

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة أعمال



عنوان البحث

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

إعداد الطالبة/ ليلى محمد كيري

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

يعيش العالم المعاصر الكثير من التغيرات سواء على الصعيد الاقتصادي، الثقافي، الاجتماعي، وخاصة الخدماتية.

الامر الذي دفع الكثير من المنظمات لمواكبة هذه التغيرات السريعة والمستمرة والمنافسة للارتقاء وتقديم الأفضل للعملاء وحتى العاملين، حيث ان نجاح المنظمة يعتمد بشكل أساسي على العاملين وفعاليتهم في أداء مهامهم، وهذا ما يستوجب من المنظمات توفير بيئة داعمة لهؤلاء العاملين بواسطة مايعرف بجودة الحياة الوظيفية.

تعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة التي أولتها المؤسسات الإدارية اهتمامًا متزايدًا في السنوات الأخيرة، لما لها من أثر مباشر في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين الأداء والإنتاجية داخل بيئة العمل. فقد أصبح الاهتمام بالعامل البشري أحد أهم محاور التنمية الإدارية، حيث تُعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية لتحقيق أهداف المنظمات واستدامة نجاحها. فالموظف الذي يشعر بالرضا، ويعمل في بيئة عمل عادلة ومحفزة، يكون أكثر قدرة على الإبداع، وأعلى التزامًا بمعايير الأداء والتميز المؤسسي.

توفر جودة الحياة الوظيفية بيئة عمل تتسم بالامان والصحة والدعم للعاملين وتؤكد على مبدأ المشاركة الجماعية في عمليات اتخاذ القرار وحل المشكلات وتحقيق الرضا الوظيفي والعوائد والمكافآت والمزايا مما يسهم في رفع الأداء والإنتاجية للمنظمة وحالة من الرضا واشباع الرغبات للعاملين.

ان توفير بيئة عمل مناسبة ومهيئة للعاملين وما يتخللها من تدريب وتحفيز من قبل المنظمة يسهم في رفع الأداء والإنتاجية، حيث ان الأداء الوظيفي ذو أهمية قصوى لاي منظمة تريد النجاح والتقدم فتكون المنظمة مستقرة اكثر والأداء يكون كما هو مرغوب.

لذلك جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على جودة الحياة الوظيفية واثرها على الأداء الوظيفي، وسوف تطبق الدراسة على الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض.

مشكلة الدراسة:

تعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الهامة وماله له من تأثير على العاملين، ازداد الاهتمام بها من قبل المنظمات لقدرتها على رفع الأداء وتحسين الكفاءة وتحقيق الأهداف وللأداء الفعال دور كبير في تقدم ونجاح المنظمة وما هو الا انعكاس لجهود القادة والرؤساء ومن هنا تتبلور إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في وزارة الصحة بمدينة الرياض
يلاحظ أن الموظفين الإداريين يواجهون العديد من الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل، وكثرة الأعباء الإدارية، وتعدد التعليمات والتنظيمات، إلى جانب ضعف العدالة في الحوافز والترقيات في بعض الحالات، مما قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وتراجع الأداء.
كما أن التحولات الإدارية والتنظيمية التي تشهدها الوزارة ضمن برامج التحول الصحي تتطلب أداءً وظيفيًا عالي الكفاءة، وهو ما لا يمكن تحقيقه دون الاهتمام برفع جودة الحياة الوظيفية للعاملين.

وبناءً على ما سبق، تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

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

أهمية الدراسة:

تتبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من كونها تتناول أحد الموضوعات الإدارية الحديثة التي حظيت باهتمام واسع من الباحثين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية، وهو موضوع جودة الحياة الوظيفية

.إذ يُعد هذا المفهوم من الركائز الأساسية التي تركز عليها المنظمات في سعيها لتحقيق الكفاءة الإنتاجية والتميز المؤسسي.

إن دراسة جودة الحياة الوظيفية لا تقتصر على كونها وسيلة لتحسين بيئة العمل فحسب، بل تتجاوز ذلك لتُصبح مدخلاً استراتيجياً لتطوير رأس المال البشري، وتعزيز الولاء التنظيمي، ورفع مستوى الرضا والتحفيز لدى العاملين. ومن ثم فإن فهم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي يمثل جانباً مهماً في تطوير الفكر الإداري المعاصر وإثراء الأدبيات العلمية ذات الصلة.

