

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

أثر التحول الرقمي على جودة الحياة الوظيفية للعاملين في القطاع الخاص

أسم الطالب
أمانى الوخي

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

2026/04/22م - الفصل الدراسي الأول

الشكر والتقدير

بكل إمتنان أوجه إليكم هذه الرسالة بعبارات الشكر و الإحسان، لما بذلتموه من جهود جبارة في سبيل تعليمنا. لقد كنتم خير سند، ونبعاً للعلم والمعرفة. و بتوجيهاتكم السديدة ، نلنا من العلوم ما يؤهلنا لبناء مستقبل مزدهر. بالأخص أعضاء هيئة التدريس ودعمهم الدائم.

نسأل الله أن يجزيكم خير الجزاء و الإحسان.

الإهداء

إلى أصحاب القلوب المؤمنة والمخلصة، و إلى كل شخص قدم لنا العون وغرس
فينا الجهد الإجتهد، أهدي رسالتي هذه لتكون الكلمات موجهة لكل من قدملي العون
والسند من بعد الله سبحانه وتعالى وبالأخص الوالدين، الأخوة و الأصدقاء.

أسأل الله أن لا يضيع لنا عملا ولا جهداً، وأن يجعله في ميزان حسناتنا في يوم
القيامة و الله ولي التوفيق.

مستخلص الدراسة

الهدف:

تناولت هذه الدراسة مدى تأثير التحول الرقمي على جودة الحياة الوظيفية لموظفي القطاع الخاص، مستخدمةً المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبيان وُزِعَ على عينة البحث. وقد كشفت النتائج عن دور إيجابي للتحول الرقمي في تطوير بيئة العمل، وتوفير مرونة أكبر، وتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية، إلى جانب دوره في تخفيف ضغوط العمل وزيادة الرضا الوظيفي. وبناءً على ذلك، أوصت الدراسة بتطوير البنية التحتية التكنولوجية وتكثيف التدريب عليها.

المنهجية:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه الأنسب لتحقيق أهداف البحث. تمثلت حدود الدراسة البشرية في العاملين بالقطاع الخاص، حيث جرى اختيار عينة عشوائية من الموظفين، وتم تطوير استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات لقياس أثر التحول الرقمي على جودة الحياة الوظيفية.

النتائج:

كشفت نتائج الدراسة عن ارتباط إيجابي وثيق بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية. وقد تبين أن الاعتماد على التقنيات الحديثة يساهم بشكل مباشر في تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين، بالإضافة إلى تقليل الوقت والجهد المستغرق في إنجاز المهام، مما انعكس إيجاباً على زيادة رضاهم عن بيئة العمل الرقمية.

كما أشارت البيانات التي تم التوصل إليها من إستنتاجات رئيسية:

- علاقة طردية واضحة بين تطبيق التحول الرقمي ورفع جودة الحياة الوظيفية.
- دور التقنيات الحديثة في خلق توازن أفضل بين المهام الوظيفية والحياة الشخصية.
- توفير التقنية للجهد والوقت، مما أدى لتبسيط بيئة العمل.
- انعكاس التحسينات الرقمية على رفع معدلات رضا الموظفين.

التطبيقات والأهمية:

تساهم نتائج هذه الدراسة في تقديم حلول عملية للقطاع الخاص، يمكن تلخيص أبرزها في النقاط التالية:

- تطوير بيئة العمل الرقمية: توظيف الأنظمة الإلكترونية لتبسيط الإجراءات الإدارية وتسهيل المهام اليومية.
- تعزيز التوازن بين الحياة والعمل: تفعيل أنظمة العمل المرن والعمل عن بُعد اعتماداً على التقنيات الحديثة.
- رفع كفاءة العاملين: تأهيل الموظفين وتدريبهم على أدوات التواصل وأنظمة إدارة المهام الرقمية.
- تخفيف ضغوط العمل: تسخير التكنولوجيا لتنظيم الوقت والأتمتة لتقليل الأعباء اليدوية.
- دعم اتخاذ القرارات: الاعتماد على البيانات الدقيقة المستخرجة من الأنظمة الرقمية لتطوير بيئة العمل.
- زيادة الرضا الوظيفي: خلق بيئة عمل عصرية ومريحة ترفع من معنويات الموظفين.

الكلمات المفتاحية:

تأثير التحول الرقمي والتقنيات الحديثة على جودة الحياة الوظيفية والرضا في القطاع الخاص، ودورها في تعزيز بيئة العمل، والأداء، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة (منظور الموارد البشرية).

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	مستخلص الدراسة
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
9	1.1. المقدمة
9	1.2. مشكلة الدراسة
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
12	1.3. أهمية الدراسة
12	1.3.1. على المستوى النظري
12	1.3.2. على المستوى التطبيقي
12	1.4. أسئلة الدراسة
12	1.5. أهداف الدراسة
13	1.6. فرضيات الدراسة
13	1.7. نموذج الدراسة
14	1.8. الدراسة الميدانية
15	1.9. مخطط المشروع
16	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
17	2.1. المقدمة
17	2.2. المتغير المستقل
18	2.3. المتغير التابع
18	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
19	2.5. الخاتمة
20	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
21	3.1. المقدمة
21	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
21	3.3. تصميم البحث
22	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

22	3.5. طريقة جمع البيانات.....
22	3.6. أنواع البيانات.....
23	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.....
23	3.8. الخاتمة.....
24	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
25	4.1. المقدمة.....
25	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
25	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
26	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
26	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
26	4.6. الخاتمة.....
27	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
28	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
28	5.2. توصيات الدراسة:.....
29	5.3. الخاتمة:.....
30	قائمة المراجع.....
30	الملاحق.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تسعى الدراسة التعرف على أثر التحول الرقمي في تحسين جودة خدمة الموظفين على العاملين في القطاعات الخاصة وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الشركات والؤسسات وتم اختيار أفراد عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية وتم التوصل إلى استجابة أكثر من مفردات وتم استخدام إستبيانات لجمع البيانات باستخدام عدة برامج في تحليل البيانات وأشارت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة يرون أن هناك مستوى مرتفع جدًا من التحول الرقمي في القطاعات الخاصة. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن هناك مستوى مرتفع جدًا من جودة خدمة الموظفين لدى العاملين. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة تأثير موجبة ودالة إحصائية للتحول الرقمي في تحسين جودة خدمة الموظفين. وتوصي الدراسة بضرورة تصميم وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تمكين الموظفين من استخدام التقنيات الرقمية الحديثة بكفاءة عالية، مما يساهم في تعزيز سرعة الاستجابة لأجل إعطاء صورة أوضح وشاملة حول هذا الموضوع الحيوي.

