق، أما الإبداع وسرعة الإنجاز، فهي أبعاد أخرى تعكس جودة الأداء، حيث أظهرت دراسة (Sitohang & Meilani, 2023) أن الإبداع والقدرة على إنجاز العمل بسرعة يرتبطان ببيئة العمل التي توفر التشجيع والدعم للموظفين. كما أن إتقان العمل يُعتبر من المعايير المهمة التي تقيس جودة العمل المنجز، فالموظفون الذين يعملون في بيئات عمل داعمة يميلون إلى تقديم عمل عالي الجودة ودقيق، مما يساهم في تعزيز سمعة المنظمة وكسب رضا العملاء.

وترتبط جودة حياة العمل وأداء العاملين بعلاقة وثيقة، حيث إن تحسين جودة حياة العمل يؤدي مباشرة إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. تشير الدراسات إلى أن بيئة العمل الصحية والتعويضات العادلة والمشاركة الفعالة والاستقرار الوظيفي تساهم جميعها في تعزيز الرضا والتحفيز لدى الموظفين، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم.

وفقًا لدراسة (Putri et al., 2024) ، فإن بيئة العمل التي تهتم بجودة حياة الموظفين تساعد في رفع مستوى الأداء عن طريق تقليل معدلات الغياب وزيادة الالتزام الوظيفي.



كما أن الأبحاث تؤكد أن الموظفين الذين يشعرون بالدعم والتقدير في بيئات عملهم يكونون أكثر قدرة على الإبداع وسرعة إنجاز المهام. أشارت دراسة (Hidayah, 2024) إلى أن الموظفين في بيئات عمل إيجابية يتمتعون بقدرة أكبر على تقديم أفكار جديدة وإتمام العمل بكفاءة عالية. وهكذا، فإن تحسين جودة حياة العمل يعد خطوة استراتيجية يمكن أن تتبناها المؤسسات لرفع كفاءة العاملين وتحقيق نتائج إيجابية على المدى الطويل.

1.1 مشكلة الدراسة:

تعد جودة حياة العمل من العوامل المهمة التي تؤثر على أداء الموظفين في مختلف القطاعات. ومع التطور السريع في بيئة الأعمال، تزايدت التحديات والضغوطات التي يواجهها الموظفون، مما يؤثر سلباً على إنتاجيتهم وأدائهم الوظيفي. تسعى شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية إلى تعزيز بيئة عمل محفزة ومستقرة لدعم أداء الموظفين وتحقيق الأهداف التنظيمية.

تشير الأبحاث إلى أن جودة حياة العمل تلعب دوراً حيوياً في تحسين أداء الموظفين، ومع ذلك، تعاني العديد من شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية من تحديات كبيرة في توفير بيئة عمل مثالية تعزز إنتاجية العاملين ورضاهم الوظيفي. مع ازدياد التحديات والضغوط الوظيفية، يبرز تأثير العوامل المرتبطة بجودة حياة العمل، مثل بيئة العمل الصحية، التعويضات المناسبة، المشاركة في اتخاذ القرارات، والأمان الوظيفي، كعوامل حاسمة تؤثر بشكل مباشر على التحفيز والإبداع وسرعة إنجاز العمل لدى الموظفين.

أظهرت الدراسات السابقة أن هذه العوامل لها تأثيرات مباشرة وإيجابية على أداء العاملين. فعلى سبيل المثال، وجدت دراسة (Putri et al., 2024) أن التعويضات المالية والمزايا لها تأثير مباشر على الرضا الوظيفي وبالتالي على الأداء. بينما أوضحت دراسة (السرطان وبني خالد، 2020) أن بيئة العمل الصحية والأمن تقلل من معدلات الإجهاد والإصابة، مما يعزز من استمرارية الأداء العالي للموظفين.

ومن جانب آخر، يُعتبر إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات أداة فعّالة لتعزيز انتمائهم وشعورهم بالمسؤولية نحو نجاح المؤسسة، إلا أن العديد من الشركات ما زالت تعاني من ضعف هذه الممارسات، كما بينت دراسة (Setiawati & Dewi, 2023) أيضًا، يُعد الأمان الوظيفي عنصرًا أساسيًا في تحقيق الاستقرار النفسي، وقد أظهرت دراسة (Irsyadi, 2023) أن غياب الأمان الوظيفي يرتبط بزيادة القلق والإجهاد لدى العاملين، مما يعيق تحقيق الأداء المتميز.

كل هذه العوامل تلقي الضوء على مشكلة كبيرة تواجه العديد من شركات القطاع الخاص في السعودية، حيث إن القصور في تحسين جودة حياة العمل يؤدي إلى تراجع الأداء وزيادة معدلات الاستقالات. لذا، تسعى الدراسة الحالية إلى تحليل مدى تأثير هذه الأبعاد لجودة حياة العمل على أداء العاملين من حيث التحفيز، الإبداع، سرعة الإنجاز، والإلتقان. إن تقديم توصيات عملية لتحسين جودة حياة العمل قد يساهم في تعزيز الأداء واستدامة النجاح في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

2.1 أهمية الدراسة:

تعد هذه الدراسة ذات أهمية علمية وعملية كبيرة،

1.2.1 الأهمية العلمية للدراسة

تنبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من كونها تساهم في تعزيز المعرفة العلمية حول تأثير جودة حياة العمل على أداء العاملين، خاصة في سياق شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. تعتبر جودة حياة العمل وأداء الموظفين من الموضوعات التي حظيت باهتمام متزايد في الأدبيات الأكاديمية، نظرًا لدورهما الحيوي في تحقيق النجاح المؤسسي. ومن خلال تقديم دراسة تحليلية شاملة عن هذا الموضوع، تساهم هذه الدراسة في توسيع الإطار النظري حول كيفية تأثير أبعاد جودة حياة العمل، مثل بيئة العمل الصحية ونظام التعويضات والمشاركة الفعّالة والاستقرار الوظيفي، على أبعاد الأداء الوظيفي مثل التحفيز والإبداع وسرعة الإنجاز والإلتقان.

تساعد نتائج هذه الدراسة على سد الفجوة المعرفية الموجودة في الأدبيات، حيث يتركز معظم الأبحاث السابقة على سياقات ثقافية وجغرافية مختلفة، بينما تتناول الدراسة الحالية هذا الموضوع في إطار ثقافي مميز، وهو المملكة العربية السعودية. كما تقدم الدراسة مساهمات نظرية من خلال اختبار وتوثيق العلاقة المباشرة بين جودة حياة العمل وأداء العاملين، مما يساعد على بناء نموذج نظري يمكن استخدامه كمرجع للدراسات المستقبلية حول هذا الموضوع، سواء في السياقات السعودية أو الإقليمية أو العالمية.

2.2.1 الأهمية العملية للدراسة

تمثل الأهمية العملية للدراسة في تقديم نتائج وتوصيات قابلة للتطبيق لشركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، بهدف تعزيز جودة حياة العمل ورفع مستوى أداء العاملين. يواجه العديد من العاملين في هذا القطاع تحديات متعددة تتعلق ببيئة العمل والتعويضات والأمان الوظيفي والمشاركة في القرارات، مما قد يؤثر سلبًا على إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي. ومن خلال تحليل هذه العوامل وتحديد تأثيراتها، تقدم الدراسة توجيهات عملية لأصحاب القرار في المؤسسات حول كيفية تحسين بيئة العمل وخلق ثقافة تنظيمية تشجع على التحفيز والإبداع.

تسهم الدراسة أيضًا في تقديم حلول لتحديات واقعية مثل ارتفاع معدلات الاستقالات وقلّة التحفيز، من خلال توضيح أهمية تحسين جودة حياة العمل كأداة استراتيجية لتحسين أداء الموظفين. كما يمكن للشركات التي تطبق نتائج هذه الدراسة أن تحقق ميزة تنافسية في سوق العمل من خلال توفير بيئة عمل تجذب المواهب وتحتفظ بالكفاءات، مما يسهم في تحقيق أهدافها التنظيمية ورفع مستوى رضا العملاء. في النهاية، يمكن أن يكون لهذه الدراسة تأثير إيجابي طويل الأمد على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية من خلال المساهمة في بناء بيئات عمل منتجة ومستدامة.

3.1 أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير جودة حياة العمل بأبعاده المختلفة (بيئة العمل الصحية - الأمانة، نظام التعويضات، المشاركة الفعالة في القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي) على أداء العاملين بأبعاده (التحفيز، الإبداع، سرعة الإنجاز، الأداء بكفاءة، والإتقان) في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية..

وتتفرع منه عدة أهداف فرعية منها :

- ✓ قياس تأثير بيئة العمل الصحية والأمانة على أداء العاملين بأبعاده (تحفيز وإبداع وسرعة إنجاز العمل وأداء العمل بطاقة وإتقان العمل) على شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية .
- ✓ تحليل دور نظام التعويضات على أداء العاملين بأبعاده (تحفيز وإبداع وسرعة إنجاز العمل وأداء العمل بطاقة وإتقان العمل) على شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- ✓ تقييم أثر المشاركة الفعالة في القرارات على أداء العاملين بأبعاده (تحفيز وإبداع وسرعة إنجاز العمل وأداء العمل بطاقة وإتقان العمل) على شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- ✓ دراسة تأثير الاستقرار والأمان الوظيفي على أداء العاملين بأبعاده (تحفيز وإبداع وسرعة إنجاز العمل وأداء العمل بطاقة وإتقان العمل) على شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

4.1 تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما هو تأثير جودة حياة العمل بأبعادها (بيئة العمل الصحية والأمانة، نظام التعويضات، المشاركة الفعالة في القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي) على أداء العاملين بأبعاده (التحفيز، الإبداع، سرعة إنجاز العمل، الطاقة، وإتقان العمل) في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية للدراسة

- ما هو تأثير بيئة العمل الصحية والأمنة على أداء العاملين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟
- كيف يؤثر نظام التعويضات على مستوى أداء العاملين في القطاع الخاص؟
- ما دور المشاركة الفعّالة في اتخاذ القرارات في تعزيز أداء العاملين في شركات القطاع الخاص؟
- إلى أي مدى يؤثر الاستقرار والأمان الوظيفي على تحفيز وإبداع العاملين في القطاع الخاص؟
- كيف يختلف تأثير جودة حياة العمل على أبعاد الأداء المختلفة مثل التحفيز، وسرعة الإنجاز، والإتقان؟

5.1 فروض الدراسة:

بناء على ما تم عرضه من أهداف الدراسة ومشكلتها وأهميتها يمكننا تحديد فرضيات الدراسة من خلال فرضية رئيسية تتمثل في:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإيجاد جودة حياة العمل بأبعاده (بيئة العمل الصحية -الأمنة ونظام التعويضات - المشاركة الفعّالة في القرارات -الاستقرار والأمان الوظيفي) على أداء العاملين بأبعاده (تخطيط وتنفيذ العمل - إنجاز العمل- الدقة العالية لأداء العمل) على شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية...

وتتفرع منه عدة فرضيات فرعية :

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإيجاد جودة حياة العمل المتنوعة في (بيئة العمل الصحية والأمنة، ونظام التعويضات، والمشاركة الفعّالة في القرارات، والاستقرار والأمان الوظيفي) على تخطيط وتنفيذ العمل في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإيجاد جودة حياة العمل المتناغمة في (بيئة العمل الصحية والأمن، ونظام التعويضات، والمشاركة الفعّالة في القرارات، والاستقرار والأمان الوظيفي) على إنجاز العمل في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإيجاد جودة حياة العمل المتناغمة في (بيئة العمل الصحية والأمن، ونظام التعويضات، والمشاركة الفعّالة في القرارات، والاستقرار والأمان الوظيفي) على الدقة العالية لأداء العمل في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

6.1 الدراسات السابقة:

☞ دراسة (Putri, et al., 2024)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير جودة حياة العمل على أداء الموظفين لدى إدارة العمل والرعاية الاجتماعية ومدينة يوغياكارتا، بالإضافة إلى دراسة تأثيرها غير المباشر من خلال التزام الموظفين تجاه المنظمة ورضاهم الوظيفي، و تم استخدام المنهج الكمي في الدراسة، حيث تم اختيار عينة مشبعة من 68 موظفًا باستخدام تقنية العينة غير الاحتمالية. تم تحليل البيانات باستخدام التحليل الوصفي لوصف الخصائص الديموغرافية للمشاركين، والتحليل الكمي باستخدام تحليل الانحدار البسيط لتحديد التأثير المباشر، بالإضافة إلى تحليل المسار لدراسة التأثير غير المباشر.

أظهرت النتائج أن جودة حياة العمل لها تأثير إيجابي ومباشر وذو دلالة إحصائية على أداء الموظفين. ومع ذلك، لم يظهر تأثير غير مباشر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على أداء الموظفين من خلال التزام الموظفين تجاه المنظمة أو من خلال رضاهم الوظيفي.

☞ دراسة (Hidayah, 2024)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين جودة حياة العمل (QWL) ، والدعم التنظيمي المدرك (POS) ، وأداء الموظفين في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (MSME) في مدينة ماجيلانج.

استخدمت الدراسة منهجاً كمياً، حيث تم توزيع استبيان على 210 موظفين في قطاع MSME ، وبلغ معدل الاستجابة 100٪.

تركز الدراسة على تأثير جودة حياة العمل على أداء الموظفين ومستوى الدعم التنظيمي المدرك، بالإضافة إلى استكشاف الدور الوسيط للدعم التنظيمي في العلاقة بين جودة حياة العمل وأداء الموظفين. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين جودة حياة العمل وأداء الموظفين، وتأثير إيجابي لجودة حياة العمل على الدعم التنظيمي المدرك. كما أكدت الدراسة على الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك في تعزيز العلاقة بين جودة حياة العمل وأداء الموظفين.

تشير هذه النتائج إلى أهمية تحسين جودة حياة العمل والدعم التنظيمي داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدعم أداء الموظفين، مما يساهم في التنمية الاقتصادية لقطاع MSME في مدينة ماجيلانج.

❶ دراسة (Sitohang & Meilani, 2023)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير جودة حياة العمل ورضا الموظفين على أدائهم، مع دور الوساطة الذي يلعبه تبادل المعرفة. انطلقت الدراسة من فجوة بحثية مدعومة بملاحظات ميدانية تشير إلى تدني مستوى الأداء بين موظفي المقاهي الصغيرة والمتوسطة في مدينة ديبوك.

شملت الدراسة 144 مستجيباً، وجمعت البيانات باستخدام استبيان يعتمد على مقياس ليكرت من 1 إلى 5، مع اعتماد عينة عشوائية بسيطة دون اشتراط معايير محددة. تم تحليل البيانات باستخدام تطبيق SmartPLS.