كما تبرز أهمية هذه الدراسة في محاولتها الربط بين بعدين أساسيين من أبعاد الإدارة الحديثة؛ الأول هو جودة الحياة الوظيفية بما تتضمنه من عناصر نفسية وتنظيمية ومادية، والثاني هو الأداء الوظيفي باعتباره المخرج النهائي لجهود العاملين ومدى كفاءتهم في تحقيق أهداف المؤسسة. وتُساهم الدراسة في توضيح الدور الحيوي الذي تلعبه جودة الحياة الوظيفية في تحسين مستوى الأداء الفردي والجماعي، مما يضيف قيمة علمية إلى ميدان الدراسات الإدارية، وخاصة في البيئة الحكومية السعودية التي تشهد تحولاً نوعياً في أنظمتها الإدارية والهيكلية في ضوء رؤية المملكة 2030.

وتكمن الأهمية النظرية أيضاً في أن هذه الدراسة تُساهم في سد الفجوة المعرفية في البحوث السابقة التي ركزت غالباً على الكوادر الطبية والفنية في القطاع الصحي، بينما قلّت الدراسات التي تناولت الكوادر الإدارية ودورها في دعم الأداء المؤسسي. وبالتالي، فإن نتائج هذه الدراسة ستُضيف بُعداً جديداً للأدبيات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية، وخاصة في وزارة الصحة، باعتبارها من أكبر الأجهزة الإدارية في المملكة.

تتجلى الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في بعدها العملي التطبيقي، إذ تهدف إلى تحليل واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض، وتحديد مدى انعكاسها على مستوى أدائهم الوظيفي.

ومن خلال الدراسة الميدانية، تسعى الباحثة إلى تقديم نتائج علمية دقيقة وتوصيات عملية قابلة للتطبيق تساعد صُنّاع القرار في وزارة الصحة على وضع سياسات إدارية فعّالة تسهم في تحسين بيئة العمل الإدارية، وتعزيز الرضا والانتماء الوظيفي لدى العاملين.

كما يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تطوير برامج تدريبية وإدارية تُعنى بتحسين جودة الحياة الوظيفية في الوزارة من خلال تحسين أنظمة الحوافز، وتفعيل قنوات المشاركة في اتخاذ القرار، وتعزيز العدالة التنظيمية، وتوفير بيئة عمل آمنة ومحفزة على الإبداع. وتُسهم الدراسة كذلك في تزويد القيادات الإدارية بمؤشرات كمية وموضوعية حول مستوى جودة الحياة الوظيفية الحالي ومدى تأثيره في الأداء، ما يُمكنها من إعادة النظر في الإجراءات والسياسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية ضمن خطط التحول الصحي والإداري.

إضافة إلى ذلك، يمكن أن تُسهم نتائج هذه الدراسة في تحقيق التكامل بين الأهداف المؤسسية والأهداف الفردية للموظفين، من خلال بناء بيئة عمل متوازنة تراعي الاحتياجات النفسية والاجتماعية للعاملين إلى جانب متطلبات الأداء والكفاءة.

كما يمكن أن تُستخدم مخرجات الدراسة كمرجع تستفيد منه الوزارات والمؤسسات الحكومية الأخرى الراغبة في تبني مبادرات لتحسين جودة الحياة الوظيفية بما يتماشى مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 في تعزيز الرفاه الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية.

ومن هذا المنطلق، فإن هذه الدراسة لا تقدم فقط إضافة نظرية للمكتبة العلمية في مجال الإدارة، بل تمثل أيضاً قيمة تطبيقية مباشرة لوزارة الصحة وغيرها من المؤسسات الحكومية التي تسعى لبناء بيئة عمل مثالية، تُسهم في تحقيق كفاءة الأداء، واستدامة التنمية الإدارية، وتعزيز رضا الموظفين وولائهم الوظيفي.

أهداف الدراسة:

يتناول هذا الهدف توضيح الإطار المفاهيمي لمفهوم جودة الحياة الوظيفية من حيث نشأته وتطوره وأبعاده المختلفة، مع تحليل كيفية تأثيره على الأداء الوظيفي من منظور إداري وتنظيمي. ويسعى هذا الهدف إلى بناء قاعدة نظرية تساعد في فهم العلاقة الجوهرية بين بيئة العمل الإيجابية ومستوى أداء الموظف الإداري داخل الوزارة.