1.2. مشكلة الدراسة:

على الرغم من التوسعات التي يشهدها العالم في تطبيق التحول الرقمي داخل الشركات الخاصة، إلا أن تأثير هذا التحول على جودة الحياة الوظيفية لم يتضح بشكل واسع، حيث تختلف نتائجه من بيئة عمل إلى أخرى. فبينما تشير بعض الدراسات إلى أن التحول الرقمي يساهم في تحسين الإنتاجية وتسهيل أداء المهام، تشير دراسات أخرى إلى أنه قد يؤدي إلى زيادة الضغوط النفسية، وارتفاع مستوى التوتر نتيجة التداخل بين العمل والحياة الشخصية.

وتكمن مشكلة الدراسة في وجود تباين في فهم طبيعة العلاقة بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية، خاصة في بيئة القطاع الخاص، حيث تزداد متطلبات العمل، الإلمام بجميع المهام وسرعة الإنجاز. كما أن بعض المؤسسات تعتمد على التحول الرقمي دون توفير التدريب الكافي للموظفين، مما قد يؤثر سلبًا على رضاهم الوظيفي.

وعليه، يتم السؤال كالتالي:

ما أثر التحول الرقمي على جودة الحياة الوظيفية للعاملين في القطاع الخاص؟

وهل يساهم التحول الرقمي في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التحول الرقمي أو جودة الحياة الوظيفية كلٌّ على حدة، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التي تربط بين المتغيرين بشكل متكامل، خاصة في سياق بيئة العمل العربية. كما أن معظم الأدبيات ركزت على الجوانب التقنية للتحول الرقمي دون التعمق في آثاره الإنسانية والاجتماعية على الموظفين.

إضافة إلى ذلك، تفتقر بعض الدراسات إلى نماذج نظرية واضحة تفسر العلاقة بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج أو الاستفادة منها في بناء استراتيجيات عملية. كما أن هناك قلة في الدراسات التي تتناول أبعاد جودة الحياة الوظيفية بشكل شامل، مثل التوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي، والبيئة التنظيمية.

نماذج علمية عن جودة الحياة الوظيفية

بيئة عمل مثالية

تقييم الأداء

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، يلاحظ أن العديد من الشركات الخاصة تطبق التحول الرقمي بشكل جزئي أو غير منظم، دون وجود تقييم واضح لتأثيره على الموظفين. كما أن هناك ضعفاً في ربط استراتيجيات التحول الرقمي بسياسات الموارد البشرية التي تهدف إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية.

كما تعاني بعض المؤسسات من نقص في برامج التدريب والتأهيل الرقمي، مما يؤدي إلى انخفاض كفاءة استخدام التقنيات الحديثة، وبالتالي عدم تحقيق الفائدة المرجوة منها. بالإضافة إلى ذلك، هناك محدودية في الدراسات الميدانية التي تقيس بشكل مباشر تأثير التحول الرقمي على الموظفين في القطاع الخاص، خاصة باستخدام أدوات تحليل إحصائية دقيقة.

وبناءً على ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوات من خلال تقديم تحليل شامل للعلاقة بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية، مع التركيز على الجانب التطبيقي في بيئة القطاع الخاص.

واقع بيئة العمل الفعيلة

مستوى الجودة بين الموظفين

وجود معوقات إدارية وتفاوت رضا الموظفين

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تجى أهمية هذه الدراسة من إنها تحاول توضيح العلاقة بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية بشكل أبسط وأوضح، خصوصاً إن الموضوعين غالباً يُدرسون بشكل منفصل. كمان تساعد في إضافة معلومات جديدة للمراجع العربية في هذا المجال، خاصة في بيئة القطاع الخاص اللي ما زال يحتاج دراسات أكثر في هذا الجانب. وبشكل عام، تعطي تصور أوضح عن كيف ممكن التقنيات الحديثة تأثر على رضا الموظفين وطبيعة بيئة العمل.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

من الناحية العملية، ممكن تستفيد الشركات الخاصة من نتائج هذه الدراسة في تحسين بيئة العمل عندهم، من خلال استخدام التقنيات الرقمية بطريقة تساعد الموظفين بدل ما تضغط عليهم. كمان تعطي أفكار تساعد الإدارة في تطوير سياسات أفضل، مثل العمل المرن أو تدريب الموظفين على استخدام الأنظمة الحديثة. وفي النهاية، الهدف هو الوصول لبيئة عمل مريحة أكثر، توازن بين الشغل والحياة الشخصية، وترفع من رضا الموظفين وإنتاجيتهم.

1.4. أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما طبيعة العلاقة بين استخدام التقنيات الرقمية وجودة الحياة الوظيفية للعاملين؟
ما دور التحول الرقمي في تحسين التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية للموظفين؟

1.5. أهداف الدراسة

التعرف على أثر التحول الرقمي على جودة الحياة الوظيفية للعاملين في القطاع الخاص. قياس تأثير التحول الرقمي على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. توضيح دور التحول الرقمي في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة العملية. تحليل تأثير التقنيات الرقمية على بيئة العمل داخل الشركات الخاصة. تقديم تصور علمي يساعد في فهم العلاقة بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية.

1.6. فرضيات الدراسة

جودة الحياة الوظيفية (Quality of Work Life - QWL) هي مدى إشباع احتياجات الموظفين الشخصية والمهنية داخل بيئة العمل، وتشمل الأجور العادلة، التوازن بين العمل والحياة، الأمان الوظيفي، وبيئة عمل صحية وأمنة. تهدف إلى تعزيز الرضا الوظيفي، الولاء، وزيادة الإنتاجية، وتقليل دوران العمل والاحتراق الوظيفي .

