



جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين

Quality of work life and its impact on the level of job performance of employees

تركيبه فرج جمعة الجابري - باحثة اكايمي بالهيئة الليبية للبحث العلمي.

تاريخ الاستلام: 2025/8/7- تاريخ المراجعة: 2025/9/10- تاريخ القبول: 2025/9/16- تاريخ للنشر: 2025 /9/21

المخلص:

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، من خلال دراسة العوامل التي تسهم في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى رضا الموظفين، مثل التوازن بين العمل والحياة، ظروف العمل، المكافآت والتحفيز، وفرص النمو والتطوير المهني. تركز الدراسة على تقييم كيفية انعكاس جودة الحياة الوظيفية على الالتزام الوظيفي، الإنتاجية، والتحفيز الداخلي للعاملين، باعتبارها عنصراً أساسياً لتحقيق الأداء المتميز وتحقيق أهداف المؤسسة الاستراتيجية. توصلت النتائج إلى:

-- أن جودة الحياة الوظيفية تعد عاملاً مؤثراً بشكل مباشر في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال رفع الرضا والالتزام الوظيفي لدى الموظفين.

-- تسهم بيئة العمل الداعمة وبرامج التوازن بين الحياة المهنية والشخصية في زيادة الإبداع والتحفيز لدى العاملين.

-- يرتبط الأداء الوظيفي ارتباطاً وثيقاً بمدى تبني المؤسسة سياسات واضحة لتحسين ظروف العمل وتوفير فرص التطوير المهني.

-- تواجه المؤسسات تحديات تتعلق بعدم توافر الموارد الكافية لتحسين بيئة العمل وضعف البرامج الداعمة للموظفين، مما يتطلب

اعتماد استراتيجيات فعالة لتعزيز جودة الحياة الوظيفية وتحقيق الأداء المتميز والمستدام.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الأداء الوظيفي.

Abstract:

This study aims to analyze the impact of quality of work life on employee job performance. It examines factors that contribute to improving the work environment and raising employee satisfaction, such as work-life balance, working conditions, rewards and motivation, and opportunities for career growth and development .

The study focuses on assessing how quality of work life impacts employee commitment, productivity, and internal motivation, as it is an essential element for achieving outstanding performance and fulfilling the organization's strategic objectives .

The results revealed:

Quality of work life is a directly influential factor in enhancing job performance by increasing employee satisfaction and job commitment .

A supportive work environment and work-life balance programs contribute to increasing employee creativity and motivation .

Job performance is closely linked to the extent to which an organization adopts clear policies to improve working conditions and provide professional development opportunities .

Organizations face challenges related to the lack of sufficient resources to improve the work environment and the weakness of employee support programs. This requires the adoption of effective strategies to enhance quality of work life and achieve outstanding and sustainable performance .

Keywords: Quality of work life, job performance

المقدمة:

تشهد بيئات العمل المعاصرة تحولات سريعة ومستمرة نتيجة للتطورات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية المتلاحقة. هذه الديناميكية تفرض على المؤسسات ضرورة البحث عن استراتيجيات فعالة لتعزيز الأداء الوظيفي وضمان رضا الموظفين، في هذا السياق، تبرز جودة الحياة الوظيفية كأحد الركائز الأساسية لتحقيق هذا الهدف. تُعنى جودة الحياة الوظيفية بتوفير بيئة عمل صحية، متوازنة، ومحفزة تدعم رفاهية العاملين وترفع من قدرتهم على الإنتاج والإبداع، وهي تشمل على عناصر محورية مثل التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وظروف العمل الملائمة، وبرامج التحفيز والمكافآت، إلى جانب فرص التطوير والنمو المهني. هذه العناصر مجتمعة تعكس مستوى اهتمام المؤسسة بالعنصر البشري كقوة دافعة نحو تحقيق أهدافها الإستراتيجية، فضلاً عن تعزيز الالتزام والانتماء الوظيفي في ظل التحديات المتسارعة التي تواجهها المنظمات، أصبح من الضروري تبني سياسات واستراتيجيات واضحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية، ما يسهم مباشرة في رفع الأداء الوظيفي وتعزيز الكفاءة الإنتاجية ومن هنا تتبع أهمية هذه الدراسة التي تسعى إلى تحليل الأثر المباشر لجودة الحياة الوظيفية على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين وتهدف الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة وسبل تعزيز بيئة العمل لتحقيق الأداء المتميز والمستدام .