يهدف هذا الجانب إلى تحديد العناصر الأساسية التي تشكّل مفهوم جودة الحياة الوظيفية في بيئة الوزارة، مثل العدالة في توزيع المهام، وفرص التطور المهني، ونظام الحوافز، والمشاركة في اتخاذ القرار، والأمن الوظيفي، والعلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل. كما يسعى إلى معرفة مدى اهتمام الوزارة بهذه الأبعاد وتطبيقها فعليًا في ممارساتها الإدارية.

ايضا يركز هذا الهدف على قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية كما يدركها الموظفون أنفسهم، من خلال استبانة تقيس درجة رضاهم عن بيئة العمل، ومدى شعورهم بالأمان الوظيفي، وفرص التقدير والترقية، وملاءمة ظروف العمل لمتطلباتهم النفسية والاجتماعية والمهنية. ويُسهم هذا الهدف في تقديم تقييم واقعي لمستوى جودة الحياة في بيئة الوزارة الإدارية، تحديد المعايير التي تعتمدها الوزارة في تقييم أداء الموظفين الإداريين، ومدى شمولها للجوانب الكمية والنوعية للأداء، مثل جودة المخرجات، الالتزام بالوقت، الانضباط، التعاون، الابتكار، والإنتاجية. كما يهدف إلى التعرف على مدى عدالة وشفافية تطبيق هذه المعايير وتأثيرها على رضا الموظفين وحماسهم للعمل.

وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض، وذلك من خلال مجموعة من الأهداف التفصيلية التي تسعى إلى تقديم صورة شاملة عن واقع البيئة الوظيفية وأثرها على كفاءة الأداء.

- التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي في وزارة الصحة.

- معرفة ابعاد جودة الحياة الوظيفية التي توفرها الوزارة.

- تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية التي توفرها الوزارة.

- تحديد مستوى الأداء الوظيفي في الوزارة.

- الكشف عن معايير الأداء الوظيفي في الوزارة

تساؤلات الدراسة

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

ومن هنا تتبلور إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في وزارة الصحة بمدينة الرياض؟

تهدف التساؤلات إلى تحديد المكونات والعناصر الأساسية التي تشكل مفهوم جودة الحياة الوظيفية داخل الوزارة، مثل العدالة في الأجور، وفرص التطور المهني، والأمن الوظيفي، والعلاقات الإنسانية، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية. كما يسعى إلى تحديد مدى توافر هذه الأبعاد في بيئة العمل الإدارية.

التساؤلات الفرعية

١- ماهي ابعاد جودة الحياة الوظيفية في الوزارة؟

٢- ماهو مستوى جودة الحياة الوظيفية التي توفرها الوزارة؟

٣- ما هو مستوى الأداء الوظيفي في الوزارة؟

٤- ماهي معايير الأداء الوظيفي في الوزارة؟

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة في الأجور والمكافآت ومستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في وزارة الصحة.
كلما شعر الموظف بعدالة نظام الحوافز والمكافآت، زادت دافعيته للعمل وتحسّن أدائه.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرص التطور المهني والتدريب ومستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين.
حيث يسهم تمكين الموظف من تنمية مهاراته ومعارفه في تحسين إنتاجيته وكفاءته في العمل.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرار ومستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين.
إذ أن إشراك الموظفين في صنع القرار يعزز إحساسهم بالانتماء والمسؤولية، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الإنسانية السائدة في بيئة العمل ومستوى الأداء الوظيفي.
إذا كانت العلاقات بين الزملاء والرؤساء قائمة على الاحترام والتعاون، ارتفع مستوى الأداء وتحسن المناخ التنظيمي.
5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والنفسية ومستوى الأداء الوظيفي.
فالظروف الملائمة من حيث الأمن الوظيفي، وضغط العمل، والإضاءة، والراحة النفسية، تسهم في تعزيز جودة الأداء.
6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية.
7. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية.

الدراسات السابقة:

اولاً: دراسة (بوبكر وبرتيمة، ٢٠٢٠) والتي كانت بعنوان " اثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية "

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة الى ابراز تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي بالصندوق الوطني لمضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء لولاية الوادي.

منهج الدراسة واداتها:

اعتمدت على المنهج الوصفي في الجاني النظري واما فالجانب التطبيقي استخدم أداة الاستبانة لجمع المعلومات.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة العاملين في مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء بوكالة الوادي، اما عن عينة الدراسة قاما بتوزيع ٥٠ استبانته تم استرجاع ٣٠ ستبانة و ٥ غير صالحة للتحليل والباقي غير مسترجع.

