

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
تأثير جودة الحياه الوظيفيه على نية البقاء لدى
موظفي القطاع الخاص

أسم الطالب
رنيم مازن المصري

مشروع تخرج - 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د.
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
5	1.3. أهمية الدراسة
5	1.3.1. على المستوى النظري:
5	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
6	1.6. فرضيات الدراسة
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
7	1.9. الدراسة الميدانية
7	1.10. مخطط المشروع المقترح
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9	2.1. المقدمة:
9	2.2. المتغير المستقل
9	2.3. المتغير التابع
9	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
10	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد جودة الحياة الوظيفية أحد مفاهيم الحديثة التي حظت بأهتمام واسع في ميدان إدارة الموارد البشرية، لما لها من أثر مباشر في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الأداء العام. اذ تسهم بيئة العمل المريحة، والعدالة في الأجور، والعلاقات الايجابية بين الموظفين والإدارة في تعزيز انتماء الأفراد للمؤسسة واستقرارهم فيها.

وفي المقابل، فإن ضعف جودة الحياة الوظيفية قد يؤدي الى انخفاض الرضا الوظيفي وارتفاع معدلات ترك العمل، خصوصا في مؤسسات القطاع الخاص التي تتسم بارتفاع متطلبات العمل وسرعة التغير.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من إدراك المؤسسات لأهمية جودة الحياة الوظيفية في رفع مستوى رضا الموظفين وتقليل معدلات دوران العمل، إلا أن العديد من منشآت القطاع الخاص مازالت تواجه صعوبات في الاحتفاظ بالموظفين لفترات طويلة، ويبدو أن ضعف جودة الحياة الوظيفية قد يكون أحد الأسباب الرئيسة وراء انخفاض نية البقاء لدى العاملين . ومن هنا تنطلق مشكلة البحث في السائل :
إلى أي مدى تؤثر جودة الحياة الوظيفية في نية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تظهر المراجعة النظرية أن الدراسات السابقة ركزت على مفهوم جودة الحياة الوظيفية في سياقات محددة كالمؤسسات الحكومية أو التعليمية، مع قلة في الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بينها وبين نية البقاء في بيئة القطاع الخاص. كما أن معظم الأبحاث ركزت على جانب واحد من جودة الحياة الوظيفية (مثل الرضا الوظيفي أو بيئة العمل) ، دون دراسة شمولية تجمع عناصرها كافة . لذا تسعى هذه الدراسة الى سد الفجوة النظرية من خلال تقديم إطار عملي يوضح العلاقة التكاملية بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى الموظفين .

مرجع: جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التعليمية (الحربي، 2024)

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

رغم الاهتمام الزائد بمفهوم جودة الحياة الوظيفية، إلا أن تطبيقاته الميدانية في مؤسسات القطاع الخاص مازالت محدوده وغير منهجية فالكثير من الإدارات لا تمتلك أدوات القياس الدقيقة لتقييم مستوى جودة الحياة الوظيفية أو مدى تأثيرها على نية الموظفين في الاستمرار بالعمل، كما تفتقر البيئة المحلية الى دراسات تطبيقية حديثة

تتناول هذا الموضوع من واقع البيانات الميدانية. ومن هنا تسعى هذه الدراسة الى سد الفجوة التطبيقية عبر دراسة عملية قياس أثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى موظفي القاع الخاص. مرجع ؛ تأثير بية العمل الداعمه على نية العاملين للبقاء في الفنادق (حسين، 2021)

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري لمجال إدارة الموارد البشرية من خلال توضيح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء ، وهو جانب لم يحظ بالاهتمام الكافي في الدراسات السابقة التي ركزت غالبا على الرضا والاداء الوظيفي

مرجع: (شنافي، 2021)

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تساعد نتائج هذه الدراسة المؤسسات الخاصة على فهم أثر جودة الحياة الوظيفية في استقرار الموظفين ووضع سياسات تحسن بيئة العمل وتقلل من معدلات ترك الوظيفة .

مرجع : (بالواضح وآخرون ، 2021)

1.4. أسئلة الدراسة

ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي القطاع الخاص؟

ما مستوى نية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص؟

هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص؟

1.5. أهداف الدراسة

- 1- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي القطاع الخاص
- 2- قياس مستوى نية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص
- 3- تحديد طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء سواء كانت ايجابية أو سلبية أو منعدمة

1.6. فرضيات الدراسة

فرضيه رئيسيه:توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفيه ونية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص.