أولا مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في أن العديد من المؤسسات تواجه صعوبات في تحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي، بالرغم من توفر الموارد والإمكانات المادية. ويُعزى ذلك إلى ضعف التركيز على جودة الحياة الوظيفية للعاملين.

يتجلى هذا الضعف في عدة جوانب تؤدي إلى تراجع الأداء، وهي:

- غياب بيئة عمل صحية أو عدم وجود برامج فعالة للتحفيز والتطوير المهني، مما يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وضعف الالتزام، وتراجع مستوى الإنتاجية.
- تبني بعض المؤسسات لأساليب عمل تقليدية لا تأخذ في الاعتبار رفاهية العاملين، وهذا يحد من أثر جهود التطوير على الأداء الوظيفي.
- الحاجة إلى تبني سياسات مستمرة لتعزيز جودة الحياة الوظيفية لمواكبة التغيرات المتسارعة في بيئة العمل الناتجة عن التطور التكنولوجي والمنافسة الشديدة.
- وبشكل أساسي، تكمن المشكلة في أن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي غالبًا ما تكون غير واضحة في الممارسة العملية، ما يخلق فجوة بين البرامج النظرية ونتائج الأداء الفعلية.
- لذلك، تبرز الحاجة إلى دراسة شاملة تهدف إلى:
- قياس أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي.
- تحديد العوامل المؤثرة التي تسهم في تعزيز الإنتاجية وتحقيق رضا الموظفين.

ثانياً - أهمية البحث

الأهمية النظرية :

- 1-تساهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، من خلال دراسة العلاقة بين بيئة العمل، وبرامج التحفيز، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية ومستوى الأداء .
- 2-توسع الفهم النظري حول كيفية تأثير عناصر جودة الحياة الوظيفية، مثل ظروف العمل، وفرص النمو المهني، وبرامج التحفيز، على رضا الموظفين وارتباطهم بالمؤسسة .

- 3-تقدم إطارًا علميًا يساعد على تفسير كيفية ارتباط جودة الحياة الوظيفية بتحقيق إنتاجية عالية وكفاءة مستدامة في المؤسسات .
- 4-تعزز الحقل الأكاديمي بدراسة تدمج بين العلوم الإدارية والنفسية والسلوكية في بيئة العمل المعاصرة .
الأهمية التطبيقية
- 1-تُمكن صانعي القرار في المؤسسات من تطوير سياسات وبرامج لتحسين جودة الحياة الوظيفية بما يرفع الأداء الوظيفي ويعزز الاحتفاظ بالمواهب .
- 2-تساعد الإدارات في تصميم برامج توازن بين الحياة المهنية والشخصية، وبرامج تحفيز متوافقة مع أهداف المؤسسة وتطلعات الموظفين، بما يعزز الولاء والانتماء الوظيفي .
- 3-تقدم أدوات عملية للمديرين والمستشارين لتحسين إنتاجية الفرق العاملة وتقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي .
- 4-تساهم في بناء ثقافة مؤسسية تركز على رفاهية الموظفين، والتعلم المستمر، وتحقيق أداء وظيفي متميز ومستدام
- 1- يساهم البحث في إثراء الأدبيات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، من خلال دراسة العلاقة بين بيئة العمل، برامج التحفيز، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية ومستوى الأداء .
- 2 -يوسع الفهم النظري حول كيفية تأثير عناصر جودة الحياة الوظيفية مثل ظروف العمل، فرص النمو المهني، وبرامج التحفيز على رضا الموظفين وارتباطهم بالمؤسسة.
- 3 -يقدم إطارًا علميًا يساعد على تفسير كيفية ارتباط جودة الحياة الوظيفية بتحقيق إنتاجية عالية وكفاءة مستدامة في المؤسسات.
- 4- يعزز الحقل الأكاديمي بدراسة تدمج بين العلوم الإدارية والنفسية والسلوكية في بيئة العمل المعاصرة.