أظهرت النتائج أن جودة حياة العمل تؤثر بشكل إيجابي ومهم على أداء الموظفين، كما أن رضا الموظفين يؤثر بشكل كبير على أدائهم. بالإضافة إلى ذلك، يلعب تبادل المعرفة دوراً مهماً في تعزيز تأثير جودة حياة العمل ورضا الموظفين على الأداء. تثبت هذه النتائج أهمية تبادل المعرفة كوسيلة لزيادة كفاءة وجودة الأداء بين موظفي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

دراسة (Irsyadi, 2023)

هدفت هذه المقالة العلمية إلى بناء فرضية بحثية حول تأثير جودة حياة العمل، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، والتحفيز الوظيفي على أداء الموظفين، وذلك ضمن مجال إدارة الموارد البشرية. تم استخدام منهجية البحث المكتبي في كتابة المقال، مع الاعتماد على مصادر عبر الإنترنت مثل Google Scholar و Mendeley وغيرها من المصادر الأكاديمية الإلكترونية.

أظهرت نتائج المقال الأدبي أن هناك تأثيراً إيجابياً لكل من جودة حياة العمل، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، والتحفيز الوظيفي على أداء الموظفين. وتبين أن: (1) جودة حياة العمل تؤثر إيجابياً على أداء الموظفين؛ (2) الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على أداء الموظفين؛ (3) الالتزام التنظيمي يؤثر بشكل إيجابي على الأداء؛ (4) التحفيز الوظيفي يعزز أداء الموظفين؛ (5) كل من جودة حياة العمل، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، والتحفيز الوظيفي مجتمعين يؤثران بشكل كبير على أداء الموظفين.

دراسة (Setiawati& Dewi, 2023)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور الالتزام التنظيمي كوسيط لتأثير جودة حياة العمل على أداء الموظفين في فندق The One Legian بادنونغ. اعتمدت الدراسة على عينة مشبعة تضم 72 موظفاً، حيث تم جمع البيانات من خلال المقابلات والاستبيانات. استخدمت تقنيات تحليل المسار واختبار سوبل لتحليل البيانات.

أظهرت النتائج أن جودة حياة العمل تؤثر إيجابياً وبشكل ملحوظ على أداء الموظفين، كما أنها تؤثر إيجابياً على الالتزام التنظيمي، الذي بدوره يؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين. علاوةً على ذلك، تبين أن الالتزام التنظيمي يمكنه أن يلعب دور الوسيط بين جودة حياة العمل وأداء الموظفين.

دراسة (المواضية والجعافرة، 2021)

هدفت الدراسة إلى أثر جودة حياة العمل (التوازن بين الحياة والعمل والنمط القيادي والإشرافي والمشاركة باتخاذ القرار والاستقرار والأمان الوظيفي وعدالة الأجور) على الأداء المؤسسي في المستشفيات

الخاصة في محافظة الزرقاء، وذلك من خلال تصميم استمارة تم توزيعها على عينة عشوائية مكونة من (125) موظف وموظفة، وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات ومعالجتها، وخصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية وقوية بين جودة حياة العمل (الاستقرار والأمان الوظيفي، والتوازن بين جودة حياة العمل والوظيفة، والنمط القيادي والإشرافي) وبين الأداء المؤسسي، وبينت الدراسة وجود درجة متوسطة من الموافقة على درجة توافر جودة حياة العمل، لذا توصي الدراسة بقيام المستشفيات الخاصة في محافظة الزرقاء بدراسة وتحليل العوامل المؤثرة على جودة حياة العمل للعاملين في المستشفيات والمتغيرات الشخصية والوظيفية المؤثرة عليها لمعالجتها لما لذلك من أثر على الأداء الوظيفي للعاملين.

❶ دراسة (بركات، 2022)

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية)، حيث تم تناول جودة حياة العمل من خلال خمسة أبعاد هي: بيئة العمل المادية، التعويضات في العمل، المشاركة في اتخاذ القرار، فرص الترقية، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، في حين تم تناول الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الوجداني، المستمر، الأخلاقي) من خلال محور واحد، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث قام الباحث بأخذ عينة ميسرة من العاملين شملت 70 مفردة، تم استرجاع 60 استبانة، كان منها 57 استبانة قابلة للتحليل.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة معنوية طردية متوسطة القوة بين الالتزام التنظيمي وبيئة العمل المادية في حين أن العلاقة مع باقي الأبعاد المدروسة هي علاقة معنوية طردية ولكن ضعيفة القوة في وزارة النقل السورية (الإدارة المركزية).

❷ دراسة (فطرواخرون، 2020)

هدفت الدراسة للتعرف على أثر التسويق الداخلي على جودة حياة العمل المدركة على عينة من المطارات الدولية في السودان، تم بناء نموذج البحث وفرضياته ومقاييس الدراسة استناداً لنظرية ذات

العاملين ليهير زبرج ونظرية التبادل الاجتماعي وبناء على أدبيات الدراسات السابقة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ولطبيعة الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات من العينة الميسر مكونة من (345) فرد حيث بلغ الاستجابة بنسبة 80%.

وأظهرت نتائج الدراسة بان هنالك علاقة إيجابية بين التسويق الداخلي وجودة حياة العمل المدركة، وأوصت الدراسة بناء للنتائج على متخذي القرار العمل على تفعيل بند العدالة في الأجور والمكافآت بين العاملين لزيادة مستوى إدراك جودة حياة العمل وضرورة مراجعة سياسات توظيف العاملين في المطارات الدولية في السودان لرفع مستوى ممارسة التسويق الداخلي، كما أوصت الدراسة بضرورة تطوير نموذج الدراسة وإجراء دراسات مستقبلية مماثلة لمتغيرات الدراسة في بيئات مختلفة أخرى.

❶ دراسة (مرداسي و معتوق، 2022)

هدف البحث للكشف عن أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي في جامعة أم البواقي من وجهة نظر الهيئة التدريسية. ولتحقيق هذا الهدف تم صياغة استبانة مكونة من محورين أساسيين: محور خاص بجودة حياة العمل ومحور خاص الأداء الوظيفي، إذ تكونت عينة البحث من (326) أستاذ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأشارت نتائج البحث إلى أن مستوى جودة حياة العمل في الجامعة ضعيف، كما تبين وجود معالم الأداء الوظيفي بنسبة ضعيفة باتفاق كبير بين الأساتذة دون تشتت في الإجابات. أما عن تأثير جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي فقد كان تأثيراً ضعيفاً في بعض الأبعاد إلى معدوم في أغلبها إلا أن بعد الاستقرار والأمن الوظيفي الذي حضي بموافقة ضعيفة كان له تأثير قريب من المتوسط على كل أبعاد الأداء الوظيفي.

❷ دراسة (الخصاونة، 2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل في شركات الاتصالات في المملكة الأردنية الهاشمية، واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل بياناتها، وقد توصلت الدراسة إلى أن المتوسط العام لتصورات العاملين في شركات الاتصالات العاملة في

المملكة الأردنية الهاشمية عن بعد القيادة التحويلية جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.79)، بينما جاءت متوسطة عن بعد جودة حياة العمل بمتوسط حسابي (3.17) وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع القادة في شركات الاتصالات بالاستمرار في ممارسة تطبيق نمط القيادة التحويلية لما يتضمنه من خصائص وممارسات لها تأثيراً في فعالية الشركة ومراعاة للجوانب الاجتماعية والإنسانية للعاملين

❶ دراسة (عباس وعنيد، 2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير إدارة الجودة الشاملة بوصفه متغيراً مستقلاً عبر أبعاده (دعم الإدارة العليا، التركيز على الزبائن إدارة العملية، التدريب والتعلم، إدارة العلاقة مع الموردين، التحسين المستمر (على جودة حياة العمل بأبعادها (بيئة العمل المادية، الإجهاد المهني، النمو والتطوير، الدعم الاجتماعي، التعويضات والمكافأة، الخصائص الوظيفية) في شركة نفط ميسان، وقد شملت عينة البحث (٢٩٢) من الأفراد العاملين في الشركة، ولغرض تحقيق هدف البحث تم اعتماد الاستبانة في جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات البحث، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في البحث). وتم التوصل إلى النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي مثل (SPSS.V.24) وبرنامج (Amos.V.24) لتحليل البيانات للتوصل إلى الاستنتاجات التي كان أبرزها وجود علاقة ارتباط وتأثير بين إدارة الجودة الشاملة على جودة حياة العمل.

❷ دراسة (الهلال والدوري، 2020)

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر أخلاقيات العمل على تطوير أداء العاملين في المنظمات الحكومية القطرية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة من مجتمع الدراسة كاملاً بواقع (2000) موظف في المنظمات الحكومية القطرية، حيث تم سحب عينة عشوائية بسيطة بلغت (322) موظفاً من مجتمع الدراسة وبعد تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها تم التوصل إلى عدد من النتائج كان من أبرزها وجود أثر لأخلاقيات العمل بأبعادها (احترام القوانين والأنظمة، العدالة، إتقان العمل، احترام الوقت، والسرية) على تطوير أداء العاملين في المنظمات الحكومية القطرية ويدل على تبني المنظمات الحكومية القطرية لمفهوم وأهمية أخلاق العاملين، وتوصلت الدراسة إلى جملة من التوصيات منها اهتمام المنظمات الحكومية القطرية

بأخلاقيات العمل كعامل رئيسي يمكن من خلاله تطوير وتحسين الخدمات المقدمة للجمهور والرقى لتطلعات المجتمع ووضع العامل البشري أو المورد البشري على رأس أولويات المنظمات الحكومية القطرية وأن يكون هذا المورد جزءاً أساسياً من التوجه الاستراتيجي والخطط المستقبلية لهذه المنظمات.

● دراسة (اليامي وآخرون، 2022)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الاحتراق بأبعاده (الاجتهاد النفسي، تبلد المشاعر، انخفاض الشعور بالإنجاز) على أداء العاملين بالمنشآت الصحية بمنطقة نجران في المملكة العربية السعودية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من أفراد عينة الدراسة، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة تكونت من (361) من العاملين في المنشآت الصحية في منطقة نجران، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج؛ من أهمها وجود مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي، ودرجة تقدير مرتفعة من أداء العاملين في المنشآت الصحية في منطقة نجران، كما أشارت النتائج إلى وجود أثر للاحتراق الوظيفي بأبعاده (الاجتهاد النفسي، وتبلد المشاعر، وانخفاض الشعور بالإنجاز) على أداء العاملين في المنشآت الصحية في منطقة نجران، وعلى ضوء النتائج، أوصت الدراسة بضرورة العمل على إيجاد الطرق والأنظمة التي تحسن من مستوى أداء العاملين في المنشآت الصحية، وزيادة الاهتمام بإيلاء تحسين جودة حياة العمل داخل المنشآت الصحية للحفاظ على المستوى المنخفض من الاحتراق الوظيفي، وزيادة الإثناء المستمر على أداء العاملين الأمر الذي يشجعهم على بذل المزيد من الجهود وزيادة إنتاجيتهم.

● دراسة (الحريات وأبوبكر، 2021)

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية) على أداء العاملين بأبعاده (الدقة في العمل، وسرعة الإنجاز، والإبداع، والعمل الجماعي) في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الإدارة العامة وجميع مكاتب الشركة في العاصمة عمان. أما وحدة المعاينة فشملت جميع المديرين في مستويي الإدارة العليا والوسطى في مجتمع الدراسة وقد بلغ عددهم (٣٨٧).

ولغايات جمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة، وبعد تحليل البيانات من خلال الاستبانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تم التوصل إلى النتائج والتي كان من أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التوظيف الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية) على أداء العاملين، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التوظيف الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية) (على الدقة في العمل، والإبداع، والعمل الجماعي). وبالاعتماد على النتائج تم تقديم عدد من التوصيات كان أهمها ضرورة استمرار الشركة في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لاسيما التوظيف الإلكتروني لكونه الوظيفة المسؤولة عن رفد شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية بالموارد البشرية القادرة على تحقيق التفوق والميزة التنافسية المستدامة، وضرورة إدخال التدريب الإلكتروني إلى باقي الوظائف الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية في الشركة.

❶ دراسة (السرحان وبنى خالد، 2020)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر التخطيط الاستراتيجي على أداء العاملين في أمانة عمان الكبرى، وبيان واقع التخطيط الاستراتيجي وأداء العاملين فيها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة وذلك باستخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة، تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في أمانة عمان الكبرى والذين يشغلون وظائف الإدارة العليا والمتوسطة من مدراء الدوائر ومساعدتهم ورؤساء الأقسام، والبالغ عددهم (٢٣٢) مدير ونائب ومدير ورئيس قسم يعملون في (٢٨) دائرة تم اختيارهم بالطريقة الميسرة بلغ عددهم (١١٢) موظفاً، وقد أظهرت النتائج أن درجة التخطيط الاستراتيجي في أمانة عمان الكبرى قد جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (3.44)، وأظهرت النتائج أن درجة أداء العاملين في أمانة عمان الكبرى جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.60)، وقد أظهرت النتائج أن قيمة (R-square) (0.611) وهي قيمة تفسر ما مقداره (٦١%) من التغير الذي يؤثره التخطيط الاستراتيجي في أداء العاملين في أمانة عمان الكبرى، وأوصت الدراسة أن تقوم أمانة عمان الكبرى بمشاركة العاملين ذوي الخبرات في صياغة الرؤية الاستراتيجية، وذلك من خلال تبادل الأفكار والمعلومات التي تساهم في تطوير رؤيتها الاستراتيجية.

7.1 الفجوة البحثية:

تتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة التي تؤكد على أن جودة حياة العمل تؤثر بشكل إيجابي ومباشر على أداء العاملين. على سبيل المثال، دراسات مثل (Putri et al., 2024) و (Hidayah, 2024) أوضحت أن بيئة العمل الصحية، نظام التعويضات، والاستقرار الوظيفي من العوامل الرئيسية التي تعزز أداء الموظفين. يتشابه هذا مع ما تسعى الدراسة الحالية لتحقيقه من حيث تحليل أثر جودة حياة العمل على أداء العاملين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

تشمل الدراسة الحالية أبعادًا لجودة حياة العمل مثل بيئة العمل الصحية والأمن، نظام التعويضات، المشاركة الفعالة في القرارات، والاستقرار والأمان الوظيفي، وهي أبعاد شائعة في العديد من الدراسات السابقة. مثلًا، تناولت دراسة (السرحان وبني خالد، 2020) و (فطر وآخرون، 2020) هذه الأبعاد وخلصت إلى أنها عوامل أساسية تؤثر على الأداء المؤسسي.

تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في التركيز على تأثير جودة حياة العمل على أداء العاملين في القطاع الخاص. على سبيل المثال، تطرقت دراسات مثل (Hidayah, 2024) إلى تأثير جودة حياة العمل في مؤسسات القطاع الخاص في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وبهذا، توفر الدراسة الحالية رؤى متماثلة حول طبيعة القطاع الخاص في سياقات ثقافية واقتصادية مختلفة.

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الكمي واستخدام الاستبيانات كأداة لجمع البيانات، وهو أسلوب شائع في الدراسات السابقة. فعلى سبيل المثال، استخدمت دراسات مثل (Irsyadi, 2023) و (Hidayah, 2024) الاستبيان للتحقق من تأثير جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي، مما يجعل نتائج الدراسة الحالية قابلة للمقارنة مع هذه الدراسات.

تختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات الأخرى في الأبعاد المحددة لأداء العاملين، حيث تركز على جوانب مثل التحفيز، الإبداع، سرعة إنجاز العمل، الطاقة، والإتقان. في المقابل، تناولت دراسات أخرى أبعادًا مختلفة للأداء، مثل الدقة والإنتاجية (الحريرات وأبو بكر، 2021).

8.1 المنطلقات النظرية للدراسة:

1. فيما يلي تعريفات لأهم المفاهيم المستخدمة في الدراسة،

- جودة حياة العمل: تُعرف جودة حياة العمل بأنها مجموعة من الظروف والعوامل التي تهدف إلى تحسين البيئة الوظيفية للموظفين وتلبية احتياجاتهم الوظيفية والشخصية، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الرضا الوظيفي والأداء. وتشمل هذه العوامل بيئة العمل الصحية، نظام التعويضات، المشاركة في اتخاذ القرار، والاستقرار والأمان الوظيفي. (Irsyadi, 2023) ، وفقًا لدراسة (Hidayah, 2024)، فإن جودة حياة العمل تُعنى بتهيئة بيئة عمل داعمة تشمل توازنًا بين الحياة والعمل، وتعويضات عادلة، وتوافر الدعم التنظيمي، مما يساهم في رفع معنويات الموظفين وتحسين إنتاجيتهم.
- بيئة العمل الصحية والأمنة: تُعرف بيئة العمل الصحية والأمنة بأنها البيئة التي تضمن سلامة وصحة الموظفين أثناء العمل وتقلل من المخاطر الوظيفية، وذلك من خلال توفير معايير السلامة اللازمة، والمعدات الصحية، وضمان جودة البيئة المحيطة بالعمل (فطر وآخرون، 2020)، وأشارت دراسة (السرحان وبنى خالد، 2020) إلى أن بيئة العمل الصحية تعد أحد أهم مكونات جودة حياة العمل، حيث تساعد على خفض معدلات الإصابات والإجهاد الوظيفي، مما يعزز من أداء العاملين.
- نظام التعويضات: يُعرف نظام التعويضات بأنه مجموعة من المكافآت المالية وغير المالية التي يحصل عليها الموظف بناءً على أدائه وجهوده في العمل، ويعتبر عاملاً مهماً لتحقيق الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي. (Putri et al., 2024) وأوضحت دراسة (Sitohang & Meilani, 2023) أن التعويضات العادلة والمناسبة تعزز رضا الموظفين وتحفزهم لبذل المزيد من الجهد والإبداع في أداء وظائفهم.
- المشاركة الفعالة في القرارات: تُعرف المشاركة الفعالة في القرارات بأنها إشراك الموظفين في عمليات اتخاذ القرارات التي تؤثر على عملهم وظروفهم الوظيفية، مما يؤدي إلى زيادة شعورهم بالانتماء والتحفيز الوظيفي. (Setiawati & Dewi, 2023) ووفقًا لدراسة (Hidayah, 2024) ، فإن إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات يزيد من مستوى الالتزام الوظيفي ويشجعهم على تقديم أداء متميز.

- الاستقرار والأمان الوظيفي: يُعرّف الاستقرار والأمان الوظيفي بأنه شعور الموظف بالأمان والاستمرارية في العمل، مع عدم وجود تهديدات بالفصل أو فقدان الوظيفة. ويعتبر الأمان الوظيفي عنصرًا حاسمًا في تحقيق الاستقرار النفسي وزيادة الإنتاجية (Irsyadi, 2023) ، وأشارت دراسة (السرحان وبني خالد، 2020) إلى أن الأمان الوظيفي يعزز شعور الموظفين بالاستقرار ويسهم في تحسين جودة الأداء نتيجة لانخفاض القلق والإجهاد المرتبط بعدم الأمان الوظيفي.
- أداء العاملين: يُعرّف أداء العاملين على أنه مستوى الإنتاجية والكفاءة التي يحققها الموظف خلال عمله، ويعتمد على عدة عوامل مثل التحفيز، الإبداع، سرعة الإنجاز، الطاقة، وإتقان العمل (Putri et al., 2024). وفقًا لدراسة (Hidayah, 2024) ، فإن الأداء الوظيفي يتأثر بشكل مباشر بجودة حياة العمل، حيث أن الموظفين الذين يعملون في بيئات عمل داعمة ويشعرون بالتحفيز هم الأكثر قدرة على تحقيق أداء مرتفع.
- التحفيز: يُعرف التحفيز بأنه القوة الداخلية التي تدفع الموظف إلى بذل الجهد وتحقيق الأهداف الوظيفية، ويعتبر عاملاً مهمًا لزيادة الإنتاجية (الخصاونة، 2021) ، وأوضحت دراسة (Irsyadi, 2023) أن التحفيز يرتبط بشكل مباشر بجودة حياة العمل، حيث أن الموظفين الذين يشعرون بالدعم والتقدير يكونون أكثر تحفيزًا لأداء مهامهم بفعالية.
- الإبداع: يُعرف الإبداع في العمل بأنه القدرة على تقديم أفكار أو حلول جديدة ومبتكرة للتحديات التي تواجه الموظف في بيئة العمل (Sitohang & Meilani, 2023).
- أشارت دراسة (Hidayah, 2024) إلى أن بيئة العمل الداعمة تشجع على الإبداع من خلال توفير مساحة للتفكير الابتكاري والمشاركة الفعالة في حل المشكلات.
- سرعة إنجاز العمل: تُعرف سرعة إنجاز العمل بأنها قدرة الموظف على تنفيذ المهام المطلوبة في وقت قصير وبكفاءة عالية، وتعتبر من مؤشرات الأداء المهمة في بيئات العمل التنافسية (فطر وآخرون، 2020). ووفقًا لدراسة (Putri et al., 2024) ، فإن جودة حياة العمل تؤثر على سرعة إنجاز العمل من خلال تحسين ظروف العمل وتقليل العوائق.
- إتقان العمل: يُعرف إتقان العمل بأنه مستوى الجودة والدقة التي يحققها الموظف في تنفيذ المهام المطلوبة منه، ويعتبر عاملاً مهمًا في تعزيز سمعة المؤسسة وتحقيق رضا العملاء (السرحان وبني خالد،

(2020) ، وأشارت دراسة (Hidayah, 2024) إلى أن بيئة العمل الداعمة تساعد الموظفين على التركيز وتحقيق مستوى أعلى من الإلتقان في الأداء.

9.1 المنهجية وطرق البحث:

سيتم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة محل الدراسة، حيث يسهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة.

10.1 مصادر جمع البيانات

- **المصادر الثانوية:** وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.
- **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

11.1 أدوات الدراسة:

تم تصميم استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، ويشمل الاستبيان عدة محاور تغطي الأبعاد المختلفة لجودة حياة العمل (مثل بيئة العمل الصحية والأمن، نظام التعويضات، المشاركة الفعالة في القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي) وأداء العاملين، تم صياغة الاستبيان باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من 1 إلى 5)، حيث يمثل كل خيار درجة معينة من الرضا أو الموافقة.

12.1 الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات

في هذه الدراسة، سيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. فيما يلي الأساليب الإحصائية المقترحة لتحقيق أهداف الدراسة:

1. التحليل الوصفي

- الإحصاءات الوصفية: مثل الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية، وذلك لوصف خصائص العينة وتحليل استجابات المشاركين فيما يتعلق بأبعاد جودة حياة العمل وأداء العاملين.
- تحليل التكرارات والنسب المئوية: لفهم توزيع استجابات المشاركين لكل سؤال في الاستبيان.

2. اختبار الصدق والثبات

- اختبار الثبات (Reliability Test): سيتم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات الأداة، حيث يعتبر معامل كرونباخ ألفا فوق 0.70 مؤشرًا جيدًا على ثبات الأداة.
- اختبار الصدق: سيتم استخدام صدق المحور الداخلي (Construct Validity) عبر تحليل العوامل التوكيدية (Confirmatory Factor Analysis - CFA) للتأكد من صلاحية الأداة لقياس المتغيرات المستهدفة.

3. تحليل الانحدار

- تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) يستخدم لتحليل الأثر المباشر بين كل من أبعاد جودة حياة العمل وأداء العاملين، مما يساعد في قياس مدى تأثير كل بعد من أبعاد جودة حياة العمل على الأداء.
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) يستخدم عند الرغبة في قياس تأثير متعدد الأبعاد لجودة حياة العمل على أداء العاملين.

13.1 حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: تركز الدراسة على تأثير جودة حياة العمل بأبعادها (بيئة العمل الصحية والأمنة، نظام التعويضات، المشاركة الفعالة في القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي) على أداء العاملين بأبعاد ,
- حدود مكانية: تقتصر الدراسة على شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية..
- حدود زمنية: تم إعداد الدراسة في عام 2025.
- حدود بشرية: اقتصرَت الدراسة على العاملين في شركات القطاع الخاص.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الاول : جودة حياه العمل

1.1.2 جودة حياة العمل

استحوذ مفهوم جودة حياة العمل على مجال واسع من الظواهر التنظيمية سواء في شكله الكلي والموضوعي أو في أحد أبعاده ومكوناته، ويهتم موضوع جودة حياة العمل بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يساهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم (تي ونعروزة، 2021)

فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم، بما يؤدي في النهاية لقيامهم بأداء المهام الموكولة اليهم بأفضل أداء لديهم، وهذا ما يؤثر إيجاباً على تحسين أداء المنظمة ككل (الرميدي وابو زيد، 2020)

ظهر مفهوم جودة حياة العمل ليوأكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت بين العاملين خوفاً من الإستغناء عنهم، أو تخفيضاً للخدمات والمزايا الإجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضاً لمعدلات أجورهم (شميلان، 2019).

في أوائل السبعينيات، زاد الاهتمام بالبحث والتحليل وتطبيق جودة العمل وتحسينه ، وقامت المنظمات بتحليل العلاقة بين جودة العمل والإنتاجية والعديد من المتغيرات التنظيمية الأخرى. ظهر مفهوم جودة الحياة في العمل لأول مرة في مؤتمر علاقات العمل الدولية لعام 1972 ، وأستخدم هذا المفهوم على نطاق واسع من قبل المؤسسات الأمريكية مثل لتبني المفهوم وتحسين الإصلاحات وتحسينها. وقد حظيت باهتمام واسع النطاق بعد تنفيذ برنامج العمل (عباس وعنيد ، 2021).

يشير مفهوم جودة الحياة العملية إلى منظمة تزود موظفيها بعوامل وجوانب الحياة مهنية أفضل، والتي تشمل وظائف تلبي احتياجات الموظف وتحقق أداء أفضل للموظف. يجب وضع سياسة شؤون الموظفين للمساعدة في تسهيل التنظيم (المودة والجعفره، 2021)

جودة الحياة العملية هي بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد يتضمن السلامة والأمن العاملين في مكان العمل، وأنظمة مكافآت أفضل، وأجور عادلة ومنصفة، ومجموعات عمل داعمة وتشاركية وفرص نمو أفضل. (Sahni 2019).

ولقد ركز البعض عند دراسته لجودة حياة العمل على تنمية علاقات تنظيمية جيدة بين العاملين (نصر، 2020)، في حين أهتم (الهداب والمخلافي، 2020) بالعوامل التي تنمي مجال العلاقات العمالية والصناعية وفي ظل توجهات إدارة الجودة الشاملة زاد الاهتمام بجوانب متعددة من حياة العمل. (al., 2013, Ooi et

ويعرفها) (Srinivasaiah et al., 2021) بأنها تعبر عن توفير العوامل البيئية المرضية والمحبة والأمنة بمكان العمل بما يدعم رضا العاملين بالإضافة إلى توفير نظم المكافآت وفرص النمو المناسبة.

وفي نفس الإتجاه يعرفها (أبو حميد 2017) بأنها مجموعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات بهدف تنمية وتطوير الحياة أثناء العمل بما ينعكس إيجابياً على إنتاجية المنظمة.

كما أن جودة حياة العمل تمثل الجهود التي تبذلها المنظمة لتصين جودة حياة العمل، مما يتطلب إجراء التغييرات التي تركز على البحث عن أفضل الطرق لتصين بيئة العمل وتخفيض القلق والضغط لدى العاملين (Akter Akter & Turale, 2019).

بالإضافة إلى أن جودة حياة العمل هي مدخل يمكن من خلاله إمداد العاملين بالمعلومات والمعرفة والسلطة والمكافآت التي تنمي الأداء وتمنح التعويض بشكل عادل مع الحفاظ على استقرار الأفراد وكرامتهم، مما يدعم ويقوى الثقافة التنظيمية للمنظمة (Bakhshi & Kalantari . 2017)

ويشير (عباس وعنيد، 2021) إلى أن جودة حياة العمل تبدو من خلال استجابة المنظمة لحاجات ومتطلبات العاملين بها من خلال توفير نظم وآليات تتيح للأفراد حرية المشاركة في إتخاذ القرارات ورسم الأبعاد الوظيفية لبيئة العمل.

كما أشار فواتيح ومباركي (2016) إلى أن جودة حياة العمل تشير إلى مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

2.1.2 أهمية جودة حياة العمل

إن ظهور مفهوم جودة حياة العمل لم يأتي من فراغ، بل أن هناك العديد من الأسباب التي دعت إلى الإهتمام بجودة حياة العمل، ومن أهم هذه الأسباب ما يلي (شميلان، 2019)

1. انخفاض الجودة، وشدة المنافسة، والحرص الشديد على خلق عميل دائم.
2. هروب العمال من العمل الإنسحاب الجسدي أو النفسي).
3. انخفاض العوامل الاجتماعية والإنسانية في بيئة العمل.
4. التصميم التقليدي للوظائف لم يعد يكفي لإشباع حاجات الأفراد.
5. تغير إحتياجات وطموح الأفراد، فلقد أصبح الأفراد أكثر إستنارة وتعلماً ووعياً ليسعوا للحصول على الحاجات العليا أيضاً وليس مجرد كسب قوتهم من أجل المعيشة.
6. تسعى المنظمات إلى تحقيق المزايا المتعددة نتيجة تبنيها لبرامج جودة حياة العمل،

ومن هذه المزايا (الرميدي وأبوزيد، 2020)

- (1) جودة حياة العمل لا تسهم في تنمية قدرة المنظمة على توظيف أشخاص أكفاء فقط ولكنها تعظم أيضاً قدرة المنظمة التنافسية.
- (2) تسهم جودة حياة العمل بشكل إيجابي في توفير قوة عمل أكثر مرونة، وولاء، ودافعية.

- (3) توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر العاملين.
- (4) تساعد في تعظيم الفعالية التنظيمية من وجهة نظر أصحاب المنظمة.
- (5) التأثير الإيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب وإنتقاء فريق العمل واستقطاب العاملين.

3.1.2 عوامل جودة حياة العمل

تتناول جودة بعد العمل حياة وأنشطة وجهد المنظمة للموارد البشرية داخلها . لتزويد العمال بحياة عمل أفضل تلبي احتياجاتهم. من خلال توفير بيئة عمل فعالة، والمشاركة في صنع القرار، وتوفير الأمن ومتطلبات الإستقرار المهني والعاطفي، وتوفير فرص معقولة لتحسين الأداء (الرميدى وأبوزيد، 2020).

ويشكل عام تركز الجهود المبذولة لتحقيق جودة حياة العمل على الأبعاد والعناصر التالية (تي ونعرورة، 2021)

- توفير بيئة عمل صحية وأمنة.
- إتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة لأداء العاملين.
- المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع.
- توفير متطلبات الإستقرار والأمان الوظيفي.
- إعادة تصميم وإثراء الوظائف لتواكب المستجدات الحديثة وتشبع طموحات العاملين.
- عدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية.
- إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي.
- إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية والكفاءة.
- توفير فرق عمل متكاملة.
- العدالة الإجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصيات

أشار الموايضة والجعافرة (2021) إلى أن الأبعاد المكونة لجودة حياة العمل تتمثل في ضمان الوظيفية وتصميم مكان العمل، والإتصالات الفعالة، وإدارة الصراعات داخل الإدارة وتنمية المسار الوظيفي، ومشاركة العاملين، والمكافآت العادلة، والبيئة الآمنة، والرعاية الصحية، والإعتزاز والإفتخار بالعمل في المنظمة.

4.1.2 أهداف جودة حياة العمل:

يعد تحسين جودة حياة العمل مجالاً بحثياً تطور على مر السنين، ويهدف إلى تقييم تصور حياة العاملين داخل المؤسسة أن تكون هذه الأهداف متوافقة مع أهداف المنظمة كلها، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق مستوى أداء أفضل للمنظمة، ومن أهداف تطبيق جودة حياة العمل ما يلي (هنداوي، 2020)

1. إيجاد بيئة عمل مناسبة تتوافق مع أهمية الموارد البشرية والدور الذي يقوم به.
2. جعل بيئة العمل بالمنظمة مصدر جذب للعاملين الجدد والمتميزين والعمل على زيادة الانتماء والولاء للعاملين، وتحقيق التفاعل والتكامل بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة.
3. تعزيز الإبداع والجودة والتعلم للعاملين بالمنظمة.
4. القيام بحل الكثير من التحديات والصعوبات التي تواجه العاملين في المنظمة.

ويؤكد عبد العالي (2019) أن المنظمات تسعى إلى تبني برامج تحسين جودة حياة العمل، وذلك لقدرتها على تحقيق عدة مزايا، منها :

1. لا يسهم تحسين جودة حياة العمل في تنمية قدرة المنظمة على توظيف أشخاص أكفاء فقط، وإنما تعمل أيضاً على تعظيم قدرة المنظمة التنافسية.
2. يسهم تحسين جودة حياة العمل في توفير قوة عمل أكثر مرونة، وولاء، ودافعية. يقوم تحسين جودة حياة العمل على توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر العاملين
3. يساعد في تعظيم الفعالية التنظيمية من وجهة نظر أصحاب المنظمة.

4. يؤثر تحسين جودة حياة العمل بشكل إيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية؛ مثل: التدريب،

وانتقاء فريق العمل، واستقطاب العاملين.

5. التأثير الإيجابي على الأداء التسويقي للمنظمة.

المبحث الثاني: أداء العاملين

1.2.2 تمهيد:

يعتبر أداء العاملين من العوامل الحاسمة التي تؤثر بشكل مباشر على نجاح المؤسسات واستدامتها يشمل هذا الأداء مجموعة من السلوكيات والجهود التي يبذلها الموظفون لتحقيق أهداف المنظمة، ويعتمد على عدة عوامل مثل المهارات الفردية، والبيئة التنظيمية، والثقافة المؤسسية، والدعم المقدم من الإدارة، يعتبر الأداء الفعال للعاملين مؤشراً على مستوى التزامهم وإنتاجيتهم، حيث يمكن أن يساهم في تعزيز جودة الخدمات والمنتجات المقدمة من قبل المؤسسة. (باقتي، 2019)

تتزايد أهمية دراسة أداء العاملين في سياق المنافسة الشديدة التي تشهدها الأسواق اليوم، حيث تسعى المؤسسات إلى تحقيق التميز من خلال تحسين كفاءة موظفيها وتطوير مهاراتهم، علاوة على ذلك يرتبط الأداء الجيد بالعوامل النفسية والاجتماعية، مثل الروح المعنوية والرضا الوظيفي، مما يؤكد على أهمية توفير بيئة عمل محفزة تدعم الابتكار والتعاون، لذلك فإن فهم وتحليل أداء العاملين يعد خطوة أساسية للمؤسسات التي تسعى لتعزيز قدرتها التنافسية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

2.2.2 تعريف أداء العاملين:

يُعرّف "أداء العاملين" بأنه يقيس جودة موظفي الشركات ومدى كفاءتهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم، يُعتبر هذا الأداء مقياساً مهماً يعتمد على العديد من المخرجات المادية والمعنوية التي تحققها المؤسسة. (هلسه، 2020)

الأداء، لغوياً، هو عملية تنفيذ عمل أو تأدية مهام يقوم بها العامل ضمن المسؤوليات المحددة له في الشركة، والتي تتعلق بمركزه الوظيفي.

وفقاً يُعرف الأداء بأنه "النتائج الناتجة عن وظيفة أو نشاط وظيفي محدد خلال فترة زمنية معينة، من جهته، يرى البعض أن الأداء هو العمل ذاته وليس نتائجه. (يوسف، 2020)

ويرى آخرون أن الأداء لا يتمثل في النتائج فقط، بل يشمل أيضًا الفعل أو العمل نفسه، والذي يتميز بالعديد من الصفات التي تساعد الموظفين على إنجاز مهامهم بكفاءة.

أداء العاملين هو مقياس شامل يعكس كفاءة وفعالية الأفراد في تنفيذ المهام والواجبات الموكلة إليهم في بيئة العمل، يشمل هذا الأداء مجموعة من العوامل التي تؤثر على قدرة الموظف على تحقيق النتائج المطلوبة، بدءًا من مستوى المهارات والمعرفة التي يمتلكها، وصولاً إلى كيفية تطبيق هذه المهارات في سياقات مختلفة، يُعتبر الأداء الوظيفي عنصرًا حاسمًا في نجاح المؤسسة، حيث يمكن أن يكون له تأثير مباشر على الإنتاجية العامة والربحية. (العوضي، 2020)

تعد الإنتاجية مكونًا رئيسيًا في تقييم أداء العاملين، حيث تقيس كمية العمل المنجز وجودته في فترة زمنية معينة، يساهم الأداء العالي في زيادة الإنتاجية، مما يعكس قدرة الموظف على تحقيق الأهداف المحددة بشكل فعال فالموظف الذي يتمتع بأداء مرتفع لا يحقق فقط الأهداف الفردية، بل يساهم أيضًا في تحسين الأداء الكلي للفريق وللمؤسسة بشكل عام هذا التفاعل بين الأداء الفردي والإنتاجية الجماعية يخلق بيئة عمل تنافسية تعزز من تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

يتعلق أداء العاملين أيضًا بمستوى الالتزام المهني الذي يظهره الموظف تجاه العمل والممارسات التنظيمية هذا الالتزام يعكس مدى تقيد الموظف بسياسات وإجراءات العمل وحرصه على تحقيق أهداف المؤسسة الموظفون الملتزمون يظهرون استعدادًا للعمل بجدية لتحقيق الأهداف، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام ويعزز من ثقافة العمل الإيجابية في المنظمة، يعتبر الالتزام المهني عنصرًا أساسيًا يساهم في تعزيز الولاء والاحتفاظ بالموظفين، مما ينعكس إيجابيًا على استقرار المؤسسة ونجاحها. (الريج، 2019)

3.2.2 عناصر الأداء

1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة، والتي تتضمن المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية المطلوبة للوظيفة، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

- 2- نوعية العمل، والتي تشير إلى مدى فهم الموظف لعمله والمهارات والرغبات التي يتمتع بها، وقدرته على التنظيم وتنفيذ العمل بشكل دقيق وفعال.
- 3- كمية العمل المنجز، والتي تعكس مقدار العمل الذي يتم إنجازه في ظروف العمل العادية وسرعة الإنجاز.
- 4- المثابرة، والتي تشمل الجدية في العمل والتفاني فيه، وقدرة الموظف على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في الوقت المحدد، وحاجته للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

4.2.2 محددات وعناصر أداء العاملين:-

ووفقاً لـ قاسمى (2019) هنالك مجموعة من المحددات لأداء العاملين وتنقسم إلى:

- محددات داخلية هي عبارة عن الجهد الذي يبذله العامل سواء الجهد العقلي أو الجهد الجسدي لأداء مهامه بكل مهاره وطاقة وكفاءة وهي التي تسمى في القدرات، أما إدراك العامل لدوره والمهام المطلوبة منه فهو توجيه جهوده للقدرة على القيام بالعمل.
- المحددات الخارجية وهي عبارة عن متطلبات العمل وهي عبارة عن كافة الواجبات والمسؤوليات والأدوات والطرق المعدات التي تستخدم في أعماله وتشمل البيئة التنظيمية من مناخ عمل وأشراف ومواد وموارد والتعليمات واللوائح المطبقة ومن أهم محددات أداء العاملين البيئة الخارجية مثل المنافسة الخارجية وهذا يؤثر على الحوافز والعوائد المالية للعامل سواء بالارتفاع أو الانخفاض.

5.2.2 عناصر أداء العاملين:

للأداء عناصر أو مكونات أساسية لابد من الإشارة لها لأهمية وجودها لضمان الأداء الفعال، ولأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للموظفين في المؤسسات، وقد اختلف المفكرين والباحثين في تصنيفها ومنها (مسلم، 2020):

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: كفاءة الموظف وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخليفة العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

- **نوعية العمل:** وتمثل العمل ومتطلباته ومدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء. (قورين وسكاك، 2020)
- **كمية العمل المنجز :** إي مقدرا العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز بدون الوقوع في الأخطاء والقيام بالعمل بالإلتقان المطلوب (مسلم، 2020)،
- **المثابرة:** وتمثل الجانب السلوكي للعمل مثل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين، وتقييم نتائج عمله (الشعار و النجار، 2015)
- **البيئة التنظيمية:** وهي العوامل الداخلية والخارجية أما العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال مثل التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده، أما العوامل الخارجية التي تؤثر في الأداء الفعال هي العوامل المنافسة والتطور التكنولوجي والفكري والاقتصادي والاجتماعي. (السامرائي، 2012).

6.2.2 أهمية أداء العاملين:

في حين أن العاملين هم العمود الفقري الذي تقوم عليه جميع الشركات، فإن الشركات التي تفتقر إلى موارد بشرية تعتبر خاوية من أي قيمة أو نشاط يمكن أن تنفذه، لذلك تبرز أهمية دراسة ومتابعة أداء العاملين في الشركة لتحقيق الأهداف المرجوة منهم. (توام، 2021)

يُعتبر أداء العاملين ركيزة أساسية لنجاح أي منظمة، حيث يؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية والجودة والابتكار إن الموظفين الذين يؤدون وظائفهم بكفاءة يساهمون في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة عندما يكون أداء العاملين مرتفعاً، فإن ذلك ينعكس بشكل إيجابي على جميع جوانب العمل، بما في ذلك رضا العملاء والربحية، بالتالي يصبح الاستثمار في تحسين أداء العاملين خطوة استراتيجية ضرورية لضمان تحقيق نتائج إيجابية على المدى الطويل.

بالإضافة إلى ذلك يؤدي أداء العاملين الجيد إلى تعزيز الروح المعنوية داخل بيئة العمل الموظفون الذين يشعرون بأنهم جزء من فريق يحقق النجاح يكونون أكثر حماساً واهتماماً بأعمالهم هذا الشعور

بالانتماء يعزز من التعاون والتفاعل بين الأفراد، مما يؤدي إلى تحسين جودة العمل عندما يتعاون الأفراد ويتشاركون المعرفة والخبرات، يكون من الأسهل تحقيق الأهداف المشتركة وتجاوز التحديات التي تواجه الفريق. (متولي، 2020)

علاوة على ذلك يُعد أداء العاملين أحد العوامل المحورية في بناء سمعة المؤسسة في السوق الشركات التي تتمتع بموظفين مؤدين بشكل جيد غالبًا ما تُعرف بأنها توفر منتجات وخدمات عالية الجودة، مما يساهم في تعزيز ثقة العملاء واستقطابهم هذه السمعة الجيدة تجذب أيضًا المواهب الجديدة، حيث يرغب الأفراد في العمل في بيئات تعزز من الأداء والابتكار.

وتُعتبر عملية تقييم أداء العاملين مهمة لتحسين العمليات الداخلية من خلال قياس الأداء بانتظام، يمكن للإدارة تحديد نقاط القوة والضعف في أداء الموظفين هذا التقييم يُمكن الشركات من اتخاذ قرارات مدروسة بشأن التدريب والتطوير، مما يساهم في رفع مستوى الكفاءة العامة، بالتالي يتيح تحليل الأداء للمؤسسات الاستجابة السريعة للتغيرات في السوق واحتياجات العملاء. (صالح، 2020)

كما تجسد أهمية أداء العاملين الدور الحاسم الذي يلعبه الأفراد في تحقيق الأهداف المؤسسية إن الاستثمار في تطوير أداء العاملين ليس مجرد إجراء إداري، بل هو استثمار في مستقبل المؤسسة ونجاحها الشركات التي تعترف بأهمية أداء العاملين وتعمل على تحسينه ستجد نفسها في موقع تنافسي قوي، مما يعزز من قدرتها على الابتكار والنمو المستدام.

