



جامعة الجميع الذكية

كلية الإدارة

تخصص الإدارة

أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء موظفي القطاع الخاص بمنطقة الرياض في
المملكة العربية السعودية

The impact of quality of work life on private sector employees in Riyadh,
Saudi Arabia

مقترح مشروع التخرج

(Research proposal)

إعداد

221000583	محمد الجربوع
221001594	عبد اللطيف مباركي
221002316	منى سعيد ياسين

إشراف

د. وليد سليمان

2023/1444

قائمة المحتويات

3.....	المقدمة
4.....	مشكلة الدراسة
4.....	أهداف الدراسة
4.....	أهمية الدراسة
5.....	فرضيات الدراسة
5.....	الدراسات السابقة
7.....	التعقيب على الدراسات السابقة
8.....	منهجية الدراسة
9.....	هيكل الدراسة
11.....	حدود الدراسة
12.....	قائمة المراجع الأولية

1-1 المقدمة

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة التي تهتم العديد من الباحثين والمهتمين بمجال الإدارة والعمل، ويتعلق هذا المفهوم بكيفية تقييم الخصائص المهنية والشخصية للعاملين في مجال العمل، وتحديد مدى تأثير هذه الخصائص على جودة حياتهم الوظيفية وأدائهم في العمل.

توفر جودة الحياة الوظيفية بيئة عمل تتسم بالأمان والصحة والدعم للعاملين وتؤكد على مبدأ المشاركة الجماعية في عمليات اتخاذ القرار وحل المشكلات وتحقيق الرضا الوظيفي والعوائد والمكافآت والمزايا، مما يساهم في رفع الأداء والإنتاجية للمنظمة وحالة من الرضا واشباع الرغبات للعاملين. (بوبكر و برتيمه ، ٢٠٢٠)

كما ذكر بن شملان في دراسته حول " كفاءة تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين" أن هناك العديد من الأسباب التي تدفع المنظمات بشكل عام إلى الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية من بينها (بن شميلان و عبدالوهاب بن شباب، 2019):

1. الحرص على خلق موظف مستقر، وزبون دائم في المنظمة.
2. شدة المنافسة، وارتفاع معدل نمو الجودة.
3. مشاكل ترك الموظفين للوظيفة، سواء أكان جسمياً أم نفسياً.
4. التركيز على الإنتاجية، والعوامل الاجتماعية والإنسانية في بيئة العمل.
5. توجه الموظفين للتحرر من الهياكل التقليدية الجامدة للوظائف.
6. تطور احتياجات وطموح الموظفين.

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في القطاع الخاص بمدينة الرياض، وسيتم تحليل العوامل التي تؤثر على جودة حياة العاملين الوظيفية، بما في ذلك العوامل المهنية والشخصية، وسيتم تحديد مدى تأثير هذه العوامل على أداء العاملين في مجال العمل، وسيتم في هذا البحث استخدام المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات وتحليلها، وسيتم الاعتماد على الأدوات الإحصائية المناسبة لتحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء العاملين في القطاع الخاص.

يأتي هذا البحث في إطار الاهتمام المتزايد بمجال جودة الحياة الوظيفية وأهميتها في تحسين جودة الحياة العامة للعاملين، وبالتالي تحسين أدائهم في العمل وتحسين إنتاجية الشركات والمؤسسات، ومن المتوقع أن توفر نتائج هذا البحث أدلة قوية لدعم وتعزيز جودة الحياة الوظيفية للعاملين في القطاع الخاص بمدينة الرياض.

2-1 مشكلة الدراسة

تتناول هذه الدراسة جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الخاص في مدينة الرياض، ويعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية أحد المفاهيم الإدارية الأساسية لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف، إذ يساعد على تعزيز الكفاءة والفاعلية لدى الموظفين، كما أنه يعد من مستهدفات رؤية المملكة 2030 لتطوير وتمكين وتنمية الموارد البشرية. ومن هنا تزداد أهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية لموظفي القطاع الخاص، حيث يلعبون دورًا حاسمًا في الابتكار والإنتاج وتعزيز صورة المؤسسات أمام الفرد والمجتمع. ومن هنا تتبلور إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما اثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض ؟

2-1-3 أهداف الدراسة:

1. التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.
2. استكشاف أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي توفرها منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.
3. تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية التي توفرها منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.
4. تحديد مستوى الأداء الوظيفي في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.
5. الكشف عن معايير الأداء الوظيفي في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.