اهم النتائج:

- تهدف جودة الحياة الوظيفية الى تحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي للعاملين
- يعتبر بعد الأجور والرواتب من اهم ابعاد جودة الحياة الوظيفية ذات تأثير على الأداء الوظيفي.
- توصلت الدراسة الى ان العاملين لا يشعرون بتوافر (الشفافية في كيفية اصدار قرارات الترقية والتقدم الوظيفي في المؤسسة.
- جودة الحياة الوظيفية عملية تنظيمية شاملة تتم من خلال تضافر جهود المنظمة من اجل خلق جو يتسم بالعدالة.

اهم التوصيات:

- توفير بيئة عمل صحية وامنه تلبي شروط السلامة المهنية في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء -وكالة الوادي- وإصدار قرارات صارمة في هذا الشأن والحرص على تطبيقها.
- الحرص على مشاركة العاملين في الادارة وتشجيعهم على طرح أفكارهم فيما يخص لعمل لضمان تنفيذها بأحسن وجه، واشعارهم بالمسؤولية اتجاه تنفيذ هذه القرارات.
- ثانياً : دراسة (جراد ، ٢٠٢٠) والتي كانت بعنوان " اسهامات جودة الحياة الوظيفية في تنمية رأس المال الفكري"

اهداف الدراسة:

يهدف الدراسة الى التعرف على العلاقة بين رأس المال الفكري وجردة الحياة الوظيفية على سائدة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة.

منهج الدراسة واداتها:

اعتمدت الطالبة على المنهج الوصفي ، كما استخدمت في الدراسة الميدانية أسلوب الاستبيان عن طريق المقابلات الشخصية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

جميع الأساتذة بمختلف الرتب في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة لمسيلة، قامت الطالبة في عينة البحث بسحب عينة عشوائية طبقية من الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

اهم النتائج:

- معاملات الثبات والصدق الاجمالية مرتفعة.

- وجود علاقة ذو دلالة معنوية بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال الفكري.

التوصيات

- السعي نحو متابعة احدث الأساليب والطرائق المتبعة في جودة الحياة الوظيفية في العالم، مع الاخذ فالاختلافات الثقافية البيئية داخل الكلية.

- التركيز الى اتاحة المجال للابتكار والابداع في العمل، من خلال التعرف على دوافع ورغبات الموظفين والأساتذة غير المشبعة في مجالات جودة الحياة الوظيفية، وتحفيزهم بالربط بين اشباع هذه الرغبات وبين ما يقدمونه من أفكار جديدة.

ثالثاً: دراسة (صديقي وفرخي، ٢٠٢١) والتي كانت بعنوان " اثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي "

اهداف الدراسة:

لتعرف على اثر العدالة التنظيمية على زيادة الأداء الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي.

منهج الدراسة واداتها:

اعتمدت الباحثتين على المنهج الوصفي التحليلي واستخدما الاستبيان كأداة رئيسية والاستعانة بالمقابلة لتحصيل بعض المعطيات مجتمع الدراسة وعيبتها:

بتمثل مجتمع الدراسة بمجموعة الأساتذة الدائمين: المساعدين، الأساتذة المحاضرين وكذلك ساتذة التعليم العالي، ولان مجتمع الدراسة كبير لجأوا الى استخدام العينة العشوائية.

اهم النتائج:

- اجمع المبحوثين على وجود اثر للعدالة الإجرائية على زيادة الأداء الوظيفي، حيث ان الوصول لاداء وظيفي فعال يتطلب من المؤسسة وضع إجراءات تنظيمية بتطبيقها.

- وجود اثر ذي دلالة إحصائية لابعاد العدالة التنظيمية في العلاقة من الزملاء كبعد من ابعاد تحسين أداء العاملين، وقد احتل بعد العدالة التوزيعية المرتبة الأخيرة.

- اجمع المبحوثين على وجود اثر عدالة التعاملات على زيادة الأداء الوظيفي ويعود هذا الى طبيعة العلاقة بين المبحوثين ومدراءهم.

التوصيات:

- يجب على المنظمة ما ادرات التميز ان تكون في مستوى مراعاة العدالة التنظيمية وتجسيد ابعادها التوزيعية، الإجرائية و التعاملية والعمل على تكريسها في أوساط الافراد لعاملين.