7.2.2 أهداف تقييم الأداء

تحتوي أهداف تقييم أداء العاملين على عدة مساهمات مهمة لتحقيقها في المؤسسات، حيث يمكن تلخيصها على النحو التالي (Samuel & Joshua, 2016) :

- تحديد الاحتياجات التدريبية: يعمل تقييم أداء العاملين على تحديد مواطن الضعف ونقاط القوة لدى العاملين، بما في ذلك القدرات والمهارات الفنية والإدارية، كما يساعد على تحديد مدى قدرة الموظفين على التأقلم في بيئة العمل. ومن خلال هذه المعلومات، يمكن للإدارة وضع برامج تدريبية

تعمل على تطوير خبرات العاملين وتعزيز مهاراتهم، والتي بدورها تلعب دورًا هامًا في تعزيز أدائهم وتحسين كفاءتهم في العمل.

— إنشاء نظام عادل للحوافز يعتمد على نتائج التقييم لمستوى الأداء الفعلي للموظف وقدرته على تحقيق متطلبات وظيفته. يجب مكافأة الموظفين بشكل عادل وفقًا للجهود والنتائج التي يحصلون عليها. يجب على الإدارة أيضًا الاعتراف بمساهمات العاملين وتشجيعهم على تحقيق مزيد من الإنتاجية في المستقبل. يجب تجنب معاملة العاملين بشكل غير عادل، حيث قد يؤدي هذا إلى انخفاض الرغبة في العمل وزيادة فرصة حدوث جزاءات تأديبية.

— يساعد التقييم في عملية النقل والترقية وتحديد الفائض من القوى العاملة. يمكن أن يكشف التقييم الأسباب الحقيقية وراء فشل الأفراد في أداء مهامهم بكفاءة، وعند ذلك يمكن للإدارة التعرف على مواطن النقص وزيادة القوى العاملة داخل المؤسسة ومعالجتها بالنقل أو الاستغناء عن العناصر الفاشلة.

— يساهم التقييم في تخطيط القوى العاملة ووضع سياسات الاختيار والتعيين، حيث يمكن أن يبين مدى نجاح أو فشل هذه السياسات من خلال معدلات تقييم أداء العاملين الذين تم تعيينهم واختيارهم.

— يساعد التقييم في تحسين عملية الإشراف ودفع الرئيس إلى متابعة أداء المرؤوسين باستمرار، بغية الإنصاف عند وضع التقارير اللازمة ورفعها إلى الإدارة في الوقت المناسب

— يساعد التقييم الإدارة في تحديد معوقات العمل وتحسينها، مثل السياسات وال لوائح والتعليمات المطبقة أو عدم توفر المعدات والأجهزة اللازمة لإنجاز العمل المطلوب. ومن خلال تحليل نتائج التقييم، يمكن للإدارة تحديد المناطق التي تحتاج إلى تطوير وتحسين، سواء كان ذلك في السياسات واللوائح أو في توفير المعدات والأجهزة اللازمة. وعندما تقوم الإدارة بتحسين هذه المعوقات، فإن ذلك يساعد على زيادة إنتاجية الموظفين وتحسين جودة العمل، مما يؤدي بدوره إلى تحسين أداء المؤسسة بشكل عام.

وبهذه الطريقة، يساهم التقييم في تحسين جميع جوانب العمل في المؤسسة، بدءًا من توفير الدعم اللازم للموظفين وانتهاءً بتحديد الأماكن التي تحتاج إلى تطوير وتحسين. كما يمكن استخدام نتائج التقييم لتحديد الموظفين الذين يحتاجون إلى التدريب والتطوير الإضافي لتحسين مهاراتهم وزيادة فعاليتهم في العمل.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات المتبعة التي استخدمها الباحث في دراستها الأهداف المرجوة، وتوضيح الدراسة وبيان المجتمع، وطرق وأدوات جمع البيانات التي استخدمتها، والتحقق من مدى ثباتها وصدقها ، بالإضافة إلى التعرف على الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في الدراسة.

1.3 منهج الدراسة

تم اتباع المنهج الكمي في الدراسة الحالية باستخدام الطريقة الوصفية التحليلية، التي تهدف إلى تحليل العلاقات الارتباطية بين المتغير المستقل (جودة حياة العمل) بأبعاده المختلفة (بيئة العمل الصحية والأمن، نظام التعويضات، المشاركة الفعالة في القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي) والمتغير التابع (أداء العاملين) بأبعاده (تخطيط وتنفيذ العمل، إنجاز العمل، الدقة العالية لأداء العمل) في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. تم تحليل هذه العلاقات بشكل دقيق وشامل، بهدف معرفة الأثر الذي تحدثه جودة حياة العمل على أداء العاملين ومدى حجم هذا التأثير. يساهم هذا التحليل في توضيح الواقع الاجتماعي لهذه الشركات وكيفية مواءمته وتطويره بشكل مستمر لتحسين بيئة العمل وتحقيق أداء أعلى للعاملين. تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الميدانية التي استخدم فيها الباحث المنهج الوصفي التحليلي لفحص الروابط بين المتغيرات المدروسة.

2.3 مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، وقام الباحث بإعداد استبانة إلكترونية لهذه الدراسة، وتم تحديد العدد المطلوب من الاستبانات ليكون (384) استبانة. تم توزيع الاستبانات عبر منصات التواصل الاجتماعي المختلفة مثل الواتساب والماسنجر. وقد بلغ عدد المستجيبين (440) عاملاً، وهم الذين تمثلوا عينة الدراسة.

وفيما يلي وصف للجزء الأول من الاستبانة والذي يتمثل في المعلومات الشخصية والوظيفية للمستجيبين.

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	243	55.2
	أنثى	197	44.8
العمر	أقل من 30 سنة	195	44.3
	من 30 – 40 سنة	133	30.2
	من 40 – 50 سنة	79	18.0
	50 سنة فأكثر	33	7.5
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط فما دون	141	32.0
	بكالوريوس	196	44.5
	ماجستير	80	18.2
	دكتورة	23	5.2
المسمى الوظيفي	موظف	220	50.0
	مدير	140	31.8
	مشرف	80	18.2
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	190	43.2
	من 5 – 10 سنوات	150	34.1
	من 10 – 15 سنة	70	15.9
	15 سنة فأكثر	30	6.8
المجموع		440	100.0

يوضح الجدول توزيع البيانات للمشاركين في الدراسة بناءً على عدة متغيرات، وهي الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة. نلاحظ من هذا التوزيع بعض النقاط الهامة التي يمكن التعليق عليها:

الجنس:

يوضح الجدول أن هناك تفاوتًا بين الجنسين في العينة، حيث يمثل الذكور 55.2% (243 شخصًا) من المشاركين، بينما تمثل الإناث 44.8% (197 شخصًا). هذا التوزيع يبين تنوع الجنس في بيئة العمل المدروسة.

العمر:

النسبة الأكبر من المشاركين تقع في فئة العمر أقل من 30 سنة، حيث تمثل هذه الفئة 44.3% (195 شخصًا) من إجمالي العينة. بينما تمثل فئة الأعمار من 30 إلى 40 سنة 30.2% (133 شخصًا)، والفئة من 40 إلى 50 سنة تمثل 18% (79 شخصًا)، في حين أن فئة 50 سنة فأكثر تمثل 7.5% فقط من المشاركين (33 شخصًا). هذا يشير إلى أن معظم المشاركين هم من فئة الشباب والعاملين في منتصف العمر.

المؤهل العلمي:

غالبية المشاركين في الدراسة يحملون شهادة البكالوريوس، حيث يشكلون 44.5% (196 شخصًا) من العينة. تليها فئة الحاصلين على دبلوم متوسط أو أقل بنسبة 32% (141 شخصًا). كما أن هناك نسبة جيدة من المشاركين الحاصلين على شهادات ماجستير (18.2%) ودكتوراه (5.2%). هذا التوزيع يعكس تنوع المستوى التعليمي بين العاملين في الشركات محل الدراسة.

المسمى الوظيفي:

تظهر البيانات أن أغلب المشاركين هم من فئة "الموظف" بنسبة 50% (220 شخصًا)، بينما يشكل المديرون 31.8% (140 شخصًا)، والمشرفون 18.2% (80 شخصًا). هذا التوزيع يعكس الهيكل الوظيفي في الشركات المدروسة، مع وجود تمثيل كبير للموظفين التنفيذيين.

سنوات الخبرة:

النسبة الأكبر من المشاركين لديهم أقل من 5 سنوات من الخبرة العملية، حيث تشكل هذه الفئة 43.2% (190 شخصًا). تليها فئة أصحاب الخبرة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 34.1% (150 شخصًا)، ثم من 10 إلى 15 سنة بنسبة 15.9% (70 شخصًا). أما الذين لديهم أكثر من 15 سنة من الخبرة فيمثلون 6.8% فقط من المشاركين (30 شخصًا). هذا التوزيع يشير إلى أن بيئة العمل المدروسة تضم بشكل رئيسي شبابًا نسبيًا في بداية مسيرتهم المهنية مع وجود قلة من الأفراد ذوي الخبرة الطويلة.

3.3 مصادر جمع البيانات

تم استخدام نوعين من المصادر التي اعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة وهي:

- ❖ المصادر الثانوية: قام الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة العربية والأجنبية في جمع المعلومات، وإعداد الإطار النظري، كما قامت بالرجوع إلى بعض الكتب والتقارير ومواقع الإنترنت التي ساعدتها في توثيق معلوماتها وتحديد اتجاهاتها بالدراسة.
- ❖ المصادر الأولية: قام الباحث بالاستعانة بالدراسات السابقة في تطوير استبانة وتمت صياغة الأسئلة بهدف الحصول على البيانات المطلوبة من أفراد عينة مجتمع الدراسة، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي والذي تمثل بالدرجات (1، 2، 3، 4، 5) وبالبداية التالية (درجة موافقة مرتفعة جدًا، درجة موافقة مرتفعة، درجة موافقة متوسطة، درجة موافقة منخفضة، درجة موافقة منخفضة جدًا).

4.3 أداة الدراسة

لغايات الدراسة الميدانية تم تطوير استبانة تتكون من جزأين:

- ❖ الجزء الأول: وتتكون من المعلومات الديموغرافية وتتمثل بما يلي (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

❖ الجزء الثاني: ويعبر عن مجالات الدراسة ويتكون من الفقرات التي تعبر عن المتغير المستقل وهو جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة (بيئة العمل الصحية والأمن، نظام التعويضات، المشاركة الفعالة في القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي) على أداء العاملين بأبعاده (تخطيط وتنفيذ العمل، إنجاز العمل، الدقة العالية لأداء العمل)

5.3 المقياس

اتبع الباحث مقياس ليكرت الخماسي للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، فقد كانت المقاييس تتمثل ب: (5) درجة موافقة مرتفعة جداً، (4) درجة موافقة مرتفعة، (3) درجة موافقة متوسطة، (2) درجة موافقة منخفضة، (1) درجة موافقة منخفضة جداً، ولتفسير إجابات الأفراد على أسئلة الدراسة لكل فقرة من فقراتها من خلال قياس المتوسط الحسابي لكل فقرة على حدا عن طريق استخدام المعيار الإحصائي التالي:

جدول رقم (2) اختبار مقياس الاستبانة

الدرجة	درجة موافقة مرتفعة جداً	درجة موافقة مرتفعة	درجة موافقة متوسطة	درجة موافقة منخفضة	درجة موافقة منخفضة جداً
قوة الموافقة	5	4	3	2	1

ويعرض الجدول رقم (3) المعيار الذي تم تحديده لدرجة الموافقة في ثالث مستويات وهي (مرتفع، متوسط، منخفض) (بركات، 2013):

الجدول رقم (3) معيار تحديد مستوى الملاءمة للمتوسط الحسابي

طول الفئة = (الحد الأعلى - الحد الأدنى) / 3			
درجة التقييم	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة مرتفعة
الوسط الحسابي	من 1 إلى أقل من 2.33	من 2.33 إلى أقل من 3.67	من 3.67 إلى 5

6.3 اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

تتصف الاستبانة بالصدق البنائي إذ كانت أسئلتها تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه، واختبار صدق البناء يهدف للتأكد من أن كل فقرة من فقرات الاستبانة ترتبط بالبعد الذي تنتمي إليه وبأن جميع الأبعاد ضمن المحور الواحد ترتبط ببعضها أيضاً، وتم استخراج معامل ارتباط (Pearson) لهذه الغاية (Sekaran & Bougie, 2016) وتبين أن معاملات ارتباط الفقرات على أبعادها الرئيسية وعلى إجمالي محوري الأداة اللذان يُمثّلان جودة حياة العمل ، أداء العاملين هو ارتباط موجب ودال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01. وبالتالي فإن مؤشرات صدق بناء الأداة مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة بموجب معامل ارتباط (Pearson)

❖ ثبات الأداة:

قام الباحث بحساب معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا للتأكد من مدى ثبات أداة الدراسة، للعينة الممتثلة بـ (440) عميلاً وقد خرج الباحث بنسب ملائمة لغايات هذه الدراسة كما هو موضح في الجدول رقم (4) التالي:

جدول رقم (4) نتائج اختبار كرونباخ ألفا لفقرات الاستبانة

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)
جودة حياة العمل	16	.935
بيئة العمل الصحية	4	.934
نظام التعويضات	4	.823
المشاركة الفعّالة في القرارات	4	.794
الاستقرار والأمان الوظيف	4	.828
أداء العاملين	15	.961

تخطيط وتنفيذ العمل	5	.890
إنجاز العمل	5	.891
الدقة العالية لأداء العمل	5	.851
الكلبي	31	.965

تتصف أداة الدراسة بالثبات إذا ما أعيد تطبيقها مرة أخرى على نفس عينة الدراسة وتحت نفس الظروف وأعطت تقريبا نفس النتائج (النجار وآخرون، 2018).

تم التأكد من مدى ثبات الأداة المستخدمة في قياس المتغيرات (الاستبانة)، من خلال احتساب قيمة معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) بالاستعانة ببرمجية (SPSS. V. 25)، حيث تكون النتيجة مقبولة إحصائياً إذا كانت قيمة المعامل أكبر أو تساوي (0.60) (Sekaran & Bougie, 2016)، وكلما اقتربت القيمة من (1) أي 100%، دل ذلك على درجات ثبات أعلى لأداة الدراسة، وبالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم (4) نجد أن معامل الثبات العام (كرونباخ ألفا) لأبعاد الاستبانة مرتفعاً جداً حيث بلغ (0.965) لإجمالي الفقرات وعددها (40) فقرة، فيما تراوح ثبات الأبعاد كل على حدا بين (0.794) كحد أدنى و (0.961) كحد أعلى، وذلك يعني أن أداة الدراسة (الاستبانة) تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

7.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة

من أجل تحليل بيانات الدراسة تم تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة من خلال استخدام أدوات التحليل الإحصائي الوصفي التحليلي الملائمة، وذلك من خلال الاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS. V. 25)، وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- 1- الإحصاءات الوصفية المتمثلة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية والتكرارات والأهمية النسبية والرتب ومستوى التطبيق.

2- معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لقياس مدى موثوقية البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان.

3- معامل الارتباط الخطي Multicollinearity لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات، ولحساب معامل التحديد، ومعامل الارتباط بيرسون ومعامل التضخم (VIF) كما تم اختيار الارتباط الذاتي دارين واتسون (Durbin Watson) ، واختيار التوزيع الطبيعي لقياس مدى صلاحية نموذج الدراسة.

4- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Linear Regression) ، وذلك لقياس أثر المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغيرات التابعة.

الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات

يوضح هذا الفصل نتائج الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها، مما يمكننا من صياغة

النتائج والتوصيات:

1.4 مستوى المتغير المستقل (جودة حياة العمل)

جدول رقم (5): المتوسطات الحسابية لأدوات (جودة حياة العمل) مرتبة تنازلياً

نوع المتغير	الأبعاد	المتوسط الحسابي	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
المتغير المستقل	بيئة العمل الصحية	3.66	1	متوسط
	نظام التعويضات	3.62	2	متوسط
	المشاركة الفعالة في القرارات	3.59	3	متوسط
	إعلانات الإنترنت	3.57	4	متوسط

يوضح الجدول المتوسطات الحسابية لأبعاد جودة حياة العمل مرتبة تنازلياً، حيث يعكس ترتيب

الأبعاد استناداً إلى مستوى الأهمية والتقييم الذي حصل عليه كل بعد. وفقاً للنتائج، يظهر أن بيئة العمل

الصحية هي الأكثر أهمية بين الأبعاد المختلفة، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي قدره 3.66، مما

يشير إلى أنها تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر في جودة حياة العمل. كما جاء نظام التعويضات في المرتبة

الثانية بمتوسط حسابي 3.62، مما يدل على أن العاملين في الدراسة يعتبرون التعويضات جزءاً مهماً من

جودة بيئة العمل.

أما المشاركة الفعالة في القرارات فاحتلت المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 3.59، مما يشير

إلى أهمية هذا البعد في تحسين جودة حياة العمل، رغم أنه جاء أقل أهمية من البعدين الأولين. وفي المرتبة

الرابعة جاءت إعلانات الإنترنت بمتوسط حسابي 3.57، مما يعكس أن هذا البعد يعتبر ذا أهمية متوسطة

بالنسبة للعاملين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. إجمالاً، تظهر الأبعاد الأربع جميعها بمستوى تقييم "متوسط"، مما يعكس حاجة لتحسين هذه الأبعاد لتوفير بيئة عمل مثالية تؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين.

وفيما يلي عرض للأبعاد المستقلة في الجداول التالية:

أولاً: مستوى البعد الأول (بيئة العمل الصحية)

جدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (بيئة

العمل الصحية)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
1	توفير بيئة عمل نظيفة وصحية خالية من المخاطر الصحية"	3.67	1.03	2	مرتفع
2	تزويد أنظمة تهوية وتكييف جيدة لضمان راحة الموظفي	3.63	0.98	3	متوسط
3	تخصيص مساحات واسعة ومناسبة للعمل تعزز من الراحة الجسدية	3.67	1.02	1	مرتفع
4	تأمين وسائل السلامة والوقاية من المخاطر في مكان العمل	3.50	1.07	4	متوسط

يوضح الجدول نتائج تقييم بيئة العمل الصحية حيث تظهر الفقرات المتعلقة بتوفير بيئة صحية وأمنة أنها تعتبر من العوامل الأساسية في تعزيز راحة الموظفين. جاء في مقدمة الفقرات الأكثر أهمية تلك التي تتعلق بتوفير بيئة عمل نظيفة وصحية وخالية من المخاطر الصحية (متوسط 3.67)، بالإضافة إلى

تخصيص مساحات واسعة ومناسبة للعمل لتعزيز الراحة الجسدية (متوسط 3.67). هذه النتائج تعكس أهمية هذه العوامل في تحسين جودة حياة العاملين في مكان العمل، مما يعزز من قدرتهم على أداء مهامهم بشكل فعال.

على الرغم من التقييم المرتفع للفقرتين الأولى والثالثة، نجد أن فقرات أخرى مثل "تزويد أنظمة تهوية وتكييف جيدة" (متوسط 3.63) و "تأمين وسائل السلامة والوقاية من المخاطر" (متوسط 3.50) جاءت بتقييمات متوسطة، مما يشير إلى أن هذه الجوانب قد تحتاج إلى تحسين أكبر لضمان راحة الموظفين وأمانهم. بشكل عام، تظهر البيانات أن تحسين بيئة العمل الصحية من خلال الاهتمام بالتكييف والسلامة يمكن أن يساهم في رفع مستوى رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

❧ ثانياً: مستوى البعد الثاني (نظام التعويضات)

جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (نظام

التعويضات)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
5	توفير نظام تعويضات مالي يتناسب مع مستوى العمل والجهد المبذول	3.82	0.10	1	مرتفع
6	تقديم حوافز مالية إضافية في حالة تحقيق أهداف العمل	3.43	1.03	4	متوسط
7	تحسين نظام التقاعد والمزايا الاجتماعية للموظفين	3.60	1.03	3	متوسط

مرتفع	2	10.03	3.78	منح زيادات دورية للرواتب بناءً على الأداء والإنجازات	8
-------	---	-------	------	--	---

يوضح الجدول أن نظام التعويضات في بيئة العمل يحظى بتقييم إيجابي في بعض جوانبه. حيث حصلت فقرة "توفير نظام تعويضات مالي يتناسب مع مستوى العمل والجهد المبذول" على أعلى تقييم (متوسط 3.82) مما يشير إلى أن العاملين يعتبرون تعويضاتهم المالية عادلة مقارنة بجهودهم. تليها فقرة "منح زيادات دورية للرواتب بناءً على الأداء والإنجازات" (متوسط 3.78) التي تعكس أهمية تحفيز الموظفين بناءً على أدائهم. بينما جاءت فقرتا "تقديم حوافز مالية إضافية" و"تحسين نظام التقاعد والمزايا الاجتماعية" بتقييم متوسط (3.43 و 3.60 على التوالي)، مما يشير إلى وجود حاجة لتحسين هذه الجوانب لتلبية توقعات الموظفين بشكل أفضل.

❧ ثالثاً: مستوى البعد الثالث (المشاركة الفعالة في القرارات)

جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (المشاركة

الفعالة في القرارات)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
9	إشراك الموظفين في اتخاذ قرارات استراتيجية تؤثر في مسار العمل	3.67	1.08	2	مرتفع
10	إعطاء الموظفين فرصة للمشاركة في اتخاذ قرارات تخص مهامهم اليومية	3.77	1.03	1	مرتفع
11	توفير قنوات تواصل فعالة بين الإدارة والعاملين بشأن القرارات	3.41	1.12	4	متوسط

12	تشجيع الموظفين على تقديم آرائهم ومقترحاتهم لتطوير بيئة العمل	3.51	1.07	3	متوسط
----	--	------	------	---	-------

يوضح الجدول أن المشاركة الفعالة في القرارات تتمتع بتقييم مرتفع في بعض الجوانب، مثل "إعطاء الموظفين فرصة للمشاركة في اتخاذ قرارات تخص مهامهم اليومية" (متوسط 3.77) و "إشراك الموظفين في اتخاذ قرارات استراتيجية" (متوسط 3.67)، مما يشير إلى أن الموظفين يقدرّون المشاركة في اتخاذ قرارات تؤثر على عملهم. أما الفقرات المتعلقة بتوفير قنوات تواصل فعالة بين الإدارة والعاملين (متوسط 3.41) وتشجيع الموظفين على تقديم آرائهم (متوسط 3.51) فقد حصلت على تقييمات متوسطة، مما يدل على ضرورة تحسين هذه الجوانب لضمان مشاركة أكثر فعالية في بيئة العمل.

رابعاً: مستوى البعد الرابع (الاستقرار والأمان الوظيفي)

جدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (الاستقرار

والأمان الوظيفي)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
13	ضمان استمرارية العمل وتوفير وظائف مستقرة على المدى الطويل	3.54	1.11	1	متوسط
14	تقديم برامج تأمين صحي وحماية اجتماعية لتعزيز الأمان الوظيفي	3.48	1.14	4	متوسط
15	توفير فرص لتطوير المهارات والنمو الوظيفي داخل الشركة	3.51	1.04	2	متوسط
16	توفير بيئة عمل آمنة تقلل من المخاطر التي قد تهدد استقرار الموظف	3.48	1.06	3	متوسط

يوضح الجدول أن الاستقرار والأمان الوظيفي في بيئة العمل يحصل على تقييم متوسط في جميع جوانبه. حيث حصلت الفقرة "ضمان استمرارية العمل وتوفير وظائف مستقرة على المدى الطويل" على أعلى متوسط حسابي (3.54)، مما يشير إلى أهمية الاستقرار الوظيفي بالنسبة للموظفين. كما أن الفقرات الأخرى مثل "تقديم برامج تأمين صحي وحماية اجتماعية" و"توفير فرص لتطوير المهارات والنمو الوظيفي" حصلت على تقييمات متوسطة (3.48 و 3.51 على التوالي). هذه النتائج تشير إلى ضرورة تعزيز الأمان الوظيفي من خلال تحسين برامج التأمين الاجتماعي والتدريب لضمان استقرار الموظفين بشكل أكبر..

2.4 مستوى المتغير التابع (أداء العاملين)

جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية لأدوات (أداء العاملين) مرتبة تنازلياً

نوع المتغير	الأبعاد	المتوسط الحسابي	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
المتغير التابع	تخطيط وتنفيذ العمل	3.98	1	مرتفع
	إنجاز العمل	3.43	2	متوسط
	الدقة العالية لأداء العمل	3.34	3	متوسط
	مستوى أداء العاملين	3.27	4	متوسط

يوضح الجدول أن أداء العاملين يتم تقييمه بناءً على عدة أبعاد، حيث حصل "تخطيط وتنفيذ العمل" على أعلى تقييم بمتوسط حسابي 3.98، مما يشير إلى أن العاملين يعتبرون هذا البعد الأهم في تقييم أدائهم. أما الأبعاد الأخرى مثل "إنجاز العمل"، "الدقة العالية لأداء العمل"، و"مستوى أداء العاملين" فقد حصلت على تقييمات متوسطة تتراوح بين 3.34 و 3.43، مما يعكس حاجة لتحسين هذه الأبعاد لتحقيق أداء أفضل. هذه النتائج تشير إلى أن تحسين جوانب معينة من الأداء مثل الإنجاز والدقة يمكن أن يعزز من مستوى الإنتاجية العامة للعاملين.

☞ أولاً: مستوى البعد الأول (تخطيط وتنفيذ العمل)

جدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات

(تخطيط وتنفيذ العمل)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
21	تحديد الأهداف بوضوح وتوزيع المهام بشكل منظم بين الموظفين	3.47	1.10	1	متوسط
22	وضع خطة زمنية محددة لتنفيذ الأعمال والمهام	3.32	1.09	3	متوسط
23	تخصيص الموارد اللازمة لتنفيذ العمل بكفاءة	3.38	1.10	2	متوسط
24	متابعة سير العمل بشكل دوري لضمان الالتزام بالخطة الزمنية	3.26	1.09	5	متوسط
25	توفير التدريب والتطوير المستمر للموظفين لتحديث مهاراتهم	3.28	1.15	4	متوسط

يبين الجدول رقم (12) أن جميع فقرات تخطيط وتنفيذ العمل تم تقييمها بمستوى "متوسط"، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 3.26 و 3.47. يشير ذلك إلى أن هناك حاجة لتحسين بعض الجوانب المتعلقة بتحديد الأهداف، وضع الخطط الزمنية، وتخصيص الموارد لضمان تحقيق التنفيذ الفعال للعمل. كما أن بعض الفقرات مثل "متابعة سير العمل بشكل دوري" و "توفير التدريب والتطوير المستمر" حصلت على تقييمات أقل، مما يعكس أهمية تحسين هذه الجوانب لضمان التقدم في العمل وتحقيق الأهداف المرجوة.

ثانياً: مستوى البعد الثاني (إنجاز العمل)

جدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (إنجاز

العمل)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
26	تنفيذ المهام في الوقت المحدد وبالجودة المطلوبة	3.37	1.10	1	متوسط
27	تحقيق الأهداف المحددة في الوقت المحدد	3.14	1.17	5	متوسط
28	تقليل التكاليف وتحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة	3.25	1.15	3	متوسط
29	التعاون مع الفريق لضمان تنفيذ المهام بفعالية	3.24	1.10	4	متوسط
30	متابعة العمل بشكل مستمر لتفادي أي مشاكل قد تؤثر على الإنجاز	3.33	1.07	2	متوسط

يبين الجدول رقم (13) أن جميع فقرات إنجاز العمل تم تقييمها بمستوى "متوسط"، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 3.14 و3.37، مما يدل على أن أداء العاملين في هذه الفقرات يعتبر متوسطاً. حصلت فقرة "تنفيذ المهام في الوقت المحدد وبالجودة المطلوبة" على أعلى تقييم (3.37)، مما يشير إلى أنها تعتبر من العوامل الأساسية لإنجاز العمل بنجاح. في حين أن الفقرات المتعلقة بتحقيق الأهداف وتعاون الفريق كانت تقييماتها أقل، مما يوضح أن هناك حاجة لتحسين هذه الجوانب لضمان إنجاز العمل بفعالية أعلى وتحقيق الأهداف المقررة.

❧ ثالثاً: مستوى البعد الثالث (الدقة العالية لأداء العمل)

جدول رقم (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (الدقة

العالية لأداء العمل)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
31	تنفيذ العمل بدقة عالية وبأقل نسبة من الأخطاء	3.48	1.05	3	متوسط
32	الاهتمام بالتفاصيل أثناء تنفيذ المهام	3.49	1.09	2	متوسط
33	التأكد من اكتمال العمل بشكل دقيق قبل تسليمه	3.56	1.10	1	متوسط
34	الالتزام بالمعايير القياسية لتنفيذ العمل	3.25	1.20	5	متوسط
35	استخدام الأدوات والتقنيات المتقدمة لضمان دقة الأداء	3.38	1.13	4	متوسك

يبين الجدول رقم (14) أن جميع فقرات الدقة العالية لأداء العمل تم تقييمها بمستوى "متوسط"، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 3.25 و3.56. حصلت الفقرة "التأكد من اكتمال العمل بشكل دقيق قبل تسليمه" على أعلى تقييم (3.56)، مما يشير إلى أن الموظفين يعطون أهمية كبيرة لضمان دقة العمل عند التسليم. بينما الفقرات الأخرى مثل "الالتزام بالمعايير القياسية" و"استخدام الأدوات والتقنيات المتقدمة" حصلت على تقييمات أقل، مما يدل على الحاجة إلى تحسين الدقة في هذه الجوانب لضمان أداء عالي الجودة.

