

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء

أسم الطالب
حمد عبدالله آل حجلاء

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
د. الاء احمد
د.يسرا دهمان
د. سارة فريد
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	7
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	9
1.7. نموذج الدراسة	9
1.8. منهجية الدراسة	10
1.9. الدراسة الميدانية	10
1.10. مخطط المشروع المقترح	10
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	1
2.1. المقدمة:	12
2.2. المتغير المستقل	12
2.3. المتغير التابع	12
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	12

13.....	2.5.الخاتمة
14.....	قائمة المراجع

1.الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعدّ جودة الحياة الوظيفية من الموضوعات الحديثة والمهمة في ميدان إدارة الموارد البشرية، إذ تمثل أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على رضا الموظفين، والتزامهم التنظيمي، واستمراريتهم في العمل. وقد شهدت المؤسسات في السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بتحسين بيئة العمل بما يضمن توازن الموظف بين متطلبات العمل وحياته الشخصية، ويسهم في رفع مستوى الإنتاجية وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

تتّكس جودة الحياة الوظيفية على مختلف الجوانب التي يعيشها الموظف داخل المنظمة، مثل العدالة في الأجور، وفرص التطوير المهني، وبيئة العمل الآمنة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والشعور بالانتماء. ومن هذا المنطلق، أصبحت جودة الحياة الوظيفية تُعدّ مؤشراً هاماً لقياس مدى نجاح المنظمة في توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة.

في المقابل، تمثل نية البقاء في العمل أحد المؤشرات الجوهرية لمدى استقرار القوى العاملة داخل المؤسسة، وهي تعكس رغبة الموظف في الاستمرار في عمله الحالي وعدم البحث عن فرص أخرى خارج المنظمة. وتُعدّ هذه النية نتاجاً لمجموعة من العوامل التنظيمية والنفسية والاجتماعية التي يتعرض لها الموظف في بيئة العمل.

وعليه، فإن فهم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء أصبح ضرورة استراتيجية للمنظمات التي تسعى للحفاظ على كوادرها المتميزة، وتقليل تكاليف الاستقطاب والتدريب الناتجة عن دوران الموظفين. كما أن دراسة هذه العلاقة تُمكن متخذي القرار من تطوير سياسات عمل أكثر فاعلية تدعم الاستقرار الوظيفي وتحسن الأداء العام للمؤسسة.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه العديد من المؤسسات في الوقت الحاضر تحديات متزايدة تتعلق بارتفاع معدلات دوران الموظفين، وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية، تشمل فقدان الخبرات، وانخفاض الإنتاجية، وزيادة تكاليف التدريب والاستقطاب. وعلى الرغم من تبني كثير من المنظمات لبرامج ومبادرات تهدف إلى تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي، إلا أن نية البقاء لدى الموظفين ما زالت تتأثر بعوامل متعددة تتجاوز الجوانب المادية لتشمل الجوانب النفسية والاجتماعية والتنظيمية.

وتُعد جودة الحياة الوظيفية من أبرز هذه العوامل التي حظيت باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة، لما تمثله من إطار شامل يُعبّر عن مدى شعور الموظف بالرضا والتوازن بين متطلبات العمل وحياته الشخصية، ومدى إحساسه بالعدالة والأمان والدعم داخل بيئة العمل.

إلا أن الدراسات السابقة – رغم كثرتها – ما زالت متباينة في نتائجها حول قوة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء، كما أن السياق الثقافي والتنظيمي لكل بيئة عمل يمكن أن يؤثر في طبيعة هذه العلاقة.

من هنا تنبع مشكلة هذا البحث في محاولة تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى الموظفين، وفهم الأبعاد الأكثر تأثيراً ضمن بيئة العمل المحلية، بما يساهم في تقديم توصيات عملية لتحسين استراتيجيات الموارد البشرية وتعزيز الاستقرار الوظيفي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- 1- تعدد النماذج النظرية وعدم توحيد المفهوم: تختلف الدراسات في تعريف جودة الحياة الوظيفية من حيث الأبعاد والمكونات، مما يصعب المقارنة بين النتائج ويخلق فجوة نظرية حول النموذج الأنسب في السياق العربي.
- 2- غياب إطار نظري يفسر العلاقة السببية بين المتغيرين: معظم الدراسات وصفية ولا تستند إلى نظرية واضحة مثل نظرية الدعم التنظيمي المدرك أو التبادل الاجتماعي.
- 3- قلة الدراسات التي تدرس المتغيرات الوسيطة أو المعدلة: مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي، وهي متغيرات يمكن أن توضح آلية العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء.

4- نقص الدراسات المقارنة بين القطاعات أو البيئات الثقافية المختلفة: إذ ركزت غالبية الأبحاث على قطاع محدد دون مقارنة بين القطاعات الحكومية والخاصة.