أبعاد ومكونات جودة الحياة الوظيفية:

- التوازن بين العمل والحياة الشخصية :توفير مرونة في ساعات العمل لتلبية الالتزامات العائلية والشخصية.
- بيئة عمل آمنة وصحية :توفير ظروف فيزيائية ونفسية مريحة وأمنة.
- التعويضات والأجور العادلة :نظام أجور ومكافآت مجز وعادل مقارنة بجهود الموظف والسوق.
- فرص التطور والنمو: إتاحة التدريب والفرص الوظيفية للتقدم المهني.

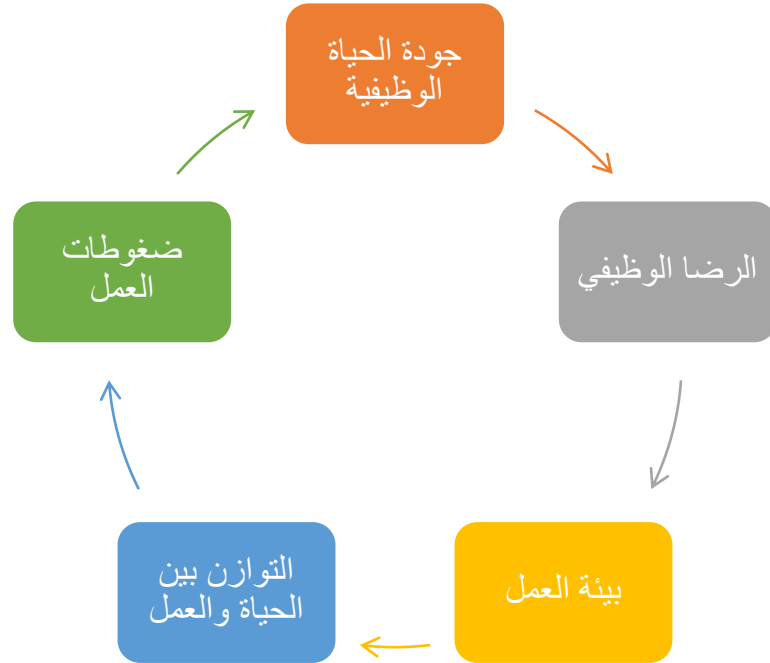
1.7. نموذج الدراسة

يعكس نموذج الدراسة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، حيث تم تحديد ما يلي:

- المتغير المستقل:
 - التحول الرقمي
- المتغير التابع:
 - جودة الحياة الوظيفية
- الأبعاد الفرعية لجودة الحياة الوظيفية:
 - الرضا الوظيفي
 - بيئة العمل
 - التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية
 - مستوى الضغوط الوظيفية

ويفترض أن التحول الرقمي يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على جودة الحياة الوظيفية من خلال تحسين بيئة العمل، وتسهيل أداء المهام، وتقليل الجهد والوقت المبذول في إنجاز الأعمال.

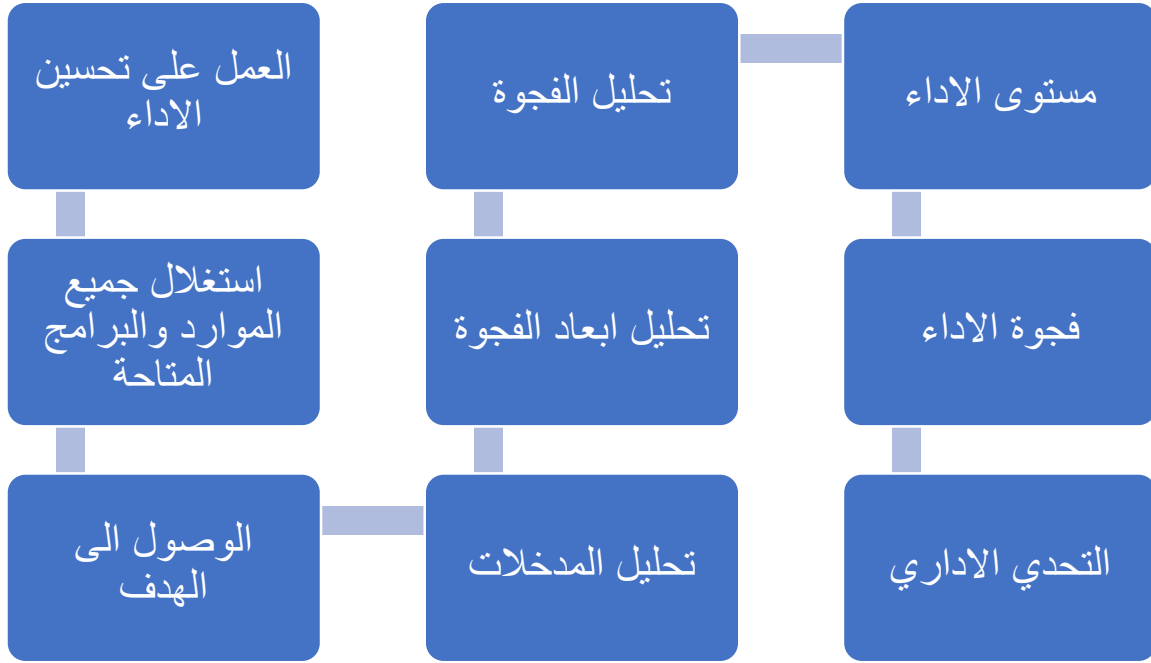
التحول الرقمي يؤثر على:



1.8. الدراسة الميدانية

تُعد الدراسة الميدانية أحد الجوانب المهمة في هذا البحث، حيث تهدف إلى الانتقال من الجانب النظري و العملي من خلال جمع بيانات فعلية من العاملين في القطاعات الخاصة. وتأتي هذه الخطوة بهدف قياس أثر التحول الرقمي على جودة الحياة الوظيفية بشكل مباشر، وبما يعكس الواقع الفعلي داخل بيئة العمل. كما يؤدي الى تحليل الفجوة التي تهدف بين الاداء الفعلي والمستهدف. العمل على برنامج لتحسين الاداء ويتم من خلاله وضع المدخلات التي تساعد على النجاح ورفع مستوى الاداء الوظيفي في بيئة عمل آمنة كما تساعد على استمرارية تحسين الاداء الوظيفي.

نظام التحسين هو:



1.9. مخطط المشروع

- يتمحور الموضوع حول تعزيز الرضا الوظيفي والإنتاجية عبر خلق توازن بين الحياة الشخصية والعملية، وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة. كما يهدف الى وضع نقاط محددة وهي كالتالي:
- زيادة الرضا الوظيفي والثقة بين الموظفين والإدارة.
 - تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
 - رفع الإنتاجية وكفاءة الأداء الفردي والمؤسسي.
 - التوازن وتعزيز العمل الجماعي وخلق روح التعاون بين الموظفين والاداريين.
 - التدريب وتنمية المهارات.
 - العمل على استببيان ومشاركته مع الموظفين.
 - أنشطة تكسر حاجز الروتين اليومي.
 - مرونة في الوقت وتوازن بين العمل والأسرة.
 - التطوير و توفير فرص النمو المهني والترقي.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد جودة الحياة الوظيفية مفهوماً حديثاً نسبياً في إدارة الموارد البشرية، إلا أنها أصبحت من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات في تحقيق الاستدامة والتميز. ولا يقتصر هذا المفهوم على توفير راتب مناسب للموظف فحسب، بل يتجاوز ذلك ليشمل بناء بيئة عمل متكاملة تُعنى براحة الفرد النفسية والجسدية. فبيئة العمل الجيدة هي تلك التي تتيح للموظف تحقيق التوازن بين حياته المهنية والشخصية، وتوفر له فرصاً حقيقية للتطور والنمو المهني، إلى جانب وجود نظام دعم اجتماعي ونفسي يعزز من شعوره بالأمان والانتماء. ومن هذا المنطلق، يمكن النظر إلى جودة الحياة الوظيفية باعتبارها انعكاساً لمستوى رقي المنظمة في تلبية احتياجات موظفيها، سواء كانت احتياجات أساسية أو متقدمة.

وتظهر أهمية جودة الحياة الوظيفية بشكل جلي في تأثيرها المباشر على الأداء الوظيفي للعاملين. فكلما كانت بيئة العمل مريحة ومحفزة، زاد مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم وجودة أدائهم. كما تسهم هذه الجودة في تعزيز ولاء العاملين للمنظمة، الأمر الذي يساعد على جذب الكفاءات المتميزة والاحتفاظ بها، ويقلل من معدلات دوران العمل التي قد تكلف المؤسسات الكثير من الموارد. إضافة إلى ذلك، تشير العديد من الدراسات إلى وجود علاقة قوية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي، حيث يشعر الموظف بقيمة أكبر تجاه عمله ومنظمته عندما تُلبى احتياجاته بشكل متوازن.

ولا يقتصر تأثير جودة الحياة الوظيفية على الجوانب المهنية فقط، بل يمتد ليشمل الجوانب النفسية والجسدية للموظف. فتوفر بيئة عمل آمنة وصحية يسهم في تقليل مستويات التوتر والضغط، ويحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، مما يعزز من كفاءة الأداء واستمراريته. وعليه، يمكن القول إن الاستثمار في تحسين جودة الحياة الوظيفية لم يعد خياراً، بل ضرورة استراتيجية تسهم في تحقيق النجاح المؤسسي ورفع مستوى الأداء العام.

2.2. المتغير المستقل

يُقصد بالمتغير المستقل ذلك العامل الذي يُفترض أنه السبب في إحداث التغيير أو التأثير في متغير آخر، حيث يقوم الباحث بدراسته لمعرفة مدى تأثيره. وفي سياق هذا الموضوع، تُعد جودة الحياة الوظيفية هي المتغير المستقل، إذ تمثل مجموعة من العناصر مثل بيئة العمل المناسبة، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وفرص التطور الوظيفي، إضافة إلى الدعم النفسي والاجتماعي. هذه العوامل تُسهم مجتمعة في تشكيل تجربة الموظف داخل المنظمة، وتؤثر بشكل مباشر في سلوكه وأدائه.

2.3. المتغير التابع

أما المتغير التابع فهو المتغير الذي يتأثر بنتائج المتغير المستقل، ويُستخدم لقياس حجم هذا التأثير. وفي هذا السياق، يُعد الأداء الوظيفي هو المتغير التابع، حيث يعكس مستوى إنتاجية الموظف وجودة عمله ومدى التزامه بمهامه. ويتأثر هذا الأداء بدرجة توفر جودة الحياة الوظيفية، فكلما كانت بيئة العمل أكثر دعماً وراحة، ارتفع مستوى الأداء وتحسنت مخرجات العمل بشكل ملحوظ.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تُعد العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع علاقة تأثير مباشرة، حيث يسهم المتغير المستقل، والمتمثل في جودة الحياة الوظيفية، في إحداث تغييرات واضحة في المتغير التابع، وهو الأداء الوظيفي. فكلما ارتفع مستوى جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمة، من خلال توفير بيئة عمل مريحة، وتعزيز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي، انعكس ذلك إيجاباً على أداء الموظفين من حيث الإنتاجية، والكفاءة، ومستوى الالتزام.

وتتنسم هذه العلاقة بأنها طردية، أي أن التحسن في جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى تحسن مماثل في الأداء الوظيفي، في حين أن انخفاضها قد ينعكس سلباً على مستوى الأداء. كما يمكن أن تتأثر قوة هذه العلاقة بعوامل وسيطة مثل الثقافة التنظيمية، ونمط القيادة، ومستوى الحوافز، مما يعني أن تأثير جودة الحياة الوظيفية لا يحدث بمعزل عن بقية عناصر البيئة التنظيمية، بل يتكامل معها في تشكيل نتائج الأداء.

2.5. الخاتمة

في ختام هذا الطرح، يتضح أن جودة الحياة الوظيفية لم تعد مفهوماً ثانوياً يمكن تجاهله، بل أصبحت عنصراً محورياً في نجاح المنظمات واستدامة أدائها. فهي لا تقتصر على تحسين ظروف العمل المادية فقط، وإنما تمتد لتشمل الجوانب النفسية والاجتماعية والمهنية التي تسهم في بناء بيئة عمل متوازنة ومحفزة. ومن خلال الاهتمام بهذه الجوانب، تستطيع المؤسسات خلق بيئة تدعم الإبداع وتعزز من رضا الموظفين وانتمائهم.

كما تبين أن هناك علاقة وثيقة وطردية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، حيث يؤدي تحسين بيئة العمل وتلبية احتياجات العاملين إلى رفع مستوى إنتاجيتهم وكفاءتهم، وتقليل الضغوط والاحتراق الوظيفي. وهذا بدوره ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة أعلى.

وعليه، فإن الاستثمار في تحسين جودة الحياة الوظيفية يُعد خطوة استراتيجية ضرورية، ليس فقط لتحسين أداء الأفراد، بل أيضاً لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات في بيئة عمل تتسم بالتغير والتحدي المستمر.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

هي تمهيد إجرائي يوضح للقارئ كيفية تنفيذ الدراسة الميدانية لتحقيق الأهداف. تتضمن إشارة موجزة للمنهج العلمي المستخدم (وصفي، تحليلي، تجريبي)، مجتمع وعينة الدراسة، والأدوات المستخدمة، مما يربط الإطار النظري بالنتائج التطبيقية لضمان دقة وصدق الدراسة. يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي تم اتباعها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، حيث يستعرض الباحث منهج الدراسة، ومجتمعها وعينتها، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات والوصول إلى النتائج النهائية ومن خلال هذه الرحلة، تظهر المنهجية كوسيلة لفهم الواقع، لا مجرد إجراءات شكلية. فهي تساعد على ترتيب الأفكار، وربط النتائج بأسبابها، وتقديم تفسير منطقي لما يحدث داخل بيئة العمل.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في مجال إدارة الموارد البشرية والحياة الوظيفية، يتم صياغة التعريفات الإجرائية (Operational Definitions) لتحويل المفاهيم النظرية الغامضة إلى مؤشرات قابلة للقياس والقياس الكمي في الدراسة (أرقام، درجات، نسب) فعندما نتحدث عن جودة الحياة الوظيفية، فنحن لا نقصد فكرة عامة أو شعوراً عابراً، بل نقصد مجموعة من الجوانب التي يمكن ملاحظتها وقياسها، مثل مدى رضا الموظف عن بيئة عمله، إحساسه بالتوازن بين حياته الشخصية وعمله، توفر فرص التطور، وشعوره بالدعم من قبل المنظمة. هذه التفاصيل هي التي تُعطي المفهوم معناه الحقيقي داخل هذه الدراسة. أما الأداء الوظيفي، فلا يُنظر إليه هنا كفكرة مجردة، بل كصورة واضحة تنعكس في إنتاجية الموظف، جودة إنجازه للمهام، التزامه بعمله، وقدرته على تحقيق الأهداف المطلوبة منه. إنه ما يمكن ملاحظته وقياسه من نتائج وسلوكيات داخل بيئة العمل.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

في هذا الجزء، نقترّب أكثر من روح الدراسة، من الطريقة التي تشكّلت بها، وكأننا ننظر إلى بصمتها الخاصة التي تميزها عن غيرها. فتصميم البحث ليس مجرد اختيار عشوائي للخطوات، بل هو ترتيب مقصود يشبه بناء قصة؛ كل جزء فيها يقود إلى الآخر، وكل تفصيلة لها دور في الوصول إلى النتيجة.

هنا تم اختيار تصميم ينسجم مع طبيعة الموضوع، حيث يميل إلى الوصف والتحليل في آنٍ واحد. فهو لا يكتفي برصد واقع جودة الحياة الوظيفية كما هو، بل يحاول أن يفسر كيف تؤثر هذه الجودة على الأداء الوظيفي، ولماذا تختلف النتائج من بيئة إلى أخرى. وكأن الدراسة لا تراقب فقط، بل تحاول أن تفهم ما وراء المشهد.

يعتمد هذا التصميم على جمع البيانات من الواقع كما هو، دون تدخل أو تغيير، ثم تفكيكها وإعادة قراءتها بطريقة تكشف العلاقات الخفية بين المتغيرات. إنه أشبه بعدسة تلتقط الصورة، ثم تقرّبها أكثر لتُظهر تفاصيل لم تكن واضحة من قبل.

وبذلك، يمكن القول إن تصميم البحث هنا هو الإطار الذي احتوى كل شيء، وحدد مسار الدراسة منذ بدايتها حتى نهايتها، ليمنحها شكلاً واضحاً وبصمة خاصة تميز نتائجها وتُعطيها معناها.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

في هذا الجزء، نقترّب من الناس الذين تدور حولهم الحكاية، أولئك الذين لم يكونوا مجرد أرقام في جداول، بل أصوات وتجارب شكّلت ملامح هذه الدراسة. فمجتمع البحث هنا هو العالم الذي تنتمي إليه الفكرة، الإطار الواسع الذي يضم جميع الأفراد المعنيين بموضوع جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي.

لكن، وكما في أي قصة، لا يمكن تتبع كل التفاصيل دفعة واحدة، لذلك كان لا بد من اختيار عينة تمثل هذا المجتمع، عينة تُشبهه وتعبّر عنه بقدر الإمكان. لم يكن الاختيار عشوائياً تماماً ولا مقيداً بشكل صارم، بل جاء بطريقة توازن بين الواقعية وإمكانية الوصول، بحيث تعكس العينة تنوع الآراء والتجارب داخل بيئة العمل.

أما تقنيات أخذ العينات، فهي الأدوات التي سمحت بالوصول إلى هذه العينة، كأنها مفاتيح فتحت أبواباً مختلفة داخل المجتمع. من خلالها تم تحديد من سيشارك، وكيف تُجمع آراؤهم، بحيث تكون الصورة النهائية أقرب ما يمكن إلى الواقع. وقد روعي في ذلك أن تكون العينة كافية لتمثيل المجتمع، وفي الوقت نفسه قابلة للتحليل واستخلاص النتائج منها.

وبهذا، يصبح مجتمع البحث هو الخلفية الواسعة، بينما تمثل العينة الواجهة التي نرى من خلالها هذا العالم، لتروي لنا ما يحدث داخله بوضوح وصدق.

3.5. طريقة جمع البيانات

في هذه المرحلة، تنتقل الدراسة من دائرة الفكرة إلى أرض الواقع، حيث تبدأ في الاستماع مباشرة إلى ما يقوله الأفراد داخل بيئة العمل. وقد تم جمع البيانات من خلال أدوات ميدانية صُممت لتلتقط آراء الموظفين وتجاربهم بشكل واضح، وغالباً ما تكون الاستبانة هي الوسيلة الأساسية لذلك، لما توفره من إمكانية الوصول إلى عدد أكبر من المشاركين في وقت واحد. وكان الهدف من هذه الخطوة هو بناء صورة حقيقية تعكس واقع جودة الحياة الوظيفية كما يعيشه الأفراد، وليس كما يُفترض نظرياً.

3.6. أنواع البيانات

البيانات التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة لم تكن من نوع واحد، بل تنوعت لتمنح رؤية أشمل وأكثر دقة. فمن جهة، هناك البيانات الأولية التي تم جمعها مباشرة من أفراد مجتمع البحث، وهي تمثل التجربة الحية والأنية للموظفين داخل بيئة العمل.

ومن جهة أخرى، هناك البيانات الثانوية التي تم الرجوع إليها من الدراسات السابقة والمراجع العلمية، والتي ساعدت في بناء خلفية نظرية تدعم الفهم وتُثري التحليل.

وبهذا التداخل بين النوعين، أصبحت الصورة أكثر وضوحاً وتكاملاً.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، تبدأ مرحلة مختلفة تماماً؛ مرحلة تحويل الأرقام والآراء إلى معنى قابل للفهم والتفسير. هنا يتم تنظيم البيانات وتصنيفها، ثم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة. ويهدف هذا التحليل إلى الكشف عن العلاقات بين المتغيرات، وقياس مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي بشكل دقيق ومنطقي.

وتشمل هذه الإجراءات استخدام أدوات إحصائية تساعد في تلخيص البيانات، واختبار الفرضيات، واستخلاص النتائج بطريقة علمية بعيدة عن الانطباع الشخصي. وبذلك تتحول البيانات من مجرد استجابات متفرقة إلى نتائج مترابطة تروي قصة واضحة عن واقع الدراسة.

3.8. الخاتمة

في نهاية هذه الدراسة، تتضح الصورة بشكل أكثر هدوءاً ووضوحاً، وكأن كل ما تم جمعه وتحليله كان يحاول في النهاية أن يجيب عن سؤال واحد: كيف تؤثر جودة الحياة الوظيفية في الأداء داخل بيئة العمل؟

لقد أظهرت الرحلة البحثية أن جودة الحياة الوظيفية ليست مجرد مفهوم تنظيري، بل هي واقع ملموس ينعكس في تفاصيل يوم العمل؛ في شعور الموظف، في رضاه، وفي قدرته على الاستمرار والعطاء. وكلما كانت هذه الجودة أعلى، كان الأداء أكثر توازناً وكفاءة.

كما كشفت الدراسة أن العلاقة بين المتغيرات ليست علاقة سطحية، بل هي علاقة متشابكة تتأثر فيها بيئة العمل، والدعم التنظيمي، والعوامل النفسية والاجتماعية بشكل مباشر في تشكيل مستوى الأداء الوظيفي.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لم يعد خياراً ثانوياً، بل أصبح ضرورة لكل منظمة تسعى إلى الاستقرار والنجاح. فهي في النهاية ليست مجرد تحسينات في بيئة العمل، بل استثمار حقيقي في الإنسان الذي يصنع هذا العمل.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

في هذا الفصل، نصل إلى المرحلة التي تتحول فيها البيانات إلى معنى، حيث لم تعد الاستجابات مجرد أرقام أو إجابات منفصلة، بل أصبحت قطعاً من صورة أكبر تتشكل تدريجياً لتكشف واقع الدراسة. هنا يبدأ التحليل الإحصائي في أداء دوره، ليس فقط في تنظيم البيانات، بل في قراءة ما وراءها ومحاولة فهم العلاقات التي تربط بين المتغيرات.

ويُعد هذا الفصل بمثابة نقطة التحول في البحث، إذ يتم فيه اختبار ما تم طرحه سابقاً من أفكار وتصورات حول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، ومحاولة معرفة ما إذا كانت البيانات الواقعية تؤكد هذه التصورات أو تعيد تشكيلها بطريقة مختلفة.

كما يتناول الفصل مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها، من خلال تفسيرها وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، بما يساعد على بناء فهم أعمق وأكثر شمولاً للظاهرة محل الدراسة. وبهذا يصبح هذا الفصل هو اللحظة التي تتكامل فيها خطوات البحث، لتتحول من مجرد جمع وتحليل إلى فهم وتفسير.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

في هذه المرحلة، نلقي نظرة أقرب على العينة التي شكّلت قلب الدراسة، فهي ليست مجرد أعداد تم اختيارها، بل تمثل أصواتاً وتجارب حقيقية داخل بيئة العمل. وهنا تأتي الإحصائيات الوصفية لتمنحنا صورة أولية عن خصائص هذه العينة، من حيث توزيعها، وسماتها العامة، وطبيعة المشاركين فيها.

من خلال هذا التوصيف، يمكن فهم ملامح العينة بشكل أوضح، مثل التنوع في الفئات الوظيفية، أو الاختلاف في سنوات الخبرة، أو غيرها من الخصائص الديموغرافية التي تساعد في تفسير النتائج لاحقاً. فهذه الخطوة لا تهدف إلى التحليل العميق بعد، بل إلى رسم صورة تمهيدية تساعد القارئ على التعرف على من تمثلهم البيانات وكيف يمكن قراءة نتائجهم في سياقها الصحيح.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

قبل الاعتماد على أي أداة قياس، لا بد من التأكد من أنها قادرة على إعطاء صورة دقيقة وموثوقة عن الواقع. وهنا يأتي دور اختبارات الصدق والثبات، التي تُعد بمثابة معيار الثقة في الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة.

يشير الصدق إلى مدى قدرة الاستبيان على قياس ما صُمم لقياسه فعلاً، أي أنه يعكس الفكرة أو المتغير المقصود دون تشويه أو انحراف. أما الثبات، فيتعلق بمدى اتساق النتائج عند إعادة تطبيق الأداة في ظروف مشابهة، بحيث تعطي نفس الاتجاه تقريباً من النتائج.

ومن خلال إجراء هذه الاختبارات، يتم التأكد من أن الأداة المستخدمة ليست عشوائية، بل مبنية على أسس علمية تسمح بالاعتماد على نتائجها في التحليل والمناقشة. وبهذا، تصبح البيانات التي سيتم تحليلها لاحقاً أكثر موثوقية، وتمنح الدراسة قوة علمية أكبر في تفسير نتائجها.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

في هذه المرحلة، تبدأ البيانات في الحديث بشكل أوضح، وكأنها تخرج من صمتها لتكشف ما كانت تحمله من دلالات طوال فترة جمعها. فالإحصاء الوصفي هنا لا يكتفي بعرض الأرقام، بل يحاول أن يضعها في سياقها الصحيح، ليقربنا أكثر من فهم المتغيرات محل الدراسة.

من خلال هذا الجزء، يتم استعراض اتجاهات إجابات أفراد العينة حول المتغيرات الأساسية، مثل جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة، وكذلك مستوى الأداء الوظيفي. ويُنظر إلى هذه النتائج بوصفها انعكاساً مباشراً لواقع المشاركين داخل بيئة العمل، وليس مجرد قيم رقمية مجردة.

كما يساعد هذا التحليل في الإجابة عن أسئلة البحث بشكل تدريجي، حيث يتم توضيح مدى ارتفاع أو انخفاض مستويات المتغيرات، وما تشير إليه هذه الاتجاهات من دلالات أولية حول طبيعة العلاقة بينها. وبهذا يصبح الإحصاء الوصفي خطوة تمهيدية مهمة لفهم الصورة العامة قبل الانتقال إلى التحليل الأعمق للعلاقات والفرضيات.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

في هذه المرحلة، يصل البحث إلى جوهره الحقيقي؛ حيث يتم وضع ما تم افتراضه في البداية أمام الواقع الفعلي للبيانات. فاختبار الفرضيات هنا يشبه لحظة المواجهة بين التوقعات وما تقوله الأرقام، لمعرفة ما إذا كانت الصورة النظرية التي بُنيت في البداية تتوافق مع ما أفرزته النتائج أم أنها تحتاج إلى إعادة قراءة.

من خلال الأساليب الإحصائية المستخدمة، يتم فحص العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، وتحديد مدى قوة هذه العلاقة واتجاهها. وبعد ذلك تأتي مرحلة المناقشة، حيث لا تُترك النتائج مجرد أرقام، بل يتم تفسيرها وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، لمحاولة فهم "لماذا" ظهرت بهذه الصورة، وليس فقط "ماذا" أظهرت.

وبهذا الأسلوب، تتحول النتائج من مجرد مخرجات إحصائية إلى قصة تفسيرية متكاملة توضح طبيعة العلاقة بين المتغيرات داخل بيئة العمل.

4.6. الخاتمة

مع الوصول إلى نهاية هذا الفصل، تتكامل صورة الدراسة بشكل أوضح، حيث لم تعد البيانات مجرد استجابات منفصلة، بل أصبحت نتائج مترابطة تكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي.

لقد أظهرت مراحل التحليل والمناقشة أن فهم الظواهر التنظيمية لا يكتمل بالأرقام وحدها، بل يحتاج إلى تفسير وربط بالسياق الذي نشأت فيه. وهكذا، يشكل هذا الفصل نقطة عبور مهمة من مرحلة التحليل إلى مرحلة الاستنتاج العام للدراسة، تمهيداً للوصول إلى التوصيات والنتائج النهائية.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

لا توجد دراسة يمكن أن تغطي كل الجوانب بلا حدود، وهذه الدراسة بدورها تحركت ضمن إطار معين رسم ملامحها وحدد مسارها. فقد ارتبطت بمجتمع بحث محدد، وفي فترة زمنية معينة، وبأداة قياس معينة، وهو ما يعني أن نتائجها تعكس هذا السياق فقط دون تعميم مطلق.

كما أن بعض القيود المتعلقة بإمكانية الوصول إلى أفراد العينة أو طبيعة الاستجابة قد تؤثر بشكل غير مباشر على نطاق النتائج. ومع ذلك، فإن هذه الحدود لا تقلل من قيمة الدراسة، بل توضح الإطار الواقعي الذي نُفذت فيه.

أما من ناحية الدراسات المستقبلية، فإن هذا المجال بظل مفتوحاً لمزيد من البحث والتوسع، سواء من خلال دراسة متغيرات إضافية قد تؤثر على الأداء الوظيفي، أو من خلال تطبيق الدراسة في بيئات تنظيمية مختلفة، أو باستخدام أدوات تحليل أكثر تنوعاً وعمقاً.