3.4 اختبار معاملات الارتباط

تم حساب مصفوفة معاملات الارتباط بيرسون (Pearson) لمعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة، وذلك بهدف الكشف عن وجود ارتباط خطي بين المتغيرات المستقلة.

جدول رقم (14) جدول معاملات الارتباط للمتغير المستقل (جودة حياة العمل)

جودة حياة العمل	بيئة العمل الصحية	نظام التعويضات	المشاركة الفعالة في القرارات	الاستقرار والأمان الوظيفي
بيئة العمل الصحية	1.00			
نظام التعويضات	.635**	1.00		
المشاركة الفعالة في القرارات	.524**	.522**	1.00	
الاستقرار والأمان الوظيفي	.597**	.577**	.681**	1.00

يوضح جدول مصفوفة معاملات الارتباط بيرسون وجود علاقات إيجابية قوية بين أبعاد جودة حياة العمل. على سبيل المثال، هناك ارتباط قوي بين بيئة العمل الصحية و نظام التعويضات (0.635)، وكذلك بين المشاركة الفعالة في القرارات و الاستقرار والأمان الوظيفي (0.681). كما تظهر الارتباطات المتوسطة بين الأبعاد الأخرى، مما يشير إلى أن تحسين أحد الأبعاد قد يؤثر بشكل إيجابي على الأبعاد الأخرى في سياق تحسين جودة حياة العمل.

جدول رقم (15) مصفوفة الارتباط للمتغيرات التابعة (أداء العاملين) (Correlation)

أداء العاملين	تخطيط وتنفيذ العمل	إنجاز العمل	الدقة العالية لأداء العمل
تخطيط وتنفيذ العمل	1.00		
إنجاز العمل	.822**	1.00	
الدقة العالية لأداء العمل	.701**	.765**	1.00

يوضح جدول مصفوفة الارتباط للمتغيرات التابعة (أداء العاملين) وجود علاقات قوية بين أبعاد أداء العاملين. على سبيل المثال، هناك ارتباط قوي جدًا بين تخطيط وتنفيذ العمل وإنجاز العمل (0.822) مما يشير إلى أن تحسين التخطيط والتنفيذ يؤدي إلى تحسين الإنجاز. كما يظهر ارتباط قوي بين الدقة العالية لأداء العمل وإنجاز العمل (0.765) وتخطيط وتنفيذ العمل (0.701)، مما يعكس العلاقة المباشرة بين تحسين الدقة وأداء العاملين بشكل عام. هذه الارتباطات تشير إلى أن تحسين أحد الأبعاد سيكون له تأثير إيجابي على الأبعاد الأخرى.

4.4 اختبار فرضيات الدراسة

❖ اختبار الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإيجاد جودة حياة العمل بأبعادها (بيئة العمل الصحية - الأمانة، نظام التعويضات، المشاركة الفعالة في القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي) على أداء العاملين بأبعاده (تخطيط وتنفيذ العمل، إنجاز العمل، الدقة العالية لأداء العمل) في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

جدول رقم (16): ملخص النموذج الخطي للعلاقة بين جودة حياة العمل وأداء العاملين

Durbin - Watson	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
1.815	.62722	.452	.458	.677a	أداء العاملين
ANOVA					
Sig.	F	Mean square	Df	Sum of Squares	Model

.006b	73.331	28.849	5	144.245	Regression	أداء العاملين
		.393	434	170.739	Residual	
			439	314.984	Total	
Coefficients						
Sig.	T	Standardized Coefficients	Ustandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.004	2.880	.143	.051	.146	بيئة العمل الصحية	جودة حياة العمل
.571	-.568	-.029	.053	-.030	نظام التعويضات	
.000	3.826	.203	.052	.197	المشاركة الفعالة في القرارات	
.010	2.602	.142	.051	.132	الاستقرار والأمان الوظيفي	

يوضح جدول ملخص النموذج الخطي للعلاقة بين جودة حياة العمل و أداء العاملين أن هناك تأثيرًا ذا دلالة إحصائية لبعض أبعاد جودة حياة العمل على أداء العاملين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

يوضح الجدول أن معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة (جودة حياة العمل) والمتغير التابع (أداء العاملين) هو 0.677، مما يشير إلى وجود علاقة معتدلة إلى قوية بين جودة حياة العمل وأداء العاملين.

كما أن قيمة R^2 (0.458) تُظهر أن حوالي 45.8% من التباين في أداء العاملين يمكن تفسيره من خلال أبعاد جودة حياة العمل، مما يدل على أن هذه الأبعاد تساهم بشكل جيد في تفسير الأداء الوظيفي.

وتظهر نتيجة اختبار ANOVA قيمة $F = 73.331$ و $Sig. = 0.006$ ، مما يشير إلى أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05. أي أن هناك تأثيراً معنوياً للجوانب التي تم قياسها في جودة حياة العمل على أداء العاملين.

وأظهرت النتائج أن بيئة العمل الصحية لها تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على أداء العاملين. حيث كان معامل الارتباط ($B = 0.146$) وقيمة p ($Sig = 0.004$) أقل من 0.05، مما يعني أن تحسين بيئة العمل الصحية يرتبط بتحسين الأداء الوظيفي. هذا يشير إلى أن بيئة العمل الصحية تساهم في تحسين أداء العاملين بشكل إيجابي.

وأظهرت النتائج أن نظام التعويضات ليس له تأثير ذو دلالة إحصائية على أداء العاملين، حيث كان معامل الارتباط ($B = -0.030$) وقيمة p ($Sig = 0.571$)، والتي تتجاوز مستوى الدلالة 0.05. هذا يعني أنه لا يوجد تأثير معنوي لنظام التعويضات على الأداء، وبالتالي يمكن اعتبار أن التعويضات المالية أو نظام المكافآت ليس له تأثير ملحوظ على تحسين أداء العاملين في هذه الشركات.

وأظهرت النتائج أن المشاركة الفعالة في القرارات لها تأثير إيجابي قوي ذو دلالة إحصائية على أداء العاملين. حيث كانت معامل الارتباط ($B = 0.197$) وقيمة p ($Sig = 0.000$)، مما يشير إلى أن مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات تؤدي إلى تحسين أدائهم الوظيفي. ذلك لأن الموظفين الذين يشعرون بمشاركة في قرارات العمل يكونون أكثر التزاماً وإنتاجية.

وأظهرت النتائج أيضاً أن الاستقرار والأمان الوظيفي له تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على أداء العاملين، حيث كانت معامل الارتباط ($B = 0.132$) وقيمة p ($Sig = 0.010$) أقل من 0.05. هذا يشير إلى أن توفير الاستقرار والأمان الوظيفي يعزز من الأداء الوظيفي للعاملين، حيث يساهم في تحسين ولاء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

بناءً على التحليل، يمكننا استنتاج أن بعض أبعاد جودة حياة العمل، مثل بيئة العمل الصحية، المشاركة الفعّالة في القرارات، و الاستقرار والأمان الوظيفي، لها تأثير ذو دلالة إحصائية على أداء العاملين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. بينما نظام التعويضات لم يظهر تأثيرًا معنويًا على الأداء. وبالتالي، يمكن التأكيد على أن تحسين بيئة العمل من خلال هذه الأبعاد يمكن أن يساهم بشكل كبير في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين.

الفصل الخامس نتائج وتوصيات الدراسة

1.5 نتائج الدراسة

يناقش هذا الفصل نتائج تحليل فرضيات الدراسة التي توصل إليها الباحث، وعرض التوصيات التي تتناسب مع تلك النتائج .

تم الحصول على المتوسطات الحسابية لأبعاد جودة حياة العمل و أداء العاملين، وقد أظهرت النتائج أن الأبعاد المتعلقة بجودة حياة العمل حصلت على تقييمات تتراوح بين المتوسط والمرتفع. حيث كان بيئة العمل الصحية هي البعد الأكثر تقييمًا إيجابيًا، حيث حصلت على متوسط حسابي قدره 3.66، مما يشير إلى أن المشاركين يعتبرون بيئة العمل الصحية ذات أهمية كبيرة في تعزيز جودة حياتهم المهنية. أما نظام التعويضات و المشاركة الفعالة في القرارات و الاستقرار والأمان الوظيفي فجاءت تقييماتها في حدود 3.62 و 3.59 و 3.57 على التوالي، مما يعكس أهمية هذه العوامل في تحسين بيئة العمل، رغم أنها لم تصل إلى نفس مستوى التقييم العالي الذي حصلت عليه بيئة العمل الصحية.

أما بالنسبة ل أداء العاملين، فقد أظهرت النتائج أن تخطيط وتنفيذ العمل حصل على أعلى تقييم 3.98، مما يعكس أهمية هذه المهارة في تحسين أداء العاملين. بينما جاءت الأبعاد الأخرى مثل إنجاز العمل (متوسط 3.43)، الدقة العالية لأداء العمل (متوسط 3.34)، و مستوى أداء العاملين (متوسط 3.27) بتقييمات متوسطة، مما يشير إلى أنه بالرغم من أهمية هذه الأبعاد، إلا أن هناك مجالات لتحسين الأداء في هذه المجالات.

أظهرت نتائج التحليل أن بيئة العمل الصحية لها تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على أداء العاملين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. حيث أظهرت قيمة الـ p (0.004) تأثيرًا معنويًا قويًا في العلاقة بين بيئة العمل الصحية وأداء العاملين. هذا يشير إلى أن تحسين بيئة العمل من حيث النظافة، الأمان، وتوفير ظروف صحية جيدة يساهم بشكل كبير في تعزيز أداء العاملين، بما في ذلك تحسين تخطيط وتنفيذ العمل و الدقة العالية لأداء العمل.

م تظهر نظام التعويضات أي تأثير ذو دلالة إحصائية على أداء العاملين، حيث كانت قيمة الـ p (0.571)، مما يعني أنه لا يوجد ارتباط معنوي بين تعويضات العاملين وأدائهم في الشركات. هذا يشير إلى أن المكافآت المالية أو الرواتب لا تعتبر العامل الرئيسي في تحسين الأداء الوظيفي في هذه الشركات، مما يعكس أهمية العوامل الأخرى مثل بيئة العمل والمشاركة الفعالة في القرارات.

أظهر المشاركة الفعالة في القرارات تأثيرًا إيجابيًا ذا دلالة إحصائية على أداء العاملين. حيث كانت قيمة الـ p (0.000) أقل من 0.05، مما يدل على أن مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامهم اليومية والاستراتيجية تساهم في تحسين أدائهم. هذا يعكس أن الموظفين الذين يشعرون بالمشاركة في تحديد مسار العمل يتحمسون أكثر لتحقيق الأهداف المحددة.

أظهر الاستقرار والأمان الوظيفي تأثيرًا إيجابيًا ذو دلالة إحصائية على أداء العاملين، حيث كانت قيمة الـ p (0.010) أقل من 0.05. هذا يشير إلى أن الموظفين الذين يشعرون بالأمان والاستقرار الوظيفي في عملهم يكون لديهم دافع أكبر لتحسين أدائهم والالتزام بمسؤولياتهم المهنية.

تشير النتائج إلى أن الأبعاد المتعلقة بجودة حياة العمل، مثل بيئة العمل الصحية، المشاركة الفعالة في القرارات، والاستقرار والأمان الوظيفي لها تأثير إيجابي معنوي على أداء العاملين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. من ناحية أخرى، لم يكن نظام التعويضات ذا تأثير معنوي على الأداء، مما يسلط الضوء على أهمية العوامل غير المالية في تحسين الأداء الوظيفي.

2.5 التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة أوصى الباحث بما يلي:

- توفير بيئات عمل نظيفة وآمنة، وتعزيز إجراءات السلامة والصحة المهنية. يمكن أن يسهم ذلك في تحسين الأداء الوظيفي، حيث أظهرت النتائج أن بيئة العمل الصحية لها تأثير إيجابي واضح على أداء العاملين.

- يجب على الشركات تشجيع المشاركة الفعّالة في القرارات من خلال إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المهمة المتعلقة بعملهم. توفير قنوات تواصل فعّالة بين الإدارة والموظفين يعزز من التزامهم وأدائهم. نتائج الدراسة أظهرت أن هذا البُعد له تأثير إيجابي كبير على الأداء.
- تقديم فرص للتطوير المهني، وتوفير بيئة عمل مستقرة. هذه العوامل تؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين وتحسن من مستوى ولائهم وإنتاجيتهم.
- ينبغي توفير برامج تدريبية و فرص تطوير مهني مستمرة لتعزيز مهارات العاملين وزيادة قدرتهم على تنفيذ المهام بكفاءة واحترافية. يمكن أن يساعد ذلك في تحسين الأبعاد الأخرى لأداء العاملين مثل إنجاز العمل و الدقة العالية لأداء العمل.
- ينبغي أن تكون هناك آلية مستمرة لتقييم أداء العاملين بشكل دوري، بالإضافة إلى إجراء استبيانات دورية لقياس جودة حياة العمل، لتحديد المجالات التي يمكن تحسينها في بيئة العمل.

Abstract

This study aimed to explore the impact of work-life quality in its various dimensions (healthy work environment, compensation systems, effective participation in decision-making, and job stability and security) on employee performance in private sector companies in the Kingdom of Saudi Arabia. The study relied on a quantitative approach using descriptive-analytical methods, where data were collected through a field questionnaire distributed to 440 participants working in private sector companies in the Kingdom of Saudi Arabia.

The results indicated that there is a statistically significant impact of some dimensions of work-life quality on employee performance. It was found that a healthy work environment, effective participation in decision-making, and job stability and security positively affect employee performance in the studied companies. However, the compensation system did not show a significant impact on job performance.

Based on these findings, the study recommends improving the work environment by focusing on health and safety aspects, enhancing employee participation in decision-making, and providing job stability to ensure improved job performance and increased productivity in the workplace.

Keywords: Work-life quality – Employee performance – Private sector companies – Kingdom of Saudi Arabia

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- ❖ الحريرات، آية عدنان حسن، و أبو بكر، سحر محمد محمود. (2021). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على أداء العاملين في الخطوط الجوية الملكية الأردنية. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث الإدارية، مج6، ع1، 146 - 163. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1156008>
- ❖ أبو زيد، مخلد عوض، (2019)، أثر جودة حياة العمل في الالتزام المنظمي " الدور المعدل للقيادة التحويلية في الشركات الصناعة في مدينة الملك عبد الله الثاني، (رسالة دكتوراه)، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، كلية الدراسات العليا، الأردن.
- ❖ توام، زاهية، و كلاخي، لطيفة. (2021). أثر الحوافز المادية والمعنوية في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على عمال شركة سونلغازتيارت. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، مج24، ع1، 645 - 667. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1173853>
- ❖ تي، أحمد ونعرورة، بو بكر (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية بشركة سونلغاز بالوادي. المجلة الجزائرية لإقتصاد الإدارة 1(15)، 100-119.
- ❖ الجوهر، زيد قصي، و الحاج، وسام موسى. (2023). الذكاء العاطفي وتأثيره في جودة حياة العمل. مجلة الدراسات المستدامة، مج5، ملحق، 1996 - 2015.
- ❖ الخصاونة، معن يوسف. (2021). تأثير القيادة التحويلية في جودة حياة العمل: دراسة تطبيقية على العاملين في شركات الاتصالات المملكة الأردنية الهاشمية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج5، ع4، 180 - 200. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1151201>

❖ الدوسكي، بفرين عارف حجي، و محمد، شلير عبدالرحمن على. (2019). دور العوامل التنظيمية في تحسين جودة حياة العمل: دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في عدد من كليات دهوك. تنمية الرافدين، مج38، ع122 ، 53 - 67.

❖ ركات، حيان محمد. (2022). دور جودة حياة العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في وزارة النقل السورية "الإدارة المركزية". مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، مج44، ع4 ، 81 ، 104. - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1317173>

❖ الرميدي، بسام وأبو زيد رضا (2020) أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط. مجلة كلية السياحة والفنادق، 1(4) 20-25

❖ الريح، أحمد عبدالعزيز إبراهيم، النقشبندى، أحمد محمد رشيد، و إبراهيم، نهى فاروق علي. (2019). دور إدارة الجودة الشاملة في تحسين أداء العاملين: دراسة حالة : الشركات السودانية لخطوط أنابيب البترول المحدودة. مجلة جامعة السلام، عدد خاص ، 131 - 168. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1133535>

❖ السرحان، أماني محمد خليف، و بني خالد، مرعي حسن حمد. (2020). أثر التخطيط الاستراتيجي على أداء العاملين في أمانة عمان الكبرى (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1094306>

❖ الشعار ابراهيم قاسم ، و النجار جمعه فايز (2015) . تطبيقات إدارة الجودة الشاملة وأثرها في الإبداع التكنولوجي. الاردن : دراسات العلوم الإدارية، المجلد 42، العدد 201.

❖ شميلان عبد الوهاب (2019) كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين المجلة العربية للإدارة، (39)4، 230-235.

❖ صالح، حسام مالك، و فرحان، أزهر حنظل. (2020). قياس الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى أداء العاملين في أقسام وشعب النشاطات الطلابية في جامعات محافظة ذي قار. مجلة علوم التربية

الرياضية، مج13، ع2 ، 150 - 163. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1131254>

❖ عباس، بشرى عبد الحمزة، وعنيد، حسين بربو. (2021). تأثير إدارة الجودة الشاملة على جودة حياة

العمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة نفط ميسان. مجلة الدراسات المستدامة،

مج3، ملحق ، 446. 474 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1162587>

❖ عباس، بشرى وعنيد، حسين (2021) تأثير ادارة الجودة الشاملة على جودة حياة العمل دراسة

تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة نفط ميسان. مجلة الدراسات المستدامة ، 3(3)، 474-

465.

❖ فخوري، راند راند، و العواودة، وليد مجلي. (2020). جودة حياة العمل وأداء العاملين: دراسة حالة

شركة مصفاة البترول الأردنية المساهمة المحدودة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت،

المفرق.

❖ فطر، جميلة صالح أبكر، بلل، صديق بلل إبراهيم، و علي، الطاهر أحمد محمد. (2020). أثر

التسويق الداخلي على جودة حياة العمل المدركة: دراسة على عينة من العاملين في المطارات الدولية

بالسودان .مجلة كلية التنمية البشرية، ع9 ، 43. 74 - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1253899>

❖ فواتيح، محمد ومباركي، بوحفص (2016) . جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة، دراسة

ميدانية مجلة تنمية الموارد البشرية (11)، 377-337

❖ قاسى لمياء. (2019). دور إدارة الجودة الشاملة في أداء العاملين المؤسسة الاقتصادية، الجزائر :

جامعة محمد خيضر بسكرة .

❖ قورين، سعاد، و سكاك، مراد. (2020). دور تدقيق الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين:

دراسة حالة المركز الاستشفائي الجامعي بسطيف. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، مج23، ع2 ، 153

- 173.

❖ متولي، داليا مصطفى إبراهيم، عيد، نيفين جلال إبراهيم، و خليل، رشا أحمد محمد. (2020). أثر

معوقات تطبيق برامج الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء العاملين بالشركات السياحية. مجلة اتحاد

الجامعات العربية للسياحة والضيافة، مج19، ع1 ، 208 - 223. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1170795>

❖ محسن، مهجة حميد، و العيساوي، محمد حسين منهل. (2022). تأثير إدارة الانطباع في تحسين جودة

حياة العمل: دراسة حالة في مديرية بلدية البصرة. مجلة الأقتصادي الخليجي، ع52، 141 - 180.

❖ مرداسي، شوقي، و معتوق، سامية. (2022). أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي: دراسة قياسية

لعينة من أساتذة جامعة أم البواقي. مجلة المنهل الإقتصادي، مج5، ع1 ، 621 - 636. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1280072>

❖ مرداسي، شوقي، و معتوق، سامية. (2022). أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي: دراسة قياسية

لعينة من أساتذة جامعة أم البواقي. مجلة المنهل الإقتصادي، مج5، ع1 ، 621 - 636.

❖ مسلم، عبدالقادر أحمد. (2020). أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في

شركة الاتصالات جوال. الجنان، ع13 ، 209 - 240. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1133372>

❖ المعمر سليمان وسام. (2014). علاقة إدارة الجودة الشاملة بأداء الموظفين في الجامعات

الفلسطينية - قطاع غزة. غزة - فلسطين: جامعة الأزهر.

❖ المواضية، يوسف عطوي مرزق، و الجعافرة، عامر زعل عبدربه. (2021). أثر جودة حياة العمل على

الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على المستشفيات الخاصة العاملة في محافظة الزرقاء. مجلة جامعة

الحسين بن طلال للبحوث، مج7، ملحق ، 169 - 203. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1270719>

❖ المواضية، يوسف والجعافرة، عامر (2021) أثر جودة حياة العمل على الأداء المؤسسي دراسة

تطبيقية على المستشفيات الخاصة العاملة في محافظة الزرقاء. مجلة جامعة الحسين بن طلال

للبحوث، 3(7)، 195-203.

❖ النبايتة، بسمة إسماعيل، (2019)، أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل " المرونة المنظمة

كمتغير وسيط في الخطوط الجوية الملكية الأردنية والشركات التابعة لها"، (رسالة دكتوراه)، جامعة

العلوم الاسلامية العالمية، كلية الدراسات العليا، الأردن.

❖ نصر، عزة (2020). تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة

مجلة الإدارة التربوية، 1(26)، 90-97

❖ الهبارنة، أحمد كريم، (2020)، القيادة التحويلية وأثرها في الاداء الاستراتيجي "الدور المعدل الجودة

حياة العمل" دراسة تطبيقية في دائرة المجال الأردنية، مج9، ع1، الأردن.

❖ الهداب تغريد والمخلافي، عبد الملك (2020) أثر جودة الحياة الوظيفية على الإحترق الوظيفي : دراسة

ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. المجلة العربية

الإدارة، 3(40)، 250-254

❖ هلال، حمد حنيف محمد، و الدوري، جمال أحمد. (2020). أثر أخلاقيات العمل علي تطوير أداء

العاملين في المنظمات الحكومية القطرية (رسالة ماجستير غير منشورة). (جامعة عمان الأهلية،

السلط. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1054289>

❖ هنداي، هالة أسعد فؤاد، و السيد، محمود محمد إبراهيم. (2020). أثر جودة حياة العمل على نية

ترك العمل: دراسة تطبيقية على محكمة شمال القاهرة الابتدائية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة،

ع2، 419 - 448.

❖ اليامي، علي فهد آل منصور، ال بحري، خالد نقطان، ال منصور، فهد محمد، ال مردف، علي حسن،

و اليامي، ناصر حسين. (2022). أثر الاحترق الوظيفي على أداء العاملين بالمنشآت الصحية بمنطقة

نجران. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع73، 305 - 338. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1329462>

ثانيا: المراجع الأجنبية

❖ Hidayah, N. (2024). Empowering MSME Employees: Quality of Work Life and

Organizational Support. JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 10(1), 75-90.

❖ Akter, N., Akter, M. K., and Turale, S. (2019). Barriers to quality of work life among

Bangladeshi nurses: a qualitative study. International Nursing Review, 66(3), 396-403.

- ❖ Bakhshi, E., & Kalantari, R. (2017). Investigation of quality of work life and its relationship with job performance in health care workers. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 3(4), 31 - 37.
- ❖ Irsyadi, A. R. (2023). The Effect of Quality of Work Life, Job Satisfaction, and Job Commitment on Employee Performance Through Work Motivation in BPJS Employment Employees in the DKI Jakarta Region in 2023. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(4), 655-664
- ❖ Leitao, |, Dina, P & Angela, G (2019), "Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity", *International Journal of Environmental Research and Public Health*: 2-18.
- ❖ Ooi, K. B., Lee, V. H., Chong, A. Y. L., & Lin, B. (2013). Does TQM improve employees' quality of work life? Empirical evidence from Malaysia's manufacturing firms. *Production Planning & Control*, 24.89-72 ,(1)
- ❖ Putri, Y. P., Winarno, W., & Ambarwati, S. D. A. (2024). The Effect of Quality of Work Life on Employee Performance with Organizational Commitment and Job Satisfaction as Intervening Variables at the Department of Social Work and Labor Yogyakarta City Transmigration. *Journal of Business Innovation and Research*, 2(2), 103-114
- ❖ Sahni, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research*, 13.(2)
- ❖ Setiawati, L., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(3), 305-324.

- ❖ Sitohang, S. A. M., & Meilani, Y. C. P. (2023). THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION ON PERFORMANCE MEDIATED KNOWLEDGE SHARING BY MSMEs EMPLOYEES. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 3(2), 56-62.
- ❖ Srinivasaiah, R., Renuka, S & Nanjundeswaraswamy, T. (2021). Quality management practices and quality of work life - a conceptual model development. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 1(1), <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2021-0189>.

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس أثر جودة حياة العمل على أداء العاملين: دراسة

تطبيقية على القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل

الحصول منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء

رأيكم بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهودكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن

جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا

البحث، وسوف أزدكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

1- النوع الاجتماعي ☐ ذكر ☐ أنثى

2- العمر ☐ 30 سنة فأقل ☐ من 40 – 30 سنة

☐ 40 – 50 سنة ☐ من 50 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي ☐ دبلوم متوسط فما دون ☐ بكالوريوس

☐ ماجستير ☐ دكتورة

4- سنوات الخبرة ☐ 5 سنوات فأقل ☐ من 5 – 10 سنة

☐ من 10 – 15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة

5- المسمى الوظيفي ☐ موظف ☐ مدير

☐ مشرف

ثانيا محاور الاستبيان

٢ المحور الأول: جودة حياة العمل، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

معارض بشدة	معارض	محايد	أو افق	أو افق بشدة	البعد
بيئة العمل الصحية					
					توفير بيئة عمل نظيفة وصحية خالية من المخاطر الصحية"
					تزويد أنظمة تهوية وتكييف جيدة لضمان راحة الموظفي
					تخصيص مساحات واسعة ومناسبة للعمل تعزز من الراحة الجسدية
					تأمين وسائل السلامة والوقاية من المخاطر في مكان العمل
نظام التعويضات					
					توفير نظام تعويضات مالي يتناسب مع مستوى العمل والجهد المبذول
					تقديم حوافز مالية إضافية في حالة تحقيق أهداف العمل
					تحسين نظام التقاعد والمزايا الاجتماعية للموظفين
					منح زيادات دورية للرواتب بناءً على الأداء والإنجازات

المشاركة الفعالة في القرارات					
					إشراك الموظفين في اتخاذ قرارات استراتيجية تؤثر في مسار العمل
					إعطاء الموظفين فرصة للمشاركة في اتخاذ قرارات تخص مهامهم اليومية
					توفير قنوات تواصل فعالة بين الإدارة والعاملين بشأن القرارات
					تشجيع الموظفين على تقديم آراءهم ومقترحاتهم لتطوير بيئة العمل
الاستقرار والأمان الوظيفي					
					ضمان استمرارية العمل وتوفير وظائف مستقرة على المدى الطويل
					تقديم برامج تأمين صحي وحماية اجتماعية لتعزيز الأمان الوظيفي
					توفير فرص لتطوير المهارات والنمو الوظيفي داخل الشركة
					توفير بيئة عمل آمنة تقلل من المخاطر التي قد تهدد استقرار الموظف

ج المحور الثاني: أداء العاملين، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

البعد	أو افق بشدة	أو افق	محايد	معارض بشدة	معارض بشدة
تخطيط وتنفيذ العمل					
تحديد الأهداف بوضوح وتوزيع المهام بشكل منظم بين الموظفين					
وضع خطة زمنية محددة لتنفيذ الأعمال والمهام					
تخصيص الموارد اللازمة لتنفيذ العمل بكفاءة					
متابعة سير العمل بشكل دوري لضمان الالتزام بالخطة الزمنية					
توفير التدريب والتطوير المستمر للموظفين لتحديث مهاراتهم					
إنجاز العمل					
تنفيذ المهام في الوقت المحدد وبالجودة المطلوبة					
تحقيق الأهداف المحددة في الوقت المحدد					
تقليل التكاليف وتحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة					
التعاون مع الفريق لضمان تنفيذ المهام بفعالية					
متابعة العمل بشكل مستمر لتفادي أي مشاكل قد تؤثر على الإنجاز					
الدقة العالية لأداء العمل					
تنفيذ العمل بدقة عالية وبأقل نسبة من الأخطاء					

					الاهتمام بالتفاصيل أثناء تنفيذ المهام
					التأكد من اكتمال العمل بشكل دقيق قبل تسليمه
					الالتزام بالمعايير القياسية لتنفيذ العمل
					استخدام الأدوات والتقنيات المتقدمة لضمان دقة الأداء

مع خالص التقدير والاحترام

Mid-Ocean University

College of Management

Department of business administration



**The Impact of Quality of Work Life on Employee
Performance: An Applied Study on the Private Sector in
Saudi Arabia**

Preparation:

Asma Fawaz AlShammari

242001066

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid

Dr. Faiz Jarad

1446 – 2025