

جامعة ميدأوشن



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. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

3.....	مقدمة:
5.....	مشكلة الدراسة:
5.....	أهمية الدراسة:
7.....	أهداف الدراسة:
9.....	تساؤلات الدراسة
10.....	فروض الدراسة:
11.....	الدراسات السابقة:
22.....	الفجوة البحثية:
23.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
23.....	المنهجية وطرق البحث:
26.....	مصادر جمع البيانات
27.....	أدوات الدراسة:
27.....	حدود الدراسة:
30.....	المراجع:

مقدمة:

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 أبعاداً عديدة، منها بيئة العمل الصحية والأمنة، ونظام التعويضات، والمشاركة الفعالة في القرارات، والاستقرار والأمان الوظيفي، وأشارت دراسة (السرطان 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 دوراً حيوياً 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 يسهم 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، ووفقاً 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 قادرين 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 يسهم 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 إيجاباً على أدائهم.

وفقاً 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.

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 فعالة 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) أيضاً، يُعد الأمان الوظيفي عنصراً أساسياً 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 يسهم في تعزيز الأداء واستدامة النجاح في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

تعد هذه الدراسة ذات أهمية علمية وعملية كبيرة،

الأهمية العلمية للدراسة

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من كونها تسهم 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، نظراً لدورهما الحيوي في تحقيق النجاح المؤسسي. ومن خلال تقديم دراسة تحليلية شاملة عن هذا الموضوع، تسهم هذه الدراسة في توسيع الإطار النظري حول كيفية تأثير أبعاد جودة حياة العمل، مثل بيئة العمل الصحية ونظام التعويضات والمشاركة الفعالة والاستقرار الوظيفي، على أبعاد الأداء الوظيفي مثل التحفيز والإبداع وسرعة الإنجاز والإنجاز.

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.

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 سلباً 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 أيضاً في تقديم حلول لتحديات واقعية مثل ارتفاع معدلات الاستقالات وقلة 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 وتحافظ 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.

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 والأمنة 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.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما هو تأثير جودة حياة العمل بأبعاده (بيئة العمل الصحية والأمنة، 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 والأمانة على أداء العاملين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

– كيف يؤثر نظام التعويضات على مستوى أداء العاملين في القطاع الخاص؟

– ما دور المشاركة الفعالة 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؟

فروض الدراسة:

بناءً 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 -الأمانة ونظام التعويضات - المشاركة

الفعالة في القرارات -الاستقرار والأمان الوظيفي) على أداء العاملين بأبعاده (تحفيز وإبداع

وسرعة إنجاز العمل وأداء العمل بطاقة وإتقان 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 المتناغمة في (بيئة العمل الصحية والأمنة، ونظام التعويضات، والمشاركة الفعالة 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 والأمنة، ونظام التعويضات، والمشاركة الفعالة 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 والأمنة، ونظام التعويضات، والمشاركة الفعالة في القرارات، والاستقرار والأمان الوظيفي) على الدقة العالية لأداء العمل في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

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 موظفاً 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 يسهم في التنمية الاقتصادية لقطاع MSME في مدينة ماجيلانج.

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 ديوك. 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 بادلونغ. 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، وخلصت 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.

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) .

دراسة (فطر واخرون، 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 استنادا لنظرية ذات العاملين لهير 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 الميسرة 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.

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 تأثيرا ضعيفا 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.

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 تأثيرا في فعالية الشركة ومراعاة للجوانب الاجتماعية والإنسانية للعاملين

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.

دراسة (الهلال والدورى، 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 ضرورة 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 جزء أساسي من التوجه الاستراتيجي والخطط المستقبلية لهذه المنظمات.

دراسة (اليامي وآخرون، 2022)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الاحتراق بأبعاده (الاجتهاد النفسي، تبدل 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، وتبدل 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 وأوبكر، 2021)

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأبعاده (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 الاستعانة 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 إستمرار 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.

دراسة (السرطان 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 مدير 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.

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 أبعاداً 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. مثلاً، تناولت دراسة (السرطان 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 رؤية 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 أبعاداً مختلفة للأداء، مثل الدقة والإنتاجية (الحريرات وأبو بكر، 2021).

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)، وفقاً لدراسة (Hidayah, 2024)، فإن جودة حياة العمل تُعنى بتهيئة بيئة عمل داعمة تشمل توازناً 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: يُعرّف 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 الفعّالة في القرارات: تُعرف المشاركة الفعّالة 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) ووفقاً 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 عنصراً حاسماً في تحقيق الاستقرار النفسي وزيادة الإنتاجية. (Irsyadi, 2023)، وأشارت دراسة (السرّحان وبنى 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) وفقاً 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 مهماً 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 تحفيزاً 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) ، ووفقاً 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 مهماً في تعزيز سمعة المؤسسة وتحقيق رضا العملاء (السرحدان وبنى خالد، 2020) ، وأشارت دراسة (Hidayah, 2024) إلى

أن بيئة العمل الداعمة تساعد الموظفين على التركيز وتحقيق مستوى أعلى من الإنتاج في الأداء.

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 سنطرق 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.

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.

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 (مثل التحفيز، الإبداع، سرعة إنجاز العمل، الطاقة، والإتقان). تم صياغة الاستبيان باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من 1 إلى 5)، حيث يمثل كل خيار درجة معينة من الرضا أو الموافقة.

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 مؤشراً جيداً 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.

حدود الدراسة:

- حدود موضوعية : تركز الدراسة على تأثير جودة حياة العمل بأبعادها (بيئة العمل الصحية والأمن، نظام التعويضات، المشاركة الفعالة في القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي) على أداء العاملين بأبعاد معينة (التحفيز، الإبداع، سرعة إنجاز العمل، الطاقة، والإتقان).

– **حدود مكانية:** تقتصر الدراسة على شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية..

– **حدود زمانية :** تم إعداد الدراسة في عام 2024.

– **حدود بشرية:** اقتصرت الدراسة على العاملين في شركات القطاع الخاص.

المراجع:

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>

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>

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>

السرхан، 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>

عباس، بشرى عبد الحمزة، و عنيد، حسين بريو. (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>

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>

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>

المواضية، يوسف عطوي مرزق، و الجعافرة، عامر زعل عبد ربه. (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>

هلال، حمد حنيف محمد، و الدوري، جمال أحمد. (2020). أثر أخلاقيات العمل على تطوير
أداء العاملين في المنظمات الحكومية القطرية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان

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

اليامي، علي فهد آل منصور، ال بحري، خالد نقطان، ال منصور، فهد محمد، ال مردف،
علي حسن، و اليامي، ناصر حسين. (2022). أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين
بالمشآت الصحية بمنطقة نجران. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع73 ، 305. 338 -

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

- Hidayah, N. (2024). Empowering MSME Employees: Quality of Work Life and Organizational Support. JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 10(1), 75–90.
- 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
- 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
- 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.

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

1446–2024