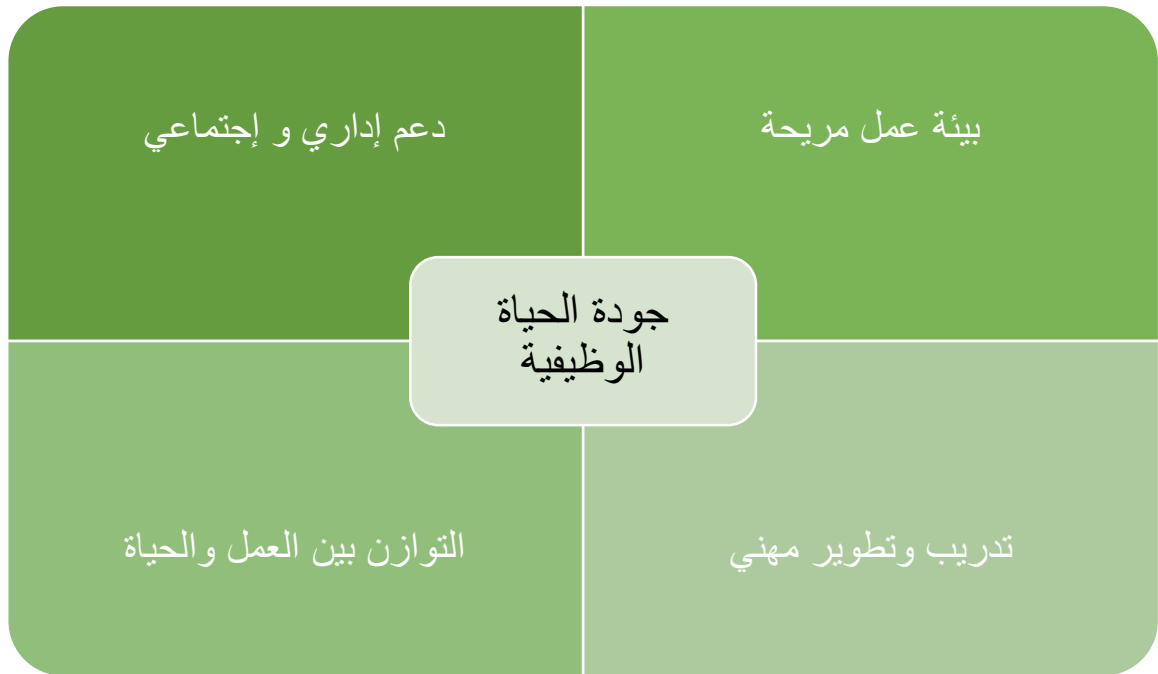
5.2. توصيات الدراسة:

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تحسين واقع العمل وتعزيز جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمات.

فمن المهم أن تولي المؤسسات اهتماماً أكبر بتهيئة بيئة عمل صحية ومتوازنة، لا تقتصر على الجوانب المادية فقط، بل تشمل الدعم النفسي والاجتماعي وتعزيز التواصل بين العاملين والإدارة. كما يُنصح بتوسيع فرص التطوير المهني والتدريب المستمر، لما لذلك من أثر مباشر في رفع مستوى الرضا والأداء الوظيفي.

كذلك، يُستحسن العمل على تعزيز سياسات التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وتقليل الضغوط الوظيفية قدر الإمكان، بما يسهم في الحد من الاحتراق الوظيفي وزيادة الاستقرار الوظيفي.

وبذلك، تصبح هذه التوصيات امتداداً عملياً لنتائج الدراسة، تسعى إلى تحويل الفهم النظري إلى تحسينات واقعية داخل بيئة العمل.



5.3. الخاتمة:

في ختام هذا البحث، يمكن القول إن موضوع جودة الحياة الوظيفية لم يعد مجرد جانب فرعي في إدارة الموارد البشرية، بل أصبح محورياً أساسياً لفهم كيفية تحسين الأداء داخل بيئات العمل الحديثة. فقد أظهرت الدراسة أن الاهتمام بعناصر بيئة العمل المختلفة، سواء النفسية أو الاجتماعية أو المهنية، ينعكس بشكل مباشر على مستوى رضا الموظفين واستقرارهم، وبالتالي على أدائهم الوظيفي.

كما أوضحت النتائج وجود علاقة وثيقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، حيث يتبين أن تحسين ظروف العمل وتوفير الدعم المناسب للعاملين يساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية وتعزيز الالتزام الوظيفي. وهذا يعكس أهمية النظر إلى الموظف باعتباره عنصراً محورياً في نجاح المنظمة وليس مجرد منفذ للمهام.

وبناءً على ذلك، فإن تعزيز جودة الحياة الوظيفية يمثل توجهاً استراتيجياً ضرورياً لكل مؤسسة تسعى إلى التطور والاستمرارية، لما له من أثر إيجابي طويل المدى على الأداء العام وبيئة العمل ككل.

قائمة المراجع

- محمد أحمد: (2021) إدارة الموارد البشرية. دار الفكر للنشر والتوزيع .
- عبدالله السالم: (2020) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي في المنظمات. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية .
- علي الزهراني: (2019) السلوك التنظيمي في بيئة العمل. الرياض: مكتبة العبيكان .
- نورة العتيبي: (2022) العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية. مجلة الدراسات الإدارية .
- خالد الحربي: (2018) بيئة العمل وأثرها على إنتاجية الموظفين. مجلة الإدارة الحديثة.

الملاحق

تُعد الملاحق جزءاً مكماً للبحث، يتم فيها عرض المواد والأدوات التي تم استخدامها خلال الدراسة، والتي لا يُفضل إدراجها داخل متن البحث حتى لا تُثقل المحتوى، لكنها تبقى ضرورية لفهم الإجراءات التي تم اتباعها.

ملحق الاستبيان:

يتضمن هذا الملحق نموذج إستبيان الذي تم استخدامه في جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، ويشمل مجموعة من الفقرات التي تقيس جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة، إضافة إلى فقرات تقيس الأداء الوظيفي. وقد صُممت هذه الأداة وفق مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الموافقة.

ملحق تحليل إحصائي:

يحتوي هذا الملحق على الجداول التفصيلية للنتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام البرامج الإحصائية، مثل التكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى نتائج اختبار الفرضيات.

ملحق أدوات الصدق والثبات:

يشمل هذا الملحق نتائج اختبارات الصدق والثبات المستخدمة للتأكد من موثوقية أداة الدراسة، مثل معامل كرونباخ ألفا، والتي تؤكد صلاحية الاستبانة للاستخدام في التحليل.