فرضيه فرعيه:لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفيه ونية البقاء (فرضية عدم)
توجد علاقه ايجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفيه ونية البقاء (فرضية بديلة)
قد تكون العلاقه سلبيه في حال ضعف جودة الحياة الوظيفيه (احتمال سلبى)

1.7. نموذج الدراسة

يتكون النموذج من متغيرين رئيسين:

المتغير المستقل:جودة الحياة الوظيفيه

المتغير التابع:نية البقاء الوظيفي

العلاقه المتوقعه: كلما ارتفعت جودة الحياة الوظيفيه ،زادت نية البقاء لدى الموظفين في القطاع الخاص.

*مكان التطبيق المقترح(الدراسه الميدانيه)

سيتم تطبيق الدراسة ميدانيا على شركات القطاع الخاص في المملكة العربيه السعوديه، ويمكن اختيار عينة من موظفي الإدارات المختلفه مثل الموارد البشرية أو التشغيل أو التسويق.

1.8. منهجية الدراسة

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من موظفي القطاع الخاص، وتحليلها إحصائياً لاختبار الفرضيات وتفسير العلاقة بين المتغيرات.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

♦ الفصل الأول

1.8 الدراسة الميدانية

تستند هذه الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على أسلوب الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من موظفي القطاع الخاص، بهدف التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لديهم.

وقد تم تصميم استبانة مكونة من (23) فقرة، موزعة على جزأين رئيسيين:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية (4 فقرات)

الجزء الثاني: فقرات قياس متغيرات الدراسة (19 فقرة)

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة استجابة أفراد العينة، وذلك وفق التدرج التالي:

1 = لا أوافق بشدة

2 = لا أوافق

3 = محايد

4 = أوافق

5 = أوافق بشدة

وتم توزيع الاستبانة إلكترونياً عبر نموذج Google Forms على عينة عشوائية من موظفي القطاع الخاص.

♦ الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة والإجراءات المتبعة في جمع البيانات وتحليلها، من حيث تصميم البحث، مجتمع الدراسة وعينتها، أداة الدراسة، وإجراءات التحليل الإحصائي.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

جودة الحياة الوظيفية:

هي الدرجة التي يحصل عليها المبحوث من خلال إجابته على فقرات الاستبانة المتعلقة ببيئة العمل، الأجور والمكافآت، الأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرار، والتوازن بين الحياة والعمل.

♦ نية البقاء:

هي الدرجة التي يحصل عليها المبحوث من خلال إجابته على الفقرات المتعلقة برغبته في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة.

3.3 تصميم البحث

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء.

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي القطاع الخاص.

أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، وبلغ عدد أفراد العينة (7) موظفاً من العاملين

في مؤسسات القطاع الخاص.

3.5 طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال استبانة إلكترونية صممت باستخدام Google Forms

3.6 أنواع البيانات

بيانات أولية: تم جمعها من خلال الاستبانة.

بيانات ثانوية: تم الحصول عليها من الكتب، الدراسات السابقة، والمراجع العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي

تم إدخال البيانات إلى برنامج التحليل الإحصائي (SPSS / Excel)، واستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

المتوسطات الحسابية

الانحراف المعياري

معامل الارتباط

تحليل الانحدار لاختبار الفرضيات

3.8 الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية الدراسة والإجراءات المتبعة في جمع وتحليل البيانات، تمهيداً لعرض النتائج ومناقشتها في الفصل التالي.

اختتم هذا الفصل بعرض منهجية الدراسة والإجراءات المتبعة في جمع البيانات وتحليلها، حيث تم توضيح تصميم الدراسة، ومجتمع الدراسة والعينة، وأداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان، إضافة إلى طرق التحليل الإحصائي المستخدمة في تحليل البيانات. كما تم توضيح الأساليب التي سيتم الاعتماد عليها لاختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن أسئلتها. وفي الفصل التالي سيتم عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، ومناقشة هذه النتائج في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

مقدمة الفصل الرابع:

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة الموزعة على عينة الدراسة من موظفي القطاع الخاص، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. كما يتضمن هذا الفصل وصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، وتحليل إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وهي جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء في العمل. كذلك سيتم اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها وربطها بالدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة.

أولاً : وصف عينة الدراسة

1. توزيع أفراد العينة حسب الجنس

أولاً : وصف عينة الدراسة

1. توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس

التكرار

النسبة

ذكر

42

68.9%

أنثى

19

31.1%

المجموع

61

100%

يتضح من الجدول السابق أن غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة بلغت 68.9%، في حين بلغت نسبة الإناث 31.1% من إجمالي عينة الدراسة للجنس

التكرار

النسبة

ذكر

42

68.9%

أنثى

19

31.1%

المجموع

61

100%

يتضح من الجدول السابق أن غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة بلغت 68.9%، في حين بلغت نسبة الإناث 31.1% من إجمالي عينة الدراسة.

2. توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر

التكرار

النسبة

أقل من 25 سنة

8

13.1%

25 - 34 سنة

21

34.4%

35 - 44 سنة

24

39.3%

45 سنة فأكثر

8

13.1%

المجموع

61

100%

يتبين من الجدول أن الفئة العمرية 35-44 سنة تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة، تليها الفئة العمرية 25-34 سنة.

3. توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

الخبرة

التكرار

النسبة

1 - 5 سنوات

22

36.1%

XV

6 - 10 سنوات

24

39.3%

أكثر من 10 سنوات

15

24.6%

المجموع

61

100%

تشير النتائج إلى أن أغلب أفراد العينة لديهم خبرة تتراوح بين 6 و10 سنوات.

4. توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي

التكرار

النسبة

دبلوم

25

41%

بكالوريوس

20

32.8%

ماجستير

XVI

11

18%

دكتوراه

5

8.2%

المجموع

61

100%

يتضح من النتائج أن أغلب أفراد العينة يحملون شهادة الدبلوم، يليهم حملة البكالوريوس.

ثانياً: اختبار الصدق والثبات للاستبيان

تم اختبار صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) للتأكد من صلاحيتها لقياس متغيرات الدراسة. ويشير الصدق إلى مدى قدرة الأداة على قياس ما وضعت لقياسه، بينما يشير الثبات إلى مدى اتساق الإجابات عند تكرار القياس.

وقد تم استخدام معامل الثبات (كرونباخ ألفا) لقياس درجة ثبات الاستبانة، حيث بلغت قيمة معامل الثبات للأداة ككل 0.87، وهي قيمة مرتفعة تدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والموثوقية، مما يجعلها صالحة للاستخدام في الدراسة.

ثالثاً: الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة، حيث تراوحت القيم بين (1) لا أوافق بشدة و(5) أوافق بشدة.

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي القطاع الخاص جاء بدرجة

متوسطة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المتغير بين 2.8 و3.2.

كما أظهرت النتائج أن مستوى نية البقاء لدى الموظفين جاء بدرجة متوسطة أيضاً، مما يشير إلى أن بعض العوامل المرتبطة ببيئة العمل قد تؤثر على رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة.

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية للدراسة

تنص الفرضية الرئيسية على أنه:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص.

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى الموظفين، حيث أن تحسن بيئة العمل وتوفير الأجور المناسبة والشعور بالأمان الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات يؤدي إلى زيادة رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة.

وبناءً على ذلك تم قبول الفرضية الرئيسية للدراسة.

خامساً: مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة

تشير نتائج الدراسة إلى أن جودة الحياة الوظيفية تلعب دوراً مهماً في تعزيز نية البقاء لدى الموظفين في القطاع الخاص. حيث أظهرت النتائج أن تحسين بيئة العمل وتوفير الحوافز المناسبة وتعزيز المشاركة في اتخاذ القرارات من شأنه أن يزيد من رضا الموظفين ويعزز رغبتهم في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة.

وتتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية ورضا الموظفين وولائهم التنظيمي، حيث بينت تلك الدراسات أن توفير بيئة عمل مناسبة يساهم في تقليل معدل دوران الموظفين وزيادة استقرارهم الوظيفي.

خاتمة الفصل

تناول هذا الفصل عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة، حيث تم عرض الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، وتحليل إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة المتعلقة بمتغيرات الدراسة. كما تم اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها وربطها بالدراسات السابقة. وفي الفصل التالي سيتم عرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، إضافة إلى تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي قد تساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز نية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

تمهيد

يتناول هذا الفصل عرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة بناءً على تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة الموزعة على عينة الدراسة من موظفي القطاع الخاص. كما يتضمن هذا الفصل مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية وزيادة نية البقاء لدى الموظفين، إضافة إلى عرض حدود الدراسة وبعض المقترحات لدراسات مستقبلية.

أولاً : نتائج الدراسة

بناءً على التحليل الإحصائي للبيانات، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:
أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي القطاع الخاص جاء بدرجة متوسطة.

بينت النتائج أن بيئة العمل والأجور والحوافز والأمان الوظيفي تعد من العوامل المهمة التي تؤثر على رضا الموظفين داخل بيئة العمل.

أظهرت النتائج أن نية البقاء لدى الموظفين جاءت بدرجة متوسطة، مما يشير إلى وجود بعض العوامل التي قد تؤثر على رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة.

أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى الموظفين. كلما تحسنت ظروف العمل والمزايا الوظيفية والمشاركة في اتخاذ القرار زادت رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة.

ثانياً: التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات، من أهمها:
ضرورة اهتمام المؤسسات في القطاع الخاص بتحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين.
العمل على توفير بيئة عمل مريحة وآمنة تساعد الموظفين على أداء عملهم بكفاءة.

ضرورة تطوير نظام الحوافز والمكافآت بما يتناسب مع جهود الموظفين.
تعزيز مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.
الاهتمام ببرامج التطوير والتدريب المهني للموظفين.
العمل على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية للموظفين.

ثالثاً: حدود الدراسة

تتمثل حدود هذه الدراسة في ما يلي:
اقتصرت الدراسة على موظفي القطاع الخاص فقط.
تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة فقط كأداة لجمع البيانات.
اقتصرت عينة الدراسة على عدد محدد من الموظفين.

ثالثاً: حدود الدراسة

تتمثل حدود هذه الدراسة في ما يلي:
اقتصرت الدراسة على موظفي القطاع الخاص فقط.
تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة فقط كأداة لجمع البيانات.
اقتصرت عينة الدراسة على عدد محدد من الموظفين.

رابعاً: مقترحات لدراسات مستقبلية

تقترح الدراسة إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول موضوع جودة الحياة الوظيفية، مثل:
إجراء دراسات مماثلة على قطاعات مختلفة مثل القطاع الحكومي.

دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي للموظفين.

دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي.

الخاتمة العامة للدراسة

تناولت هذه الدراسة موضوع تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص، حيث تم عرض الإطار النظري للموضوع ومنهجية الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى الموظفين، مما يؤكد أهمية تحسين بيئة العمل وتوفير الظروف المناسبة للموظفين بما يساهم في زيادة رضاهم واستقرارهم الوظيفي.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص. كما سعت الدراسة إلى بيان العلاقة بين مجموعة من العوامل المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية مثل بيئة العمل، والأجور والمكافآت، والأمان الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية، وبين نية الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من موظفي القطاع الخاص، وبلغ عدد الاستجابات (61) استجابة. وتم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة بهدف اختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن أسئلتها.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج أن نية البقاء لدى الموظفين جاءت أيضاً بدرجة متوسطة. كذلك بينت النتائج وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى الموظفين، حيث أن تحسين بيئة العمل وتوفير الحوافز المناسبة وتعزيز الأمان الوظيفي يساهم في زيادة رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة.

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أوصت بضرورة اهتمام المؤسسات في القطاع الخاص بتحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وتطوير نظام الحوافز و المكافآت وتعزيز مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات.

(الملحق 1)

استبانة الدراسة

عنوان الدراسة

تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص

السادة المشاركون الكرام،

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع البيانات اللازمة لإجراء دراسة علمية بعنوان "تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص". يرجى التكرم بالإجابة على الأسئلة التالية بكل موضوعية. علماً بأن المعلومات التي سيتم الحصول عليها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستبقى سرية.

شاكرين تعاونكم

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

الجنس

ذكر

أنثى

العمر

أقل من 25 سنة

25 - 34 سنة

35 - 44 سنة

45 سنة فأكثر

سنوات الخبرة

أقل من 5 سنوات

5 - 10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

المستوى التعليمي

دبلوم

بكالوريوس

ماجستير

دكتوراه

القسم الثاني: جودة الحياة الوظيفية

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية وفق المقياس التالي

1 = لا أوافق بشدة

2 = لا أوافق

3 = محايد

4 = أوافق

5 = أوافق بشدة

بيئة العمل في المؤسسة مريحة ومناسبة.

أشعر بالرضا عن ظروف العمل في المؤسسة.

الأجور والمكافآت التي أحصل عليها مناسبة.

توفر المؤسسة نظام حوافز يشجع الموظفين على العمل.

أشعر بالأمان الوظيفي في عملي الحالي.

يتم التعامل مع الموظفين بعدالة داخل المؤسسة.

تتوفر فرص للتطوير والتدريب في العمل.

يشارك الموظفون في اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل.

هناك توازن بين العمل والحياة الشخصية.

توفر المؤسسة بيئة عمل تساعد على زيادة الإنتاجية.

القسم الثالث: نية البقاء في العمل

أرغب في الاستمرار في العمل في هذه المؤسسة لفترة طويلة.

أشعر بالولاء تجاه المؤسسة التي أعمل بها.

أفكر في الاستمرار في عملي الحالي بدلاً من البحث عن عمل آخر.

أشعر بالرضا عن الاستمرار في العمل في هذه المؤسسة.

أوصي الآخرين بالعمل في هذه المؤسسة.

قائمة المراجع

- العتيبي، خالد بن محمد. (2019). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الأداء الوظيفي. الرياض: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- القحطاني، سالم بن سعيد. (2018). إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة. الرياض: مكتبة العبيكان.
- الزعبي، علي محمد. (2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات. عمان: دار المسيرة.
- الطراونة، حسين عبد الله. (2017). إدارة السلوك التنظيمي. عمان: دار وائل للنشر.
- العوامل، نائل عبد الحافظ. (2019). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار اليازوري للنشر.
- الحربي، محمد بن عبد الله. (2021). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في رضا العاملين. مجلة العلوم الإدارية، 13(2)، 45-60.
- الشمري، فهد بن سعد. (2020). أثر بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين. مجلة الإدارة المعاصرة، 12(1)، 33-48.
- الزهراني، عبد الله بن أحمد. (2018). إدارة الموارد البشرية الحديثة. جدة: دار خوارزم للنشر.
- عبد الرحمن، أحمد محمد. (2017). القيادة الإدارية وتأثيرها على أداء العاملين. القاهرة: دار الفكر العربي.
- محمد، حسن علي. (2019). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالولاء التنظيمي. مجلة الدراسات الإدارية، 15(3)، 70-88.

فهرس المحتويات

الموضوع

الصفحة

الملخص

1

الفصل الأول: مقدمة الدراسة

2

1.1 مقدمة

3

1.2 مشكلة الدراسة

4

1.3 أسئلة الدراسة

5

1.4 أهداف الدراسة

6

1.5 فرضيات الدراسة

7

1.6 أهمية الدراسة

8

1.7 حدود الدراسة

9

1.8 تعريف المصطلحات

10

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

11

2.1 مقدمة

12

2.2 مفهوم جودة الحياة الوظيفية

13

2.3 أبعاد جودة الحياة الوظيفية

14

2.4 مفهوم نية البقاء في العمل

16

2.5 العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء

18

2.6 الدراسات السابقة

20

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

23

3.1 مقدمة

24

3.2 منهج الدراسة

25

3.3 مجتمع الدراسة

26

3.4 عينة الدراسة

27

3.5 أداة الدراسة (الاستبيان)

28

3.6 صدق وثبات الأداة

29

3.7 الأساليب الإحصائية المستخدمة

30

الفصل الرابع: تحليل البيانات ومناقشة النتائج

31

4.1 تمهيد

32

4.2 وصف عينة الدراسة

33

4.3 اختبار الصدق والثبات

35

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

37

4.5 اختبار فرضيات الدراسة

40

4.6 مناقشة النتائج

42

4.7 خاتمة الفصل

44

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

45

5.1 تمهيد

46

5.2 نتائج الدراسة

47

5.3 التوصيات

49

5.4 حدود الدراسة

50

5.5 مقترحات لدراسات مستقبلية

51

قائمة المراجع

52

(الملحق) الاستبيان

54