- ان ضمان الجودة والفعالية في الأداء الوظيفي لايمكن تسطيحة دون تهيئة الشروط الضرورية له، فلا يمكن الحديث عن أداء وظيفي راقى وفعال و ذو جدوى للمنظمة دون التزام وظيفي.

رابعاً:

دراسة (حموش، ٢٠١٩) والتي كانت بعنوان "الاتصال الرقمي وتأثيره على الأداء الوظيفي

اهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى التعرف على طبيعة الاتصال الرقمي في بلدية ولاد دارج ومعرفة اثر الاتصال الرقمي على الأداء الوظيفي ومدى مساهمة الاتصال الرقمي في الأداء الوظيفي.

منهج الدراسة واداتها:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من اجل تحليل وتفسير الظاهرة، واداة الدراسة هي الاستبيان.

مجتمع الدراسة وعينتها:

مجتمع الدراسة يتمثل في موظفي بلدية أولاد دارج وعينة الدراسة هي العينة القصدية.

اهم النتائج:

- تختلف الدوافع التي عجلت بانتهاج الاتصال الرقمي كأداء وسلوك وظيفي لكنها تنحصر عموماً في صعوبة التوجيه داخل المؤسسة الإدارية.
- يقلل الاتصال الرقمي من الصعوبات والعراقيل التي قد تعترض الموظف في اطار عمله وتجعلها اكثر مرونة وانسيابية وهو ما يخلق توازناً شخصياً وعملياً للموظف.
- يجعل الاتصال الرقمي من المنظومة الوظيفية اكثر سلاسة وتفاعل مع المحيط الخارجي.

التوصيات:

- ان اعتماد الموظفين على الاتصال الرقمي في أدائهم يقوم بتحسين الأداء والنوعية والإنتاج والخدمة التي يقدمها الموظف للمنظمة.
- تفعيل الاتصال الرقمي في المنظمات يسهل انجاز الكثير من الوظائف والمهام من اجل تحقيق اهداف المنظمة والاستخدام الفعال للمعلومات.

خامسا:

دراسة Randa Alyafi، 2022

ملخص الدراسة ومحتواها:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، مع قياس الفروق المرتبطة ببعض المتغيرات الديموغرافية. استخدم الباحثان المنهج الوصفي-التحليلي، واستبانة وُزعت على عينة من موظفي الخدمة المدنية (2,500 موظف) في السعودية. النتائج بينت أن أهم العوامل التي تؤثر في الأداء هي: العلاقة بين الموظف ورؤسائه وزملائه، الرضا الوظيفي، الحوافز المالية وغير المالية، وبيئة العمل. كذلك وجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية حسب التدرج الوظيفي، والعمر، والخبرة.

أهم النتائج:

علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية (بمختلف أبعادها) وأداء الموظفين. بيئة العمل الجيدة، والعلاقات الإنسانية، والحوافز المادية وغير المادية تساهم في رفع الأداء. وجود فروق بسبب متغيرات مثل السن، الخبرة، المستوى الوظيفي.

بعد طرح الدراسات السابقة المتعلقة بأحد المتغيرات التالية: جودة الحياة الوظيفية، الأداء الوظيفي وبيان أهدافها والمناهج المستخدمة فيها وأهم النتائج والتوصيات، اتضح ان هناك اختلاف في ثلاث دراسات من حيث المتغيرات المستخدمة لكل دراسة والمناهج والأدوات والعينات المختارة وبالتأكيد اختلاف في مجتمع الدراسة.

بينما تشابهت دراستي مع دراسة الباحثين (بوبر وبرتيمه، ٢٠٢٠) من حيث كلتا المتغيرات وهي جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، ومن حيث منهج الدراسة وأداتها حيث استخدمنا لمنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبيان لجمع المعلومات.

جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي نالت اهتماماً واسعاً من الباحثين والممارسين في مجال الإدارة والموارد البشرية، لما لها من دور محوري في تحسين بيئة العمل وتحقيق التوازن بين احتياجات الموظف ومتطلبات المنظمة.

وقد تطوّر مفهوم جودة الحياة الوظيفية منذ ظهوره في سبعينيات القرن العشرين مع اتساع الاهتمام بالجانب الإنساني في العمل، ليصبح اليوم أحد المعايير الرئيسة في تقييم فعالية المنظمات ونجاحها في تحقيق أهدافها.