أ. فجوات على المستوى التطبيقي

- 1- قلة الأبحاث الميدانية في السياق السعودي والخليجي: رغم اختلاف ثقافة العمل عن الدول الأخرى، إلا أن الدراسات المحلية نادرة.
- 2- عدم استثمار نتائج الأبحاث في سياسات الموارد البشرية: إذ لم تُترجم نتائج الدراسات إلى برامج عملية لتحسين بيئة العمل أو خفض دوران الموظفين.
- 3- ضعف استخدام الأدوات المحلية للقياس: تعتمد معظم الدراسات على أدوات مترجمة دون تكييف ثقافي يناسب البيئة السعودية.
- 4- قلة الدراسات الطولية التي تتبّع التغيرات بمرور الزمن: معظم البحوث مقطعية ولا تتابع الموظفين لمعرفة تطور نية البقاء.
- 5-
- 6- ندرة الأبحاث على فئات مهنية معينة: مثل موظفي القطاعات الحكومية أو التقنية مقارنة بالدراسات التي ركزت على التمريض والتعليم.

الخلاصة

تكمن الفجوة النظرية في تباين النماذج المفاهيمية لجودة الحياة الوظيفية وضعف التفسير النظري للعلاقة بينها وبين نية البقاء، في حين تتمثل الفجوة التطبيقية في ندرة الدراسات الميدانية ضمن السياق السعودي، وغياب أدوات قياس محلية، وضعف تطبيق نتائج الأبحاث في السياسات التنظيمية.

b. أهمية الدراسة

i. على المستوى النظري:

- إثراء الأدبيات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية من خلال تسليط الضوء على متغير حيوي يرتبط بشكل مباشر بالاستقرار الوظيفي ورفاه الموظفين، مما يسهم في توسيع الإطار النظري لمجالات السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية.
- إبراز العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء من خلال دراسة الروابط بين الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية (مثل بيئة العمل، العدالة، تمكين الموظف، التوازن بين العمل والحياة) ومدى تأثيرها على رغبة الموظف في الاستمرار بوظيفته.
- سدّ فجوة بحثية تتمثل في قلة الدراسات العربية، وخصوصًا السعودية، التي بحثت نية البقاء بالتوازي مع جودة الحياة الوظيفية في بيئات العمل الحديثة.
- دعم الباحثين المستقبليين من خلال توفير أساس علمي يمكن الاستناد إليه في تطوير نماذج تفسيرية حديثة للسلوك الوظيفي وآليات الاحتفاظ بالموظفين.
- المساهمة في توحيد المفاهيم والمقاييس عبر توظيف أدوات قياس معتمدة لجودة الحياة الوظيفية ونية البقاء، مما يساعد على المقارنة بين نتائج الدراسات محليًا وعالميًا.

ii. على المستوى التطبيقي:

- رفع قدرة المؤسسات على الاحتفاظ بالموظفين من خلال تقديم تصور واضح عن العوامل الوظيفية والتنظيمية التي تعزز رغبة الموظفين في البقاء وتقلل من معدل الدوران الوظيفي.
- تزويد صانعي القرار والقيادات الإدارية بمؤشرات عملية تساعد في تقييم بيئة العمل وتحديد مجالات التحسين التي تسهم في تعزيز الرضا والاستقرار الوظيفي.
- دعم بناء سياسات وممارسات موارد بشرية فعّالة تركز على رفاه الموظف وتطوير بيئة عمل إيجابية وجاذبة.
- تقليل تكاليف الاستقطاب والتوظيف والتدريب عبر تعزيز نية البقاء، مما ينعكس مباشرة على كفاءة استخدام الموارد المالية والبشرية داخل المنظمة.
- تحسين مستويات الإنتاجية والأداء المؤسسي نتيجة تعزيز انتماء الموظف وولائه، وتقليل المشكلات الناتجة عن الإرهاق الوظيفي والانسحاب النفسي.
- تعزيز سمعة المنظمة وجاذبيتها في سوق العمل من خلال تحسين جودة الحياة الوظيفية، الأمر الذي يزيد فرص جذب الكفاءات والاحتفاظ بها لفترات أطول

c. أسئلة الدراسة

- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة؟
مثل: بيئة العمل، العدالة في الأجور، فرص الترقّي، المشاركة في اتخاذ القرار، التوازن بين العمل والحياة، العلاقات الإنسانية... إلخ، حسب أبعاد المقياس الذي ستستخدمينه.
- ما مستوى نية البقاء لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة؟
- ما طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة؟
- ما الأبعاد الأكثر تأثيراً في جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نية البقاء تعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية للعاملين؟
- مثل: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، المسمى الوظيفي...).
- إلى أي مدى تسهم جودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بنية البقاء لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة..

d. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة على نية البقاء لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة، ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الأهداف التالية:

- قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة.
- قياس مستوى نية البقاء لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة.
- تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى العاملين.
- تحديد أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً في نية البقاء لدى العاملين.
- اختبار ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في نية البقاء تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، المسمى الوظيفي... إلخ).
- بناء نموذج تفسيري يوضح مدى قدرة جودة الحياة الوظيفية على التنبؤ بنية البقاء لدى العاملين.
- تقديم توصيات عملية للمنظمة تساعد على تعزيز جودة الحياة الوظيفية ورفع مستوى نية البقاء لدى العاملين، بما يساهم في تخفيض معدل دوران العمالة وتحسين الأداء التنظيمي.

e. فرضيات الدراسة

- وفق أبعاد جودة الحياة الوظيفية
- الفرضية التنبؤية

f. نموذج الدراسة
النموذج المفاهيمي
جودة الحياة الوظيفية (المتغير المستقل)

- بيئة العمل
- العدالة في الأجور و المكافآت
- التدريب و الترقية
- المشاركة في اتخاذ القرار
- العلاقات الإنسانية في التعامل
- التوازن بين بيئة العمل و الحياة

g. منهجية الدراسة

h. الدراسة الميدانية

i. مخطط المشروع المقترح

5-الفصل الثاني: الدراسات السابقة

a. المقدمة:

b. المتغير المستقل

c. المتغير التابع

d. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

e. الخاتمة

قائمة المراجع

- المالكي، محمد جابر، فيتزجيرالد، جيرالد، وكلاارك، ماري. (2012). العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل لدى ممرضات الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية. المجلة الطبية الحيوية، المركز الوطني لمعلومات التقنية الحيوية.(PMC)
- قاسم، أحمد حسن، وأحمد، منى فوزي. (2021). أثر قيم العمل وجودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى رؤساء التمريض العاملين في مركز الأورام. المجلة المصرية للرعاية الصحية، المجلد 12، العدد 2.
- برجويغ، عثمان، وعبد الباقي، نجلاء. (2022). جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل: إطار نظري مستند إلى مراجعة أدبية. المجلة الأمريكية للبحوث متعددة التخصصات والتنمية، المجلد 4، العدد 11، ص. 6-13.
- بوكو، تشارلز أدو، أليم، جوي، بوكو، ريتشارد، وآخرون. (2022). جودة الحياة الوظيفية ونوايا ترك العمل بين العاملين في التمريض في غانا: دراسة متعددة المراكز. مجلة بلوس ون (PLOS ONE)، المجلد 17، العدد 9.
- جايا، أرمان، وزملاؤه. (2023). نية ترك العمل: هل تتأثر بجودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي؟ مجلة الدراسات الإدارية والبحوث التجارية (SARJBM)، المجلد 5، العدد 6، ص 179-187.
- رحايو، أني. (2025). تأثير الدافعية وجودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى الموظفين، مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. دار النشر إينوفان. (Inovan Publisher)
- روبل، محمد رشيد بن. (2023). نموذج هرمي بتحليل وساطة للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي ونية البقاء. المجلة الدولية للأعمال والمجتمع (International Journal of Business and Society).
- آزاد، سيف الدين محمد، وكمال، سارة. (2025). تأثير جودة الحياة الوظيفية والإدراك التنظيمي على نية ترك العمل بين الأكاديميين. مجلة الإدارة والعلوم، المجلد 11، العدد 3، ص. 21-30.
- عبد الرحمن، نجلاء. (2021). التطورات في أبحاث جودة الحياة الوظيفية واتجاهات البحث المستقبلية. مجلة ساج. (SAGE Open)
- نانجونديشواراسوامي، تي. إس، وسوامي، دي. آر. (2023). تأثير أسس القوة القيادية على جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى الموظفين. المجلة الجنوب إفريقية لإدارة الموارد البشرية.

- الحمّاد، ابتسام بنت عبد الرحمن، والربدي، سفيان بن إبراهيم. (2023). جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى المرشدات الطالبات في مدينة بريدة، المملكة العربية السعودية . مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، العدد.35
- العصيمي، جزاء عبيد. (2023). مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، السعودية .مجلة العلوم التربوية والنفسية.
- دراسة بعنوان :مستوى جودة الحياة الوظيفية بقطاعات عمل منطقة المدينة المنورة) .بدون سنة .(مجلة البحوث الإدارية والتنظيمية.
- دراسة بعنوان :جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى موظفي القطاع العام في (السعودية) .بدون سنة .(جامعة الملك خالد.
- رسالة ماجستير بعنوان :واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقتها بأخلاقيات العمل – دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان في المملكة العربية السعودية .موقع مبدعث.