2-1-4 أهمية الدراسة

تتجلى أهمية البحث في دراسة أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الخاص فيما يلي:

- توافق هذه الدراسة مع أهداف ورؤية المملكة وتوجهات القيادة الرشيدة لتطوير وتمكين وتنمية الموارد البشرية وتطوير العمل بالقطاع الخاص.
- أنها إحدى الموضوعات الهامة للكثير من الباحثين والمفكرين والمختصين في مجال الإدارة، بهدف الارتقاء بالأداء والإنتاجية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- التعرف على أهم العوامل المؤثرة في تشكيل جودة الحياة الوظيفية في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض وسبل تحسينها .
- تهدف هذه الدراسة إلى تقديم النتائج والتوصيات والتي قد تساعد في اتخاذ التغييرات المناسبة لتحسين جودة الحياة الوظيفية من قبل متخذي القرارات في هذه المنظمات.

5-1 فرضيات الدراسة

- السؤال الرئيسي:

1- ما أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي لموظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض ؟

- الأسئلة الفرعية:

- 1- هل هناك علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة الرياض؟
- 2- هل يوجد علاقة عكسية بين معوقات جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي في القطاع الخاص بمدينة الرياض؟
- 3- ما مستوى الأداء الوظيفي في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض؟
- 4- ما هي معايير الأداء الوظيفي في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض؟

6-1 الدراسات السابقة:

عمد الباحثون إلى الاستفادة من بعض الدراسات العربية السابقة للاستفادة منها في الاطلاع على بعض الجوانب ذات الصلة بموضوع الدراسة وذلك على النحو التالي:

- 1- دراسة بوبكر وبرتيمة (2020) والتي كانت بعنوان " أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية "، وهدفت الدراسة إلى إبراز تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء لولاية الوادي بالجزائر من خلال عينة بلغت (50) تم استرجاع (30) استبانة و(5) غير

صالحة للتحليل وتم استخدام المنهج الوصفي وأداة الاستبانة لجمع المعلومات. توصلت الدراسة الى عدة نتائج منها: تهدف جودة الحياة الوظيفية الى تحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي للعاملين ، وأن بعد الأجور والرواتب من أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية ذات التأثير على الأداء الوظيفي، كما أن الدراسة توصلت الى أن العاملين لا يشعرون بتوافر الشفافية في كيفية اصدار قرارات الترقية والتقدم الوظيفي في المؤسسة. وبناءً على هذه النتائج فقد أوصى الباحثان بتوفير بيئة عمل صحية وامنة تلي شروط السلامة المهنية في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء-ولاية الوادي- وإصدار قرارات صارمة في هذا الشأن والحرص على تطبيقها، أيضاً الحرص على مشاركة العاملين في الادارة وتشجيعهم على طرح أفكارهم فيما يخص العمل لضمان تنفيذها بأحسن وجه ، واشعارهم بالمسؤولية اتجاه تنفيذ هذه القرارات.

2- دراسة لويزة (2020) وهي دراسة بعنوان "اسهامات جودة الحياة الوظيفية في تنمية رأس المال الفكري" وهدفت الدراسة إلى التعرف العلاقة بين رأس المال الفكري وجودة الحياة الوظيفية على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة وذلك من خلال سحب عينة عشوائية طبقية من الأساتذة العاملين بنفس الكلية وتم استخدام المنهج الوصفي وأداة الاستبانة من خلال المقابلات الشخصية لجمع المعلومات. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن معاملات الثبات والصدق الاجمالية مرتفعة وأيضاً وجود علاقة ذو دلالة معنوية بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال الفكري. وبناءً على هذه النتائج فقد أوصت الباحثة بالسعي نحو متابعة أحدث الأساليب والطرق المتبعة في جودة الحياة الوظيفية في العالم مع الاخذ بالاعتبار الاختلافات الثقافية البيئية داخل الكلية، والتركيز على 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 هذ الرغبات وبين ما يقدمون من أفكار جديدة.