تُشير جودة الحياة الوظيفية إلى مجموعة من الشروط والمتغيرات التنظيمية والاجتماعية والمادية التي تهيئ للموظف بيئة عمل آمنة، مستقرة، ومُحفّزة، تمكّنه من أداء مهامه بكفاءة ورضا وهي تركز على تحقيق العدالة في الأجور، وفرص النمو المهني، والمشاركة في اتخاذ القرار، والأمان الوظيفي، والعلاقات الإنسانية الإيجابية، بالإضافة إلى التوازن بين العمل والحياة الشخصية. وبذلك فإن جودة الحياة الوظيفية لا تقتصر على تهيئة ظروف العمل المادية فحسب، بل تشمل أيضاً الجوانب النفسية والاجتماعية التي تؤثر في مشاعر الفرد وانتمائه للمؤسسة.

لقد جاءت فكرة جودة الحياة الوظيفية استجابةً للحاجة إلى إعادة الاعتبار للعنصر البشري في المنظمات بعد أن طغت في العقود السابقة النظريات الكلاسيكية التي ركّزت على الكفاءة الإنتاجية فقط، دون الالتفات إلى الجانب الإنساني للعاملين ومع تطور الفكر الإداري الحديث وظهور المدرسة السلوكية ونظريات الدافعية والقيادة، بدأ التركيز يتحول نحو سبل تحسين الرضا الوظيفي، وخلق بيئة عمل متوازنة تُشبع حاجات الأفراد النفسية والاجتماعية.

ترتكز فكرة جودة الحياة الوظيفية على أن العاملين ليسوا مجرد أدوات إنتاج، بل هم عنصر بشري ذو احتياجات متعددة يجب تلبيتها ضمن بيئة عمل محفزة، عادلة، وآمنة، تسهم في تحقيق الانتماء المؤسسي وتعزز الولاء التنظيمي. ومن هذا المنطلق، فإن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي تمثل علاقة تفاعلية متبادلة، إذ إن تحسين ظروف العمل من شأنه رفع مستوى الأداء، بينما يؤدي تدهور بيئة العمل إلى انخفاض الرضا والإنتاجية.

وفي ضوء ذلك، هدفت الدراسة الحالية إلى إبراز تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بولاية الوادي. إذ سعت إلى تحليل مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل، ومدى انعكاسها على مستويات أداء الموظفين، بما يسهم في تحسين فاعلية المؤسسة.

اعتمد المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأنسب لدراسة العلاقة بين المتغيرات التنظيمية والاجتماعية، حيث يقوم على وصف الظاهرة وتحليلها كما هي في الواقع دون تدخل أو تعديل. وقد تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة كأداة رئيسة، لما توفره من وسيلة مباشرة للحصول على آراء العاملين ومواقفهم تجاه بيئة العمل ومستوى أدائهم. وشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في المؤسسة، في حين تكونت العينة من خمسين استبانة وُزعت على الموظفين، استُرجع منها ثلاثون استبانة صالحة للتحليل، بينما استُبعدت خمس لعدم صلاحيتها.

وتشير نتائج الدراسة إلى أن جودة الحياة الوظيفية تسهم بشكل مباشر في رفع الأداء الوظيفي، إذ أن العاملين الذين يتمتعون ببيئة عمل عادلة ومريحة يشعرون بقدر أعلى من الرضا والانتماء، مما ينعكس على التزامهم وجودة أدائهم. كما أظهرت النتائج أن عنصر الأجور والرواتب يمثل أحد أهم الأبعاد المؤثرة في الأداء، لما له من علاقة وثيقة بالتحفيز والدافعية نحو الإنجاز. ومع ذلك، بينت الدراسة أن بعض الجوانب التنظيمية، مثل الشفافية في قرارات الترقية والتقدم الوظيفي، ما زالت بحاجة إلى تطوير لتحسين العدالة والإحساس بالمساواة داخل المؤسسة.

المنهجية وطرق البحث:

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج التحليلي الوصفي وذلك لتحليل وتفسير لظاهرة ولإعطاء مصداقية وموضوعية أكثر.

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في كافة الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض وذلك بهدف التعرف على جودة الحياة الوظيفية واثرها على الأداء الوظيفي في وزارة الصحة

عينة الدراسة:

تم اخذ عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة المتمثل بالموظفين الإداريين في وزارة الصحة وعددهم (٣٥) مكون من ذكور وإناث.