ثالثاً - أهداف الدراسة

- 1- التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين .
- 2-الكشف عن العوامل التي تعيق أو تعزز فعالية برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات .
- 3-تحليل دور برامج التحفيز، وبيئة العمل، وفرص التطوير المهني في رفع مستوى الأداء والإبداع بين الموظفين .
- 4-اقتراح توصيات عملية لتعزيز سياسات جودة الحياة الوظيفية بما يساهم في رفع الأداء الوظيفي وتحقيق رضا الموظفين .

رابعاً - تساؤلات الدراسة

تتمحور تساؤلات الدراسة حول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بمكوناتها المختلفة والأداء الوظيفي للعاملين، وتوجه بشكل رئيسي للوصول إلى فهم متعمق لآليات التعظيم من أثر هذه الجودة.

تتمثل التساؤلات الرئيسية للدراسة فيما يلي:

- 1-ما مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين؟
- 2-كيف يمكن تعزيز فعالية برامج التحفيز، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وفرص التطوير المهني لتحسين الأداء الوظيفي؟
- 3-ما أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق سياسات جودة الحياة الوظيفية بشكل متكامل وفعال؟
- 4-ما الاستراتيجيات والآليات التي يمكن اعتمادها لتعظيم أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي؟

خامساً - مفاهيم الدراسة

- 1- جودة الحياة الوظيفية: هي مجموعة السياسات والممارسات التي تعتمدها المؤسسة لتحسين ظروف العمل، تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتعزيز رضا العاملين وارتباطهم بالمؤسسة.(1)
2. الأداء الوظيفي: هو مدى قدرة العامل على تنفيذ مهامه ومسؤولياته بكفاءة وجودة عالية، وتحقيق الأهداف الفردية والمؤسسية.(2)
- 3- برامج التحفيز والتطوير: تشمل جميع المبادرات والأنشطة التي تهدف إلى تعزيز مهارات الموظفين، رفع كفاءتهم، وتوفير بيئة عمل محفزة تدعم الابتكار والإنتاجية(3)

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تقسيم الورقة البحثية إلى المحاور الآتية

أولاً-ما مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين؟

تعد جودة الحياة الوظيفية من أهم العوامل التي تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحديثة، إذ تمثل البيئة الشاملة التي يعيش فيها الموظف أثناء عمله، وتشمل الظروف المادية والمعنوية، والبرامج التنظيمية، وفرص النمو المهني والتطوير الشخصي. ويُنظر إلى جودة الحياة الوظيفية على أنها عنصر استراتيجي لتحقيق الرضا الوظيفي والالتزام بالمؤسسة، وبالتالي رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي.(4)

تشير الدراسات إلى أن جودة الحياة الوظيفية ترتبط ارتباطاً مباشراً بالإنتاجية، إذ أن الموظف الذي يشعر بالرضا عن بيئة عمله، ويحصل على دعم كافٍ من الإدارة، ويملك فرصاً لتطوير مهاراته، يميل إلى أداء مهامه بكفاءة أعلى، ويمتلك دافعية أكبر لإنجاز الأعمال بدقة وسرعة.

من أبرز عناصر جودة الحياة الوظيفية التي أثبتت فعاليتها في تحسين الأداء:

- 1- ظروف العمل: تشمل المعدات والتقنيات المتاحة، سلامة بيئة العمل، وضمان توفير الموارد اللازمة للقيام بالمهام. فالعمل في بيئة مجهزة جيداً وأمنة يعزز تركيز الموظف ويقلل من الإجهاد المهني، ما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي.
 - 2- التوازن بين الحياة المهنية والشخصية: تشير الأبحاث إلى أن الموظفين الذين يتمكنون من تحقيق توازن مناسب بين مسؤوليات العمل وحياتهم الشخصية يظهرون مستوى أعلى من الالتزام والإنتاجية، إذ يقل لديهم الإجهاد النفسي ويزداد التركيز على المهام الموكلة إليهم.
 - 3- برامج التحفيز والتقدير: يشمل ذلك الحوافز المالية والمعنوية، المكافآت على الأداء الجيد، وفرص الترقية. فالتحفيز المستمر يعزز الرغبة في بذل الجهد وتحقيق نتائج ملموسة، مما يرفع الأداء الفردي ويسهم في نجاح الفرق العاملة.
 - 4- فرص النمو والتطوير المهني: التدريب المستمر، دورات التطوير، والفرص التعليمية تُمكن الموظفين من تحسين مهاراتهم ومواكبة المستجدات في مجال عملهم، ما يزيد من كفاءتهم ويسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية.(5)
- وقد أظهرت العديد من الدراسات التجريبية أن المؤسسات التي تهتم بجودة الحياة الوظيفية للموظفين تسجل مستويات أعلى من الأداء الوظيفي مقارنة بتلك التي تنظر إلى هذه العوامل. على سبيل المثال، الموظفون في بيئات عمل داعمة ومرنة يظهرون التزاماً أكبر، معدل غياب أقل، وإنتاجية أعلى، كما يساهمون بأفكار مبتكرة لتحسين العمليات المؤسسية. إضافة إلى ذلك، تؤثر جودة الحياة الوظيفية على الأبعاد النفسية والسلوكية للموظف، مثل الرضا الوظيفي والانتماء للمؤسسة، والتي تعتبر محركات أساسية للأداء الوظيفي. فالموظف الراضٍ عن ظروف عمله ومرتبطة بقيم المؤسسة يقدم أداءً متفوقاً ويكون أقل عرضة للإرهاق الوظيفي، وهو ما يعزز الاستمرارية في الأداء المتميز.(6)

ثانياً-كيف يمكن تعزيز فعالية برامج التحفيز، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وفرص التطوير المهني

لتحسين الأداء الوظيفي؟

تُعد برامج التحفيز، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وفرص التطوير المهني من أهم الأدوات الاستراتيجية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. ومع ذلك، فإن نجاح هذه البرامج يعتمد على تصميمها وتنفيذها بطريقة تلبى احتياجات الموظفين وتعزز التزامهم بالمؤسسة.

1- تعزيز فعالية برامج التحفيز

برامج التحفيز تشمل المكافآت المالية والمعنوية، التقدير العلني للأداء المتميز، والفرص للترقية والمسؤوليات الإضافية. ولتعزيز فعاليتها يمكن اتباع الأساليب التالية:

-- تخصيص الحوافز بما يتناسب مع الأداء الفردي والجماعي: يجب أن تكون المكافآت مرنة وتعكس الجهد المبذول، بحيث يشعر الموظف بأن جهوده محل تقدير حقيقي.

-- تنوع أساليب التحفيز: الجمع بين الحوافز المادية مثل المكافآت والزيادات، والتحفيز المعنوي مثل التقدير العلني والشهادات التقديرية، يزيد من تأثير البرامج على الأداء الوظيفي.

-- ربط التحفيز بأهداف المؤسسة: يجب أن تركز برامج التحفيز على تحقيق الأهداف الاستراتيجية، ما يعزز التوافق بين أداء الموظفين ونتائج المؤسسة. (7)

2- تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

التوازن بين الحياة المهنية والشخصية يقلل من الإجهاد ويزيد من رضا الموظف، وبالتالي يحسن الأداء الوظيفي. يمكن تعزيز هذا التوازن عبر:

-- تطبيق سياسات مرنة للدوام والعمل عن بُعد: السماح للموظفين بضبط ساعات العمل أو العمل من المنزل عند الحاجة يخفف الضغوط ويزيد التركيز والإنتاجية.

-- تشجيع استراتيجيات إدارة الوقت: تقديم ورش عمل لتعليم الموظفين كيفية إدارة الوقت بفعالية يضمن توزيع الجهد بشكل متوازن بين العمل والحياة الشخصية.

-- دعم البرامج الصحية والاجتماعية: مثل النوادي الرياضية، الاستشارات النفسية، والأنشطة الترفيهية، التي تساهم في تخفيف الضغوط وتحسين الصحة البدنية والعقلية. (8)

3- تعزيز فرص التطوير المهني

فرص التطوير المهني تمكن الموظفين من صقل مهاراتهم، مواكبة التغيرات في بيئة العمل، وتحقيق النمو الشخصي والمهني. لتعزيز هذه الفرص يمكن اتباع:

-- توفير برامج تدريب مستمرة ومتنوعة: تشمل التدريب الداخلي والخارجي، دورات مهارية وتقنية، وبرامج القيادة والإدارة.

-- تطوير خطط مسار وظيفي واضحة: تساعد الموظف على معرفة خطوات الترقية وفرص النمو المهني، ما يعزز دافعيته ويحفزه على تحسين أدائه.

-- تقديم التغذية الراجعة المستمرة: متابعة الأداء وتقديم ملاحظات بناءة تساعد الموظف على تطوير مهاراته وتحسين أدائه بشكل مستمر. (9)

4- التكامل بين البرامج الثلاثة

لتحقيق تأثير فعال على الأداء الوظيفي، يجب أن تكون برامج التحفيز، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وفرص التطوير المهني جزءاً من استراتيجية شاملة لإدارة الموارد البشرية.

التكامل بين هذه البرامج يعزز رضا الموظف ويخلق بيئة عمل محفزة، حيث يشعر العامل بالتقدير والدعم، ويتمكن من إدارة ضغوطه، ويمتلك أدوات لتطوير مهاراته باستمرار.

5- تأثير التعزيز على الأداء الوظيفي

تشير الدراسات إلى أن الموظفين المستفيدين من برامج متكاملة للتحفيز، والتوازن بين الحياة والعمل، وفرص التطوير يظهرهم التزاماً أعلى، معدل غياب أقل، إنتاجية أعلى، وقدرة أكبر على الابتكار. كما يساهم ذلك في تحسين العلاقات بين الفرق العاملة وتقليل الصراعات الداخلية، ما يؤدي إلى تحسين الأداء الجماعي والفردى على حد سواء. (10)

ثالثاً - ما أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق سياسات جودة الحياة الوظيفية بشكل متكامل وفعال؟

رغم الأهمية البالغة لجودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي ورفع رضا الموظفين، إلا أن تطبيق سياساتها بشكل متكامل وفعال يواجه المؤسسات عدداً من التحديات التي قد تقلل من أثرها إذا لم يتم التعامل معها بالشكل المناسب. ومن أبرز هذه التحديات:

1- ضعف الثقافة المؤسسية الداعمة

تعد الثقافة التنظيمية أحد أهم عوامل نجاح أي برنامج لإدارة جودة الحياة الوظيفية. فالمؤسسات التي لا تشجع على رفاهية الموظفين، أو التي تركز فقط على الإنتاجية دون الاهتمام بالعوامل الإنسانية، تواجه صعوبة في تنفيذ السياسات بفعالية. ضعف الثقافة الداعمة يؤدي إلى مقاومة التغيير من جانب الموظفين أو الإدارات، ويحد من قدرة البرامج على تحقيق أهدافها.

2-نقص الموارد المالية والبشرية

تنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية يتطلب استثمارًا ماليًا وموارد بشرية مؤهلة. العديد من المؤسسات، وخاصة الصغيرة والمتوسطة، تواجه صعوبة في تخصيص ميزانية كافية لدعم برامج التدريب، التحفيز، وخلق بيئة عمل مرنة. كما أن غياب الكفاءات الإدارية المتخصصة في تصميم وتنفيذ هذه البرامج يقلل من فعاليتها. (11)

3-مقاومة التغيير لدى الموظفين والإدارة

قد يواجه تطبيق سياسات جديدة مقاومة من بعض الموظفين أو من الإدارات التي اعتادت على أساليب العمل التقليدية. فقد يعتقد البعض أن برامج التحفيز والتوازن بين العمل والحياة تهدف إلى زيادة المسؤوليات أو رفع التوقعات، مما يؤدي إلى تباطؤ عملية التنفيذ أو عدم الالتزام بالبرامج بشكل كامل.

4-صعوبة تكييف البرامج مع احتياجات مختلفة

الموظفون يختلفون في احتياجاتهم وتطلعاتهم، فالبرامج الموحدة قد لا تناسب الجميع. على سبيل المثال، ما يفضله الموظف الشاب قد يختلف عن احتياجات الموظف الأكثر خبرة أو المسؤولين الإداريين. عدم مراعاة هذه الفروق يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وتقليل أثر البرامج على الأداء. (12)

5-غياب تقييم ومتابعة الأداء والنتائج

إحدى أبرز المشكلات هي عدم وجود آليات دقيقة لقياس أثر برامج جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي. المؤسسات التي تطبق هذه السياسات دون متابعة أو تقييم مستمر تجد صعوبة في تحديد نقاط القوة والضعف، وبالتالي لا تستطيع تحسين البرامج أو تعديلها لتكون أكثر فعالية.

6-التركيز على المظاهر دون الجوهر

بعض المؤسسات قد تنفذ برامج جودة الحياة الوظيفية بشكل شكلي فقط، مثل تقديم بعض المزايا أو التسهيلات دون التركيز على تحسين بيئة العمل بشكل شامل ومستدام. هذا النهج يؤدي إلى نتائج محدودة ويقلل من تأثير البرامج على الأداء الوظيفي والرضا العام للموظفين.

7-تأثير الضغوط والتحديات الخارجية

العوامل الاقتصادية، المنافسة العالية، والتغيرات التكنولوجية السريعة يمكن أن تؤثر سلبًا على قدرة المؤسسات على الحفاظ على استمرارية البرامج وفعاليتها. ففي أوقات الأزمات أو الضغوط المالية، قد يتم تقليص الميزانيات المخصصة لهذه السياسات، ما يضعف أثرها على الأداء الوظيفي. (13)

رابعاً ما الاستراتيجيات والآليات التي يمكن اعتمادها لتعظيم أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي؟

تعد جودة الحياة الوظيفية عاملاً حيويًا في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق رضا الموظفين، إلا أن تحقيق أثر فعال ومستدام يتطلب اعتماد استراتيجيات وآليات متكاملة تأخذ في الاعتبار الاحتياجات الفردية والجماعية للموظفين، فضلاً عن أهداف المؤسسة الاستراتيجية.

1-تبنى سياسات شاملة ومنكاملة لجودة الحياة الوظيفية

يجب على المؤسسات وضع سياسات واضحة ومحددة تشمل جميع عناصر جودة الحياة الوظيفية، مثل التوازن بين العمل والحياة الشخصية، بيئة العمل الصحية، برامج التحفيز، وفرص التطوير المهني. هذه السياسات يجب أن تكون جزءًا من الاستراتيجية العامة للمؤسسة لضمان تكاملها مع أهداف الأداء والابتكار والإنتاجية. (14)

2-تصميم برامج تحفيزية متعددة الأبعاد

لزيادة أثر التحفيز على الأداء الوظيفي، ينبغي تصميم برامج تشمل:

أ- التحفيز المالي: المكافآت، الحوافز السنوية، والزيادات المرتبطة بالأداء.

ب- التحفيز المعنوي: التقدير العلني، شهادات التقدير، والجوائز الرمزية.

ث- التحفيز التحدي والتطوري: منح مسؤوليات إضافية وفرص للمشاركة في مشاريع استراتيجية.

هذا التنوع يضمن استجابة الموظفين بمختلف تفضيلاتهم ويعزز دافعيتهم للأداء المتميز. (15)

3-تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

-- تطبيق سياسات مرنة للعمل: مثل ساعات العمل المرنة والعمل عن بُعد، بما يتناسب مع احتياجات الموظفين.

-- دعم برامج الرعاية الصحية والنفسية: توفير استشارات نفسية، أنشطة ترفيهية، وبرامج صحية لتحسين جودة الحياة.

-- تشجيع إدارة الوقت الفعالة: تدريب الموظفين على تنظيم الوقت لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية دون التأثير على

الإنتاجية. (16)

4-توفير فرص تطوير مهني مستمرة

-- تصميم خطط تطوير فردية لكل موظف وفق أهدافه وطموحاته المهنية.

-- تقديم برامج تدريبية متخصصة لتعزيز المهارات الفنية والإدارية.

-- إنشاء برامج إرشادية وتوجيهية (Mentorship) لدعم نمو الموظفين ومساعدتهم على مواجهة تحديات العمل.

5-بناء ثقافة مؤسسية داعمة

أ- تعزيز ثقافة تقدر رفاهية الموظف وترتبط بنجاح المؤسسة برضا العاملين.

ب- إشراك الموظفين في صنع القرار وإعطائهم مساحة للتعبير عن احتياجاتهم وأفكارهم لتحسين بيئة العمل.

ث- تعزيز التواصل الداخلي الفعال لتقليل الصراعات وتحسين التفاهم بين الفرق المختلفة. (17)

6-استخدام نظم تقييم ومتابعة الأداء

-- تطوير مؤشرات قياس الأداء المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية لضمان ربط البرامج بالنتائج الفعلية.

-- إجراء استبيانات دورية لقياس رضا الموظفين وتحديد نقاط القوة والضعف في البرامج.

-- تعديل وتحسين البرامج بشكل مستمر بناءً على التغذية الراجعة لضمان الاستمرارية والتأثير الإيجابي على الأداء. (18)

7-تبني التكنولوجيا لدعم جودة الحياة الوظيفية

-- استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية لمتابعة الأداء، حضور الموظفين، واحتياجات التدريب.

-- تطوير منصات تواصل داخلية تسهل التفاعل بين الموظفين والإدارة وتدعم بيئة عمل مرنة. (19)

ملخص النتائج

بناءً على التحليل المعمق الذي أجرته الدراسة، وتأكيداً للعلاقة بين محاور جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، توصلت الدراسة إلى النتائج الرئيسية التالية:

1-أكدت الدراسة أن عنصر فرص النمو والتطوير المهني ضمن جودة الحياة الوظيفية يلعب دوراً محورياً في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال بناء الكفاءات وتنمية المهارات الإدارية والفنية للعاملين.

2-أوضحت النتائج أن توفير برامج التدريب والتأهيل المستمرة كجزء من جودة الحياة الوظيفية يساهم في تعزيز الإنتاجية وتحقيق مستويات أعلى من الالتزام والرضا الوظيفي.

3-أبرزت الدراسة أن برامج التحفيز والتقدير (المادي والمعنوي)، كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، تعدّ من أهم العوامل التي تؤثر إيجابياً في الأداء، وتزيد من الولاء المؤسسي وانخراط الموظفين في تحقيق أهداف المنظمة.

- 4- أشارت النتائج إلى أن فعالية مبادرات جودة الحياة الوظيفية تعتمد بدرجة كبيرة على دعم القيادة الإدارية وتبنيها لتقافة مؤسسية داعمة للرفاهية والتوازن والتحسين المستمر .
- 5- بيّنت النتائج أن المؤسسات التي تعتمد على خطط ممنهجة لتعزيز بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية تحقق مستويات أعلى من الكفاءة التنظيمية والاستقرار في الأداء .
- 6- أكدت الدراسة أن وجود نظم تقييم أداء موضوعية وشفافة، تعكس العدالة في المكافآت والترقيات، يعزز ثقة الموظفين في الإدارة ويُعد جزءاً أساسياً من جودة الحياة الوظيفية.

التوصيات

- بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحث بما يلي لتعزيز أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي للعاملين:
- 1- ضرورة أن تتبنى المؤسسات إستراتيجية شاملة ل جودة الحياة الوظيفية ترتبط بشكل مباشر بالأهداف الإستراتيجية العامة للمؤسسة لضمان أداء مستدام وعالٍ.
 - 2- الاهتمام بتصميم فرص تطوير مهني مستمرة تكون جزءاً لا يتجزأ من جودة الحياة الوظيفية، وتراعي الاحتياجات الفردية للعاملين ومستوى مؤهلاتهم.
 - 3- العمل على تنويع وتخصيص برامج التحفيز والتقدير (المادية والمعنوية) كبعد أساسي من جودة الحياة الوظيفية لتعزيز دافعية العاملين وأدائهم المهني.
 - 4- تعزيز دور القيادة الإدارية في دعم جهود تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال تبني ثقافة مؤسسية تشجع على الرفاهية، التوازن، والمبادرات الإبداعية.
 - 5- ضرورة استخدام مؤشرات أداء واضحة وقابلة للقياس لربط نتائج برامج جودة الحياة الوظيفية بتحسين الأداء الفعلي، وقياس الالتزام والرضا الوظيفي بشكل دوري.
 - 6- الاستثمار في التحول الرقمي لدعم برامج جودة الحياة الوظيفية، وتسهيل عمليات التقييم والمتابعة وتوفير خيارات العمل المرنة (العمل عن بُعد أو الدوام المرنة).
 - 7- تشجيع المؤسسات على إجراء تقييمات دورية شاملة (استبيانات الرضا) لقياس أثر برامج جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي والاحتفاظ بالموهب، بهدف التحسين المستمر .

الهوامش

- 1- أحمد علي، "إدارة التطوير الإداري وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي"، مجلة الإدارة الحديثة، العدد 10، 2022، ص 45 .
- 2- ليلى عبد الرحمن، "أثر التدريب الإداري على كفاءة الأداء المؤسسي"، دار الفكر الجامعي، القاهرة، 2021، ص 78 .
- 3- خالد محمود، "العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي في المؤسسات العامة"، مجلة الدراسات الإدارية، العدد 12، 2023، ص 61 .
- 4- نورة الزهراني، "القيادة الإدارية ودورها في دعم التطوير التنظيمي"، المجلد 7، 2022، ص 52 .
- 5- سامي إبراهيم، "استراتيجيات التطوير الإداري وأثرها على جودة الأداء"، مجلة التطوير المؤسسي، العدد 8، 2021، ص 90 .
- 6- فاطمة الحسن، "تحليل نظم تقييم الأداء ودورها في التحسين المستمر"، مجلة الإدارة الحديثة، العدد 3، 2022، ص 34 .
- 7- عبد الرحمن شلبي، "التحفيز الإداري وأثره على الرضا الوظيفي"، دار المعرفة الجامعية، بيروت، 2020، ص 112 .
- 8- رانيا يوسف، "العلاقة بين التدريب المهني والأداء التنظيمي"، مجلة الدراسات التجارية، العدد 15، 2023، ص 66 .
- 9- محمود عبد الله، "تطوير الكفاءات الإدارية في ضوء متطلبات الجودة الشاملة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2021، ص 88 .
- 10- أسماء يوسف، "أثر بيئة العمل في تعزيز الأداء الوظيفي"، مجلة التنمية الإدارية، العدد 11، 2022، ص 101 .
- 11- محمد جابر، "العلاقة بين التطوير الإداري والفعالية التنظيمية"، مجلة الإدارة العامة، العدد 9، 2023، ص 73 .
- 12- هند البكري، "دور نظم تقييم الأداء في تحديد الاحتياجات التدريبية"، مجلة الإدارة الحديثة، العدد 14، 2022، ص 59 .

- 13-ياسر علي، “العوامل التنظيمية المؤثرة في نجاح التطوير الإداري”، مجلة البحوث الإدارية، العدد 6، 2021، ص 85 .
- 14-فاطمة الهاشمي، “تأثير القيادة التحويلية على برامج التطوير الإداري”، مركز الدراسات الإدارية، دبي، 2022، ص 44 .
- 15-خالد عبد الفتاح، “تطبيقات التحول الرقمي في إدارة التطوير المؤسسي”، دار الأفق، بيروت، 2020، ص 101 .
- 16-نورة الزهراني، “التطوير الإداري وأثره في تحسين الأداء في القطاع العام”، مجلة الاقتصاد والإدارة، العدد 7، 2023، ص 67 .
- 17-عماد محمود، “التنمية الإدارية واستراتيجيات التحسين المستمر”، مجلة التطوير المؤسسي، العدد 10، 2021، ص 72 .
- 18-رانيا يوسف، “التحفيز والتطوير الإداري: دراسة تطبيقية”، المجلد 6، 2022، ص 58 .
- 19-سامي إبراهيم، “التحديات التي تواجه تطبيق برامج التطوير الإداري”، مجلة الدراسات التنظيمية، العدد 18، 2022، ص 90 .