3- دراسة أبو عودة (2018) تحت عنوان "أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي" وهي دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة بفلسطين، وهدفت الدراسة إلى استكشاف أثر الاستقرار الوظيفي في تحقيق التميز المؤسسي لمنظمات المجتمع المدني، والتعرف على أثر الأجور والمكافآت وأثر التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي لمنظمات المجتمع المدني وذلك من خلال عينة بلغت (50) تم اختيارهم بشكل عشوائي من رؤساء المجالس وأعضاء مجالس الإدارة والمدراء التنفيذيين ورؤساء الأقسام في منظمات المجتمع المدني العامة في قطاع غزة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة لجمع المعلومات. وكانت أهم ما توصلت اليه الدراسة أن هناك علاقة بين أبعاد وعناصر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي. وبناءً عليه فقد اعطى الباحث بعض التوصيات ومنها: القيام بتطوير الأنماط القيادية والادارية التي تدعم تطبيق جودة الحياة الوظيفية، والتركيز على تحسين جودة حياة العمل للموظفين من حيث الاستقلالية والحرية والعدالة في الأجور والمكافآت، وأيضاً العمل على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية للعاملين في منظمات المجتمع المدني.

4- دراسة خضرة وإيمان (2021) والتي كانت بعنوان " أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي " وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على زيادة الأداء الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف -ميلة- وذلك من خلال سحب عينة عشوائية من الأساتذة الدائمين العاملين بنفس المركز وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة رئيسية والمقابلات الشخصية لتحصيل بعض المعطيات. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود اثر للعدالة الإجرائية على زيادة الأداء الوظيفي حيث ان الوصول لأداء وظيفي فعال يتطلب من المؤسسة وضع إجراءات تنظيمية وتطبيقها، أيضاً وجود اثر لعدالة التعاملات على زيادة الأداء الوظيفي ويعود هذا الى طبيعة العلاقة بين المبحوثين ومدراهم. وبناءً على هذه النتائج فقد أوصت الباحثتان بمراعاة العدالة التنظيمية وتجسيد أبعادها والعمل على تكريسها في أوساط الأفراد العاملين.

5- دراسة حموش (2019) وهي بعنوان "الاتصال الرقمي وتأثيره على الأداء الوظيفي" وتهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة الاتصال الرقمي في بلدية ولاد دارج ومعرفة أثر الاتصال الرقمي على الأداء الوظيفي ومدى مساهمة الاتصال الرقمي في الأداء الوظيفي وذلك من خلال الاعتماد على أسلوب العينة القصدية لموظفي بلدية أولاد دارج وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن الاتصال الرقمي يقلل من الصعوبات التي قد تعترض الموظف في اطار عمله وتجعلها أكثر مرونة وانسيابية وهو ما يخلق توازناً شخصياً وعملياً للموظف، كما أن الاتصال الرقمي يجعل من المنظومة الوظيفية أكثر سلاسة وتفاعل مع المحيط الخارجي. وبناءً على هذه النتائج فقد أوصت الباحثة باعتماد الموظفين على الاتصال الرقمي في أدائهم لتحسين الأداء والنوعية والإنتاج والخدمة التي يقدمها الموظف للمنظمة، أيضاً بتفعيل الاتصال الرقمي في المنظمات يسهل انجاز الكثير من الوظائف والمهام من اجل تحقيق أهداف المنظمة.

1-1-6-1 التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة والتي تعد أحد أهم ركائز البحث العلمي التي تساعد الباحث في طريقة البحث عن منهجية العمل لموضوع البحث والاطلاع على النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة لتحقيق التكامل ومعرفة الأدوات المستخدمة وكذلك القطاعات التي تم تناولها في الدراسات السابقة، ولتحقيق أكبر قدر من الاستفادة، فقد قام الباحثون بتوضيح أوجه التشابه والاختلاف كمايلي:

اتفقت معظم الدراسات السابقة على وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمة ، إلا أنها اختلفت في تصنيف أبعاد جودة الحياة الوظيفية من حيث الأولوية في الأثر على الأداء الوظيفي ، مع العلم بعض

الدراسات السابقة قد تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل مثل: دراسة بوبكر وبرتيمه (2020)، ودراسة لويزة (2020) و دراسة أبو عودة (2018).

و عند التطرق لأوجه التشابه والاختلاف للدراسات السابقة مع الدراسة الحالية فقد تشابهت في استخدامهما للمنهج الوصفي التحليلي، كما أنه تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وفيما يخص أوجه الاختلاف فقد اختلفت مع الدراسات السابقة في حدود الدراسة (البشرية و الجغرافية والزمنية) و حجم عينة الدراسة.