أدوات الدراسة:

تم اعداد الاستبانة حول موضوع جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي من خلال الاعتماد على دراسة وتكونت الاستبانة من قسمين وهي:

الأول: المتغيرات الشخصية

الثاني: متغيري الدراسة

وقد تم تصميم الاستبانة استنادًا إلى مراجعة الأدبيات السابقة والدراسات العلمية ذات الصلة بالموضوع، بما في ذلك الدراسات المحلية والعربية والأجنبية التي تناولت مفاهيم جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي والعلاقة بينهما، مثل دراسات مذكورة وغيرها.

اعتمدت في بناء الاستبانة على المنهج الوصفي المسحي بوصفه الأنسب لقياس آراء واتجاهات الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض تجاه أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومدى انعكاسها على أدائهم الوظيفي.

وتم تصميم فقرات الاستبانة بطريقة علمية تتيح قياس مدى إدراك المستجيبين للمتغيرات المدروسة، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على وزارة الصحة بمدينة الرياض، وذلك لاعتبارها من أهم الوزارات الحيوية في المملكة العربية السعودية، ولما تشهده من توسع وتطور إداري وتنظيمي ضمن برامج التحول الوطني ورؤية المملكة 2030. وقد تم اختيار مدينة الرياض تحديداً لأنها تمثل المركز الإداري الرئيس للوزارة وتضم عدداً كبيراً من الإدارات والموظفين الإداريين، الأمر الذي يسهم في توفير بيئة مناسبة لدراسة موضوع جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي.

ولا تشمل الدراسة فروع الوزارة في المناطق الأخرى، إذ تم الاقتصار على النطاق الجغرافي لمدينة الرياض فقط لسهولة جمع البيانات وتحليلها ضمن إطار زمني محدد.

الحدود الزمانية

تم تنفيذ هذه الدراسة خلال العام الجامعي 2026 – 2025م، وشمل ذلك جميع مراحل إعداد البحث ابتداءً من جمع المعلومات النظرية وتصميم أداة الدراسة (الاستبانة) وحتى تحليل النتائج النهائية واستخلاص التوصيات. وتعتبر هذه الفترة عن الواقع الراهن لجودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي في وزارة الصحة بمدينة الرياض وقت إجراء الدراسة، وقد تتغير بعض النتائج إذا ما أجريت الدراسة في فترات زمنية لاحقة نتيجة للتطورات الإدارية والتنظيمية أو التغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

الحدود البشرية

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين الإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض بمختلف المستويات الوظيفية، من مديرين ومشرفين وموظفين. أما عينة الدراسة فقد تكونت من (35) موظفاً وموظفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، لضمان تمثيل عادل لمختلف الفئات الإدارية.

المراجع:

أبو عودة، محمود. (٢٠١٨) اثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي رسالة ماجستير، الجامعات الإسلامية، غزة.

* بدة، فاتح. (٢٠٢١) جردة الحياة الوظيفية بين التمثل والممارسة . رسالة ماجستير، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ ، قالمة.

* بوبكر، جمال الدين. وبرتيمه، فارس. (٢٠٢٠) اثر جردة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية. رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي.

* تبارني، سلوى. (٢٠١٨) القيادة الفعالة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الاشغال العمومية بالمسيلة. رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.

* جراد، لويضة. (٢٠٢٠) اسهامات جردة الحياة الوظيفية في تنمية راس المال الفكري.

رسالة ماجستير، جامعة محمد بو ضياف، المسيلة.

* حموش، مديحة. (٢٠١٩) الاتصال الرقمي وتأثيره على الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير، جامعة محمد بو ضياف، المسيلة.

* خوالدي، زكرياء. (٢٠١٨) ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي.

سلامي، وهيبه. و جياب، شيماء. (٢٠٢١) اثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي. جامعة محمد بو ضياف، المسيلة.

• صديقي، خضرة. وفرخي، ايمان. (٢٠٢١) اثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي.

رسالة ماجستير، المركز الجامعي عبدالحفيظ، ميله

* عروسي، عبد الكريم. (٢٠١٨) جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. رسالة ماجستير،

جامعة محمد بوضياف، المسيلة.

* عميروش، عبدالكريم. وضيف، محمد. (٢٠١٨) العوامل الداخلية المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي

لموظفي المحافظة العقالية بقالمة . رسالة ماجستير، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