ومن هنا يجد الباحثون هذه الدراسة تعتبر من الدراسات القليلة التي تناولت هذا الموضوع في القطاعات الخاصة بالمملكة العربية السعودية وهذا ما يميزها خاصةً بعد رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وذلك لما توليه المملكة من اهتمام للتطوير وتمكين وتنمية الموارد البشرية.

1-7 منهجية الدراسة

1- منهج الدراسة:

من اجل تحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي.

2- مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في كافة موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض وذلك بهدف التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي في القطاع الخاص.

3- عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة (50) تم اخذ عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة المتمثل بموظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض .

4- أسلوب جمع البيانات (أداة الدراسة): تم الاعتماد على الاستبانة (الاستمارة) لجمع المعلومات حول موضوع

الدراسة وتكونت الاستبانة من قسمين وهي:

1. المتغيرات الشخصية

2. متغيري الدراسة (المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية، و المتغير التابع: الأداء الوظيفي)

5- أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحليل البيانات واستخراج النتائج تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية التي يرمز لها اختصاراً (SPSS).

6- قصور الدراسة:

1. صعوبة وجود دراسات ذات علاقة بالمتغيرين تمت على عينة في المملكة العربية السعودية وتواكب التغيرات والتطور الحاصلين في الآونة الأخيرة وخصوصاً بعد رؤية المملكة 2030 مما يصعب على الباحثين دعم دراستهم ببعض نتائج الدراسات السابقة في المملكة العربية السعودية.
2. اقتصرت الدراسة على عينة صغيرة نوعاً ما وفي قطاع واحد بمدينة واحدة "موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض" والذي يعتبر عائقاً في تعميم نتائج الدراسة على كافة المنظمات في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

1-8 هيكل الدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً: المقدمة

ثانياً: مشكلة الدراسة

ثالثاً: فرضيات الدراسة

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: حدود الدراسة

سابعاً: المصطلحات

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة (أدبيات الدراسة)

المبحث الأول: جودة الحياة الوظيفية

المطلب الأول: مفاهيم جودة الحياة الوظيفية

المطلب الثاني: أهداف جودة الحياة الوظيفية

المطلب الثالث: عناصر جودة الحياة الوظيفية

المطلب الرابع: المعوقات دون تحقيق جودة الحياة الوظيفية

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي

المطلب الأول: مفاهيم الأداء الوظيفي

المطلب الثاني: محددات الأداء الوظيفي

المطلب الثالث: أهمية الأداء الوظيفي

المطلب الرابع: أنواع الأداء الوظيفي

المبحث الثالث: عرض الدراسات السابقة والتعقيب عليها

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

المطلب الثاني: التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

أولاً: المقدمة

ثانياً: منهج الدراسة

ثالثاً: مجتمع الدراسة

رابعاً: عينة الدراسة

خامساً: أسلوب جمع البيانات (أداة الدراسة)

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

سابعاً: قصور الدراسة

الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

أولاً: نتائج الدراسة

ثانياً: توصيات الدراسة

ثالثاً: الدراسات المستقبلية المقترحة

المراجع:

الملاحق:

9-1 حدود الدراسة

- 1 حدود موضوعية: تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظفين.
- 2 حدود بشرية: موظفي القطاع الخاص.
- 3 حدود جغرافية: منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.
- 4 حدود زمنية: النصف الثاني من عام 2023 م.

10-1 قائمة المراجع الأولية

- فارس، برتيمه، جمال الدين & بوبكر. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية.
- بن شميلان، ع. ب. ش & عبدالوهاب بن شباب. (2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. *المجلة العربية للإدارة*, 39(2), 215-236.
- لويضة & جراد. اسهامات جودة الحياة الوظيفية في تنمية رأس المال الفكري (Doctoral dissertation, جامعة المسيلة).
- أبو عودة، محمود إسماعيل إسماعيل. (2018). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي : دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة. (أطروحة ماجستير). الجامعة الإسلامية، فلسطين (قطاع غزة)
- خضرة، صديقي & فرخي إيمان. (2022). أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي (Doctoral dissertation, university center of abdalhafid boussouf-MILA).
- حموش. الاتصال الرقمي وتأثيره علي الأداء الوظيفي (Doctoral dissertation, جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية).