

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي

أسم الطالبة

نجمة محمد ناصر العبيدي

المشروع النهائي-1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ ٢٠٢٦ _ الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

5.....	1.الفصل الأول: الإطار العام للبحث
6.....	1.1.المقدمة:
7.....	1.2.مشكلة البحث
7.....	1.2.1.فجوات على المستوى النظري
8.....	1.2.2.فجوات على المستوى التطبيقي
9.....	1.3.أهمية البحث
9.....	1.3.1.على المستوى النظري:
10.....	1.3.2.على المستوى التطبيقي:
10.....	1.4.أسئلة البحث
11.....	1.5.أهداف البحث
11.....	1.6.فرضيات البحث
12.....	1.7.نموذج البحث
13.....	1.8. منهجية البحث
14.....	1.9. مكان التطبيق المقترح
15.....	1.10.مخطط المشروع
16.....	2.الفصل الثاني: الدراسات السابقة
17.....	2.1.المقدمة
19.....	2.2.المتغيرات الرئيسية في الدراسة
19.....	2.2.1.المتغير المستقل
20.....	2.2.2.المتغير التابع
22.....	2.3.العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
23.....	2.4.الخاتمة
24.....	قائمة المراجع
26.....	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
(1.1)	نموذج البحث	12
(1.2)	مخطط المشروع	15

جدول الجداول

رقم الجدول	العنوان	رقم الصفحة
	الملاحق	66

1. الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1.1. المقدمة:

تُعد الموارد البشرية من أهم العناصر التي تعتمد عليها المنظمات لتحقيق أهدافها والارتقاء بأدائها، إذ يسهم العاملون بدور أساسي في تطوير العمل وتحقيق النجاح المؤسسي.

ومع التطور السريع في بيئات العمل، أصبح الاهتمام بالعاملين واحتياجاتهم المهنية والشخصية من الأولويات التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها لضمان الاستقرار الوظيفي وتحسين الأداء.

ويعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في مجال الإدارة، حيث يشير إلى توفير بيئة عمل مناسبة تتيح للموظفين الشعور بالرضا والراحة أثناء أداء أعمالهم. وتشمل جودة الحياة الوظيفية عدة جوانب مثل بيئة العمل الآمنة، والعدالة في الأجور والحوافز، وتوفير فرص التدريب والتطوير، إضافة إلى تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

كما يُعد قرار البقاء الوظيفي من القضايا المهمة التي تهتم بها المنظمات، حيث يعكس رغبة الموظف في الاستمرار في العمل داخل المنظمة وعدم تركها للبحث عن فرص أخرى. ويتأثر هذا القرار بعدة عوامل منها مستوى الرضا الوظيفي، والعلاقات داخل بيئة العمل، ومدى شعور الموظف بالتقدير والدعم من قبل الإدارة.

وتشير العديد من الدراسات إلى أن هناك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، حيث إن تحسين ظروف العمل وتوفير بيئة تنظيمية إيجابية يسهم في زيادة رضا الموظفين وتعزيز رغبتهم في الاستمرار في العمل. في المقابل، فإن ضعف جودة الحياة الوظيفية قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وزيادة احتمالية ترك العمل.

ومن هنا تأتي أهمية دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، لما لذلك من دور في مساعدة المنظمات على فهم العوامل التي تؤثر في استقرار الموظفين. كما تسهم هذه الدراسة في تقديم تصور يساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل وتعزيز استقرار الموارد البشرية لديها.

1.2. مشكلة البحث

تعاني العديد من المؤسسات من ارتفاع معدل ترك الموظفين للعمل، مما يؤدي إلى خسارة الخبرات وزيادة تكاليف التوظيف والتدريب. ويرتبط ذلك في كثير من الأحيان بضعف جودة الحياة الوظيفية داخل بيئة العمل.

لذلك تتمثل مشكلة البحث في التساؤل التالي:

ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين؟

ويتفرع من هذا السؤال عدة تساؤلات فرعية مثل:

- هل تؤثر بيئة العمل على قرار الموظف بالبقاء في المنظمة؟
- ما دور الرضا الوظيفي في تعزيز الاستقرار الوظيفي؟
- هل تؤثر العدالة في الحوافز والترقيات على رغبة الموظفين في الاستمرار بالعمل؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم الاهتمام المتزايد في الأدبيات الإدارية بموضوع جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، إلا أن هناك عدداً من الفجوات النظرية التي ما تزال بحاجة إلى مزيد من البحث والدراسة.

فقد ركزت العديد من الدراسات السابقة على مفهوم جودة الحياة الوظيفية بشكل عام، دون التعمق الكافي في تحليل أبعادها المختلفة مثل بيئة العمل، والعدالة التنظيمية، وفرص التطوير المهني، والتوازن بين الحياة العملية والشخصية، ومدى تأثير كل بُعد منها في قرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.

كما أن بعض الدراسات تناولت قرار البقاء الوظيفي باعتباره نتيجة مرتبطة بعوامل متعددة مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي، دون التركيز بشكل مباشر على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي كمتغيرين رئيسيين في الدراسة. وهذا يشير إلى وجود حاجة إلى مزيد من الدراسات التي توضح طبيعة هذه العلاقة وتفسر كيفية تأثير تحسين جودة الحياة الوظيفية في تعزيز رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المنظمة.

إضافة إلى ذلك، فإن الأدبيات النظرية تشير إلى اختلاف في نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بهذه العلاقة، حيث توصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة قوية بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، بينما أشارت دراسات أخرى إلى أن تأثير جودة الحياة الوظيفية قد يكون غير مباشر أو مرتبط بمتغيرات وسيطة مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي.

ويبرز هذا التباين الحاجة إلى إجراء دراسات إضافية تسهم في توضيح هذه العلاقة بشكل أكثر دقة.

كما أن عدداً من الدراسات السابقة أجريت في بيئات تنظيمية وثقافية مختلفة، مما قد يؤثر في تعميم نتائجها على بيئات أخرى.

لذلك تبرز الحاجة إلى إجراء دراسات جديدة تسهم في إثراء الإطار النظري لهذا الموضوع وتساعد في فهم طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي في سياقات تنظيمية مختلفة.

وبناءً على ما سبق، تظهر الفجوة النظرية في الحاجة إلى مزيد من الدراسات التي تتناول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي بصورة أكثر شمولاً، مع تحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها في قرار الموظفين بالبقاء في العمل، بما يسهم في تعزيز المعرفة العلمية في هذا المجال وتقديم إطار نظري أكثر وضوحاً حول هذه العلاقة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تسعى العديد من المنظمات إلى تحسين بيئة العمل والاهتمام بالعاملين لما لذلك من دور في رفع مستوى الأداء وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

ومع ذلك، لا تزال بعض المؤسسات تواجه تحديات تتعلق بضعف تطبيق ممارسات جودة الحياة الوظيفية، مثل توفير بيئة عمل مناسبة، وتحقيق العدالة في الأجور والحوافز، وإتاحة فرص التطوير والتدريب للعاملين، الأمر الذي قد يؤثر في مستوى رضا الموظفين ورغبتهم في الاستمرار في العمل داخل المنظمة.

كما أن بعض المنظمات قد لا تعطي الاهتمام الكافي لدراسة العوامل التي تؤثر في قرار الموظفين بالبقاء في وظائفهم، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات ترك العمل وفقدان الكفاءات البشرية.

ويشير ذلك إلى وجود حاجة إلى دراسات تطبيقية تسهم في توضيح مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية في تعزيز قرار البقاء الوظيفي لدى العاملين، وتساعد المؤسسات على تطوير سياسات وإجراءات تنظيمية تسهم في تحسين بيئة العمل وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

وبناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى معالجة هذه الفجوة التطبيقية من خلال التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين، وذلك للإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي:

ما طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي؟

1.3. أهمية البحث

تنبع أهمية هذا البحث من أهمية موضوع جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا العاملين داخل المنظمات.

حيث تسعى المؤسسات الحديثة إلى توفير ظروف عمل مناسبة تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الإنتاجية والاستقرار الوظيفي. لذلك فإن دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي تعد من الموضوعات المهمة في مجال الإدارة والموارد البشرية.

كما تبرز أهمية البحث في مساهمته في توضيح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، مما يساعد المنظمات على فهم العوامل التي تؤثر في رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل. ويمكن أن تسهم نتائج هذا البحث في تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل وتطوير السياسات الإدارية التي تعزز استقرار العاملين وتحافظ على الكفاءات البشرية.

بالإضافة إلى ذلك، يضيف هذا البحث جانباً علمياً إلى الدراسات السابقة في هذا المجال، ويفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول هذا الموضوع من جوانب مختلفة.

1.3.1. على المستوى النظري:

تمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في إسهامه في إثراء الأدبيات العلمية في مجال الإدارة والموارد البشرية، من خلال تسليط الضوء على مفهوم جودة الحياة الوظيفية وبيان علاقتها بقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.

- يساهم البحث في إثراء الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية.
- يساعد في توضيح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي. البشرية واستمرارها في العمل.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذا البحث في مساعدة المنظمات على التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة. حيث يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في توضيح أهمية توفير بيئة عمل مناسبة تلبي احتياجات العاملين وتدعم رضاهم الوظيفي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أدائهم واستقرارهم الوظيفي.

- ساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل.
- يساهم في تقليل معدل دوران الموظفين.
- يدعم اتخاذ قرارات إدارية تساعد على الاحتفاظ بالموظفين.

1.4. أسئلة البحث

ينطلق هذا البحث من السؤال الرئيسي الآتي:

ما طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي عدد من الأسئلة الفرعية، وهي:

١. ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المنظمة؟
٢. ما مستوى قرار البقاء الوظيفي لدى العاملين؟
٣. هل توجد علاقة ذات دلالة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين؟
٤. ما مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تعزيز قرار البقاء الوظيفي لدى العاملين؟
٥. ما الجوانب التي يمكن للمنظمات تطويرها في جودة الحياة الوظيفية لتعزيز بقاء الموظفين في العمل؟

1.5. أهداف البحث

الهدف الرئيسي: التعرف على طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.

الأهداف الفرعية:

- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين.
- التعرف على مستوى قرار البقاء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة.
- تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في قرار البقاء الوظيفي.
- تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.
- تقديم توصيات تساعد المنظمات على تحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز بقاء الموظفين في العمل.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة في الأجور والحوافز وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرص التدريب والتطوير وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرار وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.

1.7. نموذج البحث

يقوم نموذج البحث في هذه الدراسة على بيان العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع، حيث تُعد جودة الحياة الوظيفية المتغير المستقل، بينما يُعد قرار البقاء الوظيفي المتغير التابع.

ويتكون نموذج البحث من مجموعة من أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي يُفترض أن تؤثر في قرار البقاء الوظيفي لدى العاملين، ومن أبرز هذه الأبعاد:

١. بيئة العمل

٢. العدالة في الأجور والحوافز

٣. فرص التدريب والتطوير

٤. التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

٥. المشاركة في اتخاذ القرار

وبذلك يفترض نموذج البحث أن تحسين أبعاد جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى تعزيز رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المنظمة، أي أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بشكل مباشر في قرار البقاء الوظيفي.



شكل (1.1)

1.8. منهجية البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل العلاقة بين متغيراتها المختلفة.

وتركز الدراسة على تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

ويتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في المؤسسات أو الشركات، حيث تم اختيار عينة من الموظفين بطريقة العينة العشوائية البسيطة بهدف تمثيل مجتمع الدراسة والحصول على بيانات دقيقة.

وقد تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة، حيث تضمنت الاستبانة مجموعة من الأسئلة التي تقيس أبعاد جودة الحياة الوظيفية مثل بيئة العمل والحوافز والتدريب، بالإضافة إلى قياس مستوى البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

كما تم تحليل البيانات باستخدام بعض الأساليب الإحصائية مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط، وذلك بهدف تفسير النتائج والتعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

وتهدف هذه المنهجية إلى الوصول إلى نتائج علمية تساعد في فهم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

1.9. مكان التطبيق المقترح

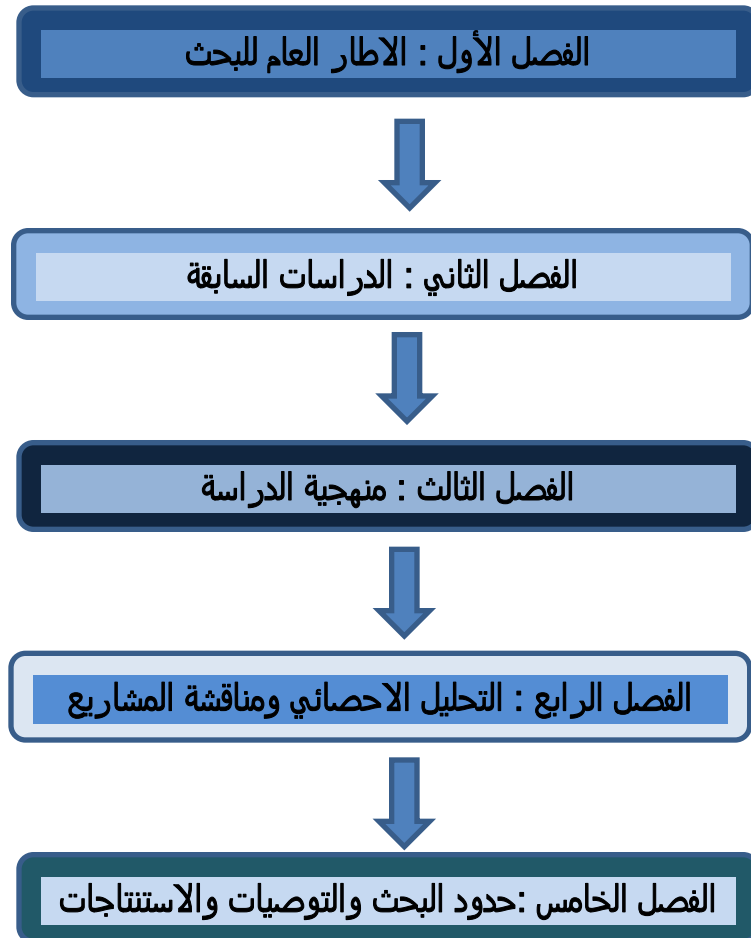
سيتم تطبيق هذه الدراسة في إحدى المؤسسات أو الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية، سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص.

ويهدف اختيار هذه المؤسسات إلى دراسة واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين ومدى تأثيرها في قرارهم بالبقاء في وظائفهم.

وسيتم اختيار عينة من الموظفين العاملين في هذه المؤسسات، حيث سيتم توزيع استبانة عليهم لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية ومدى تأثيرها في رغبتهم في الاستمرار في العمل داخل المنظمة.

كما أن اختيار المؤسسات داخل المملكة العربية السعودية يعكس أهمية دراسة هذا الموضوع في ظل التطورات الاقتصادية والتنظيمية التي تشهدها المملكة، واهتمام المؤسسات بتحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين.

1.9. مخطط المشروع



شكل (1.2)

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

تناولت العديد من الدراسات موضوع جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها في سلوك الموظفين داخل المؤسسات، ومن بين أهم هذه السلوكيات قرار البقاء الوظيفي. وفيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع.

الدراسة الأولى

أجرى Walton (١٩٧٥) دراسة هدفت إلى تحديد المعايير الأساسية التي تسهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات. واعتمدت الدراسة على تحليل بيئة العمل داخل عدد من المؤسسات الصناعية، وركزت على مجموعة من العوامل التي تؤثر في رضا الموظفين مثل العدالة في الأجور، الأمان الوظيفي، بيئة العمل المناسبة، وفرص التطور المهني.

وأظهرت نتائج الدراسة أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، كما يساهم في تعزيز شعورهم بالانتماء التنظيمي. كما بينت الدراسة أن المؤسسات التي تهتم بتوفير بيئة عمل مناسبة لموظفيها تكون أكثر قدرة على الاحتفاظ بالعاملين وتقليل معدل دوران العمل.

الدراسة الثانية

قام Cascio (٢٠١٦) بدراسة هدفت إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل البيانات المتعلقة بسياسات الموارد البشرية داخل المؤسسات.

وأظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسات التي توفر بيئة عمل إيجابية وتشجع المشاركة في اتخاذ القرار وتوفر فرص التدريب والتطوير للموظفين تحقق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي. كما أكدت الدراسة أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يعد من أهم العوامل التي تساهم في تعزيز رغبة الموظفين في البقاء داخل المنظمة.

الدراسة الثالثة

أجرى Dessler (٢٠٢٠) دراسة تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي واستقرار الموظفين داخل المؤسسات. وهدفت الدراسة إلى تحليل العوامل التنظيمية التي تؤثر في قرار الموظفين بالبقاء في وظائفهم.

وأظهرت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي يعد من أهم العوامل المؤثرة في البقاء الوظيفي، كما أن توفير بيئة عمل مناسبة ونظام حوافز عادل يساهم في تقليل رغبة الموظفين في ترك العمل. كما أشارت الدراسة إلى أن المؤسسات التي تهتم بتحسين جودة الحياة الوظيفية تحقق مستويات أعلى من الأداء والإنتاجية.

الدراسة الرابعة

أجرى الزهراني (٢٠٢٠) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة من الموظفين.

وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. كما بينت الدراسة أن توفير بيئة عمل مناسبة وتقديم الحوافز المادية والمعنوية يسهم بشكل كبير في تحسين أداء الموظفين وزيادة مستوى رضاهم الوظيفي.

الدراسة الخامسة

قام العتيبي (٢٠١٨) بدراسة هدفت إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين. واعتمدت الدراسة على تحليل مجموعة من السياسات التنظيمية التي تطبقها المؤسسات في مجال إدارة الموارد البشرية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسات التي تهتم بتوفير بيئة عمل مناسبة وتقدم فرصاً للتدريب والتطوير المهني تكون أكثر قدرة على الاحتفاظ بالموظفين وتقليل معدل ترك العمل. كما أكدت الدراسة أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يسهم في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى الموظفين.

الدراسة السادسة

أجرى العنزي (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى دراسة العوامل المؤثرة في البقاء الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الخاصة. واعتمدت الدراسة على استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة أن الأجور العادلة، وفرص الترقية، وبيئة العمل المناسبة تعد من أهم العوامل التي تؤثر في قرار الموظفين بالبقاء في وظائفهم. كما أشارت الدراسة إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يسهم في تقليل معدل دوران العمل داخل المؤسسات.

التعليق على الدراسات السابقة

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن موضوع جودة الحياة الوظيفية يعد من الموضوعات المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث ركزت معظم الدراسات على دور بيئة العمل في تحسين مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين.

كما بينت الدراسات السابقة وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والبقاء الوظيفي لدى الموظفين، حيث إن توفير بيئة عمل مناسبة وتحقيق العدالة في الأجور والحوافز وتوفير فرص التدريب والتطوير يسهم في تعزيز رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسات.

وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالبقاء الوظيفي، إلا أنها تختلف عنها في تركيزها على دراسة هذه العلاقة في بيئة العمل المعاصرة، بهدف التعرف على مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية في تعزيز استقرار الموظفين داخل المؤسسات.

2.2. المتغيرات الرئيسية في الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على متغيرين رئيسيين هما المتغير المستقل والمتغير التابع، حيث تهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

ويعد تحديد المتغيرات من الخطوات الأساسية في أي دراسة علمية، إذ يساعد ذلك في توضيح طبيعة العلاقة بين العوامل المختلفة التي تسعى الدراسة إلى تحليلها

2.2.1. المتغير المستقل

• جودة الحياة الوظيفية

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، وقد ظهر نتيجة اهتمام المؤسسات بتحسين ظروف العمل وتوفير بيئة عمل مناسبة للموظفين. ويشير هذا المفهوم إلى مجموعة من السياسات والممارسات التنظيمية التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل بما يساهم في تحقيق رضا الموظفين ورفع مستوى أدائهم وإنتاجيتهم.

وتعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها مدى قدرة المؤسسة على توفير بيئة عمل مناسبة تلبي احتياجات الموظفين المهنية والشخصية، وتساعدهم على أداء مهامهم بكفاءة وفعالية.

كما تشمل جودة الحياة الوظيفية توفير ظروف عمل عادلة وآمنة، وإتاحة الفرص للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرارات، إضافة إلى تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.

وتكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في كونها أحد العوامل الأساسية التي تؤثر في سلوك الموظفين واتجاهاتهم داخل المنظمة.

فعندما يشعر الموظف بأن المؤسسة تهتم براحته وتوفر له بيئة عمل مناسبة، فإن ذلك يعزز شعوره بالرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي، مما ينعكس إيجابياً على مستوى أدائه واستقراره الوظيفي.

كما تسعى المؤسسات الحديثة إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال تبني مجموعة من السياسات الإدارية التي تهدف إلى تعزيز رفاهية الموظفين، مثل تحسين بيئة العمل، وتوفير الحوافز والمكافآت العادلة، وإتاحة فرص التدريب والتطوير المهني، إضافة إلى دعم التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية

يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال مجموعة من الأبعاد الأساسية، ومن أهمها:

١. بيئة العمل

تشمل توفير بيئة عمل آمنة ومريحة للموظفين، وتوفير الأدوات والتجهيزات اللازمة لأداء العمل بكفاءة.

٢. الأجور والحوافز

يقصد بها مدى عدالة الرواتب والمكافآت التي يحصل عليها الموظفون مقابل جهودهم في العمل.

٣. الأمان الوظيفي

يشير إلى شعور الموظف بالاستقرار في عمله وعدم الخوف من فقدان الوظيفة.

٤. فرص التدريب والتطوير

تشمل توفير البرامج التدريبية التي تساعد الموظفين على تطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم المهنية.

٥. التوازن بين العمل والحياة الشخصية

ويقصد به قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجاته الشخصية والعائلية.

2.2.2. المتغير التابع

قرار البقاء الوظيفي

يعد قرار البقاء الوظيفي من الموضوعات المهمة التي حظيت باهتمام كبير في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يشير إلى رغبة الموظف في الاستمرار في العمل داخل المنظمة لفترة طويلة وعدم الانتقال إلى منظمة أخرى.

ويعكس البقاء الوظيفي مستوى الرضا والانتماء الذي يشعر به الموظف تجاه المؤسسة التي يعمل بها. فعندما يشعر الموظف بالرضا عن بيئة العمل وظروفه الوظيفية، فإنه يكون أكثر ميلاً للبقاء في المنظمة والاستمرار في العمل فيها.

وتولي المؤسسات اهتماماً كبيراً بموضوع البقاء الوظيفي نظراً لما يترتب على ترك الموظفين للعمل من آثار سلبية، مثل خسارة الخبرات والكفاءات البشرية، وارتفاع تكاليف التوظيف والتدريب، إضافة إلى انخفاض مستوى الإنتاجية داخل المنظمة.

كما أن ارتفاع معدل دوران الموظفين قد يؤثر سلباً في استقرار المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. لذلك تسعى المؤسسات إلى تبني سياسات إدارية تهدف إلى تعزيز استقرار الموظفين وتحفيزهم على البقاء في العمل.

مؤشرات قياس البقاء الوظيفي

يمكن قياس مستوى البقاء الوظيفي لدى الموظفين من خلال مجموعة من المؤشرات، من أهمها:

١. الرغبة في الاستمرار في العمل

وهي مدى رغبة الموظف في البقاء في المؤسسة لفترة طويلة.

٢. الولاء التنظيمي

يشير إلى مدى شعور الموظف بالانتماء والالتزام تجاه المؤسسة.

٣. الرضا الوظيفي

ويقصد به مدى رضا الموظف عن طبيعة العمل وبيئة العمل داخل المؤسسة.

٤. انخفاض نية ترك العمل

أي عدم رغبة الموظف في البحث عن فرص عمل أخرى خارج المؤسسة.

2.3. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تقوم هذه الدراسة على تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بوصفها المتغير المستقل، وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين بوصفه المتغير التابع.

ويقصد بالعلاقة بين المتغيرين مدى تأثير مستوى جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمة في رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل وعدم ترك الوظيفة.

تشير الأدبيات في مجال إدارة الموارد البشرية إلى أن جودة الحياة الوظيفية تمثل أحد العوامل الأساسية التي تؤثر في اتجاهات الموظفين وسلوكهم داخل المنظمة. فعندما توفر المؤسسة بيئة عمل مناسبة تتسم بالعدالة في الأجور والحوافز، وتتيح فرص التدريب والتطوير، وتوفر الأمان الوظيفي، إضافة إلى تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين وتعزيز شعورهم بالانتماء للمؤسسة.

ومن ناحية أخرى، يعد قرار البقاء الوظيفي من المؤشرات المهمة التي تعكس مدى استقرار الموظفين داخل المنظمة، حيث يشير إلى رغبة الموظف في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة لفترة طويلة وعدم الانتقال إلى منظمة أخرى. ويتأثر هذا القرار بعدة عوامل تنظيمية ونفسية، من أبرزها مستوى الرضا عن بيئة العمل وظروفه المختلفة.

وتشير العديد من الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والبقاء الوظيفي، حيث إن تحسين بيئة العمل وتوفير الحوافز المناسبة وتقديم فرص التطوير المهني يساهم في زيادة رضا الموظفين عن وظائفهم، مما يعزز رغبتهم في الاستمرار في العمل داخل المنظمة. كما أن المؤسسات التي تهتم بتحسين جودة الحياة الوظيفية لموظفيها تكون أكثر قدرة على الاحتفاظ بالكفاءات البشرية وتقليل معدلات دوران العمل.

وعلى العكس من ذلك، فإن انخفاض مستوى جودة الحياة الوظيفية قد يؤدي إلى شعور الموظفين بعدم الرضا الوظيفي، وزيادة الضغوط المهنية، وضعف الانتماء التنظيمي، الأمر الذي قد يدفعهم إلى التفكير في ترك العمل والبحث عن فرص وظيفية أخرى.

وبناءً على ذلك تفترض هذه الدراسة أن هناك علاقة تأثير إيجابية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بحيث يؤدي تحسن مستوى جودة الحياة الوظيفية إلى زيادة رغبة الموظفين في البقاء في وظائفهم داخل المنظمة.

ولذلك تسعى الدراسة إلى اختبار هذه العلاقة من خلال جمع البيانات وتحليلها للتعرف على مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية المختلفة في قرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

2.4. الخاتمة

في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة، أصبحت المؤسسات تولي اهتماماً متزايداً بالموارد البشرية باعتبارها أحد أهم العوامل التي تسهم في تحقيق النجاح والاستمرارية.

ويعد تحسين جودة الحياة الوظيفية من أبرز الأساليب التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة لتعزيز رضا الموظفين وتحسين أدائهم، إضافة إلى تعزيز استقرارهم الوظيفي داخل المنظمة. وقد تناولت هذه الدراسة موضوع العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين، حيث ركزت على توضيح دور جودة الحياة الوظيفية في التأثير على رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسات.

وأظهرت الأدبيات والدراسات السابقة أن توفير بيئة عمل مناسبة تتسم بالعدالة في الأجور والحوافز، وتوفير فرص التدريب والتطوير، وتحقيق الأمان الوظيفي، إضافة إلى تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية، يسهم بشكل كبير في تعزيز رضا الموظفين وانتمائهم التنظيمي.

كما تبين أن ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى زيادة رغبة الموظفين في البقاء في العمل داخل المنظمة، مما يسهم في تقليل معدلات دوران العمل والحفاظ على الكفاءات والخبرات داخل المؤسسات.

وعلى العكس من ذلك، فإن انخفاض مستوى جودة الحياة الوظيفية قد يؤدي إلى شعور الموظفين بعدم الرضا الوظيفي وزيادة رغبتهم في ترك العمل والبحث عن فرص وظيفية أخرى.

وبناءً على ذلك يمكن القول إن تحسين جودة الحياة الوظيفية يعد من العوامل الأساسية التي تسهم في تعزيز الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين، كما أنه يمثل أداة مهمة يمكن للمؤسسات الاعتماد عليها للحفاظ على مواردها البشرية وتحقيق أهدافها التنظيمية.

وفي الختام، تؤكد هذه الدراسة أهمية اهتمام المؤسسات بتحسين بيئة العمل وتطوير سياسات الموارد البشرية بما يسهم في تعزيز جودة الحياة الوظيفية للموظفين، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على مستوى أدائهم واستقرارهم الوظيفي، ويساعد المؤسسات على تحقيق النجاح والاستدامة في بيئة العمل المعاصرة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- العتيبي، سعد بن محمد. (٢٠١٨). إدارة الموارد البشرية الحديثة. الرياض: دار المريخ للنشر.
- الزهراني، أحمد بن علي. (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية.
- العنزي، فهد بن عبدالله. (٢٠١٩). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- القحطاني، سالم بن سعيد. (٢٠١٥). منهجية البحث العلمي: الأسس والأساليب. الرياض: مكتبة العبيكان للنشر.
- عبيدات، محمد، وعدس، عبدالرحمن، وعبد الحق، كايد. (٢٠١٤). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الحربي، محمد بن عبدالله. (٢٠١٧). إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة. الرياض: مكتبة الرشد.
- الشمري، أحمد بن صالح. (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين. مجلة الدراسات الإدارية.
- القحطاني، عبدالله بن محمد. (٢٠١٩). أثر بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين. مجلة الإدارة الحديثة.
- القرني، عبدالرحمن بن محمد. (٢٠٢٠). دور الحوافز في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية.
- السلمي، علي بن محمد. (٢٠١٦). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. جدة: دار الفكر العربي.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.

Cascio, W. F. (2016). Managing Human Resources: Productivity, Quality of
Dessler, G. (2020). Human Resource Management. New York: Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. (2019). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. New York: McGraw-Hill.

Ivancevich, J. M. (2010). Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.

Guest, D. (2017). Human Resource Management and Employee Well-being. London: CIPD Publishing.

Walton, R. (1975). Criteria for Quality of Working Life. Harvard Business Review.

Boxall, P., & Purcell, J. (2016). Strategy and Human Resource Management. London: Palgrave Macmillan.

Stone, R. (2013). Managing Human Resources. Australia: Wiley.

قائمة الملاحق

تتضمن الملاحق مجموعة من الوثائق والنماذج التي تم استخدامها في هذه الدراسة، والتي تُسهم في توضيح الجوانب التطبيقية المرتبطة بموضوع إدارة مخاطر المشاريع.

وتُعد الملاحق جزءاً مكماً للدراسة، حيث توفر معلومات تفصيلية إضافية تدعم نتائج البحث، وتُساعد في فهم الإجراءات والخطوات التي تم اتباعها أثناء تنفيذ الدراسة وتحليل بياناتها.

وتشمل الملاحق في هذه الدراسة ما يلي:

الملحق (١): نموذج الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، والتي تهدف إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين ومدى تأثيرها في قرار البقاء الوظيفي.

الملحق (٢): الجداول الإحصائية والبيانات الناتجة عن تحليل الاستبانة، والتي تُوضح نتائج الدراسة بشكل كمي ومنظم.

الملحق (٣): الشكل المفاهيمي لمتغيرات الدراسة، والذي يوضح العلاقة بين المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع (قرار البقاء الوظيفي).

الملحق (١): نموذج الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، والتي تهدف إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين ومدى تأثيرها في قرار البقاء الوظيفي.

أولاً: البيانات العامة

عزيزي الموظف / عزيزتي الموظفة

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على مدى تطبيق إدارة مخاطر المشاريع في بيئة العمل، وذلك من خلال قياس مستوى تحديد المخاطر وتحليلها، وآليات الاستجابة لها، ومدى متابعتها وتقييمها.

يرجى وضع إشارة (✓) بمحاذاة الإجابة المناسبة :

☐ ذكر ☐ أنثى	النوع الاجتماعي
☐ أقل من ٣٠ سنة ☐ من ٣٠ إلى ٤٠ سنة ☐ أكثر من ٤٠ سنة	العمر :
☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا	المؤهل العلمي :
☐ موظف إداري ☐ موظف فني ☐ رئيس قسم ☐ مدير ☐ أخرى (يرجى التحديد)	المسمى الوظيفي
☐ أقل من ٥ سنوات ☐ من ٥ إلى ١٠ سنوات ☐ أكثر من ١٠ سنوات	عدد سنوات الخبرة
.....	نوع النشاط الصناعي

توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	45	45%
انثى	55	55%
المجموع	100	100%

توزيع العينة حسب العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
29-20	30	30%
39-30	40	40%
49-40	20	20%
50 سنة فأكثر	10	10%
المجموع	100	100%

توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	25	25%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	50	50%
أكثر من 10 سنوات	25	25%
المجموع	100	100%

توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

الفئة	التكرار	النسبة
ثانوي	20	20%
بكالوريوس	60	60%
دراسات عليا	20	20%
المجموع	100	100%

خلاصة وصف العينة

يتضح من خصائص العينة أنها متنوعة من حيث الجنس والعمر والخبرة والمؤهل العلمي، مما يعزز من قوة الدراسة ويجعل نتائجها أكثر قابلية للتعميم على مجتمع البحث

الملحق (٢): الجداول الإحصائية والبيانات الناتجة عن تحليل الاستبانة، والتي تُوضح نتائج الدراسة بشكل كمي ومنظم.

أولاً: جودة الحياة الوظيفية

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١.	توفر المؤسسة بيئة عمل مناسبة للموظفين.	18	15	5	3	1
٢.	تتوفر الأدوات والتجهيزات اللازمة لأداء العمل	16	17	4	3	2
٣.	تسود علاقات احترام وتعاون بين الموظفين.	20	14	4	3	1
٤.	أشعر أن الراتب الذي أتقاضاه مناسب لطبيعة عملي.	10	12	8	7	5
٥.	تقدم المؤسسة حوافز ومكافآت للموظفين المتميزين.	9	11	10	7	5
٦.	يتم توزيع الحوافز بطريقة عادلة بين الموظفين.	8	10	11	8	5
٧.	أشعر بالأمان الوظيفي في المؤسسة.	15	13	6	5	3
٨.	توفر المؤسسة الاستقرار الوظيفي للموظفين.	14	14	6	5	3
٩.	توفر المؤسسة برامج تدريبية لتطوير مهارات الموظفين.	13	15	7	4	3
١٠.	تشجع المؤسسة الموظفين على تطوير قدراتهم المهنية.	12	16	6	5	3
١١.	أستطيع تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.	11	14	8	6	3
١٢.	ساعات العمل مناسبة ولا تسبب ضغطاً كبيراً.	13	15	6	5	3

التحليل العام:

تشير النتائج إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية جاء مرتفعاً نسبياً، حيث تركزت أغلب الإجابات في فئتي (موافق) و(موافق بشدة).

أبرز نقاط القوة:

- العلاقات بين الموظفين (نسبة موافقة عالية جداً)
- توفر بيئة العمل والتجهيزات
- وجود استقرار وأمان وظيفي

نقاط تحتاج تحسين:

- الحوافز والمكافآت
 - العدالة في توزيعها
 - مستوى الرواتب (فيه تباين واضح)
- وهذا يدل أن المنظمة جيدة بيئياً، لكن تحتاج تحسين في الجانب المالي والتحفيزي.

ثانياً: قرار البقاء الوظيفي

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١.	أرغب في الاستمرار في العمل في هذه المؤسسة لفترة طويلة.	17	14	5	4	2
٢.	أشعر بالانتماء للمؤسسة التي أعمل بها.	18	13	5	4	2
٣.	لا أفكر في ترك عملي الحالي.	14	13	6	5	4
٤.	أشعر بالرضا عن عملي في هذه المؤسسة.	15	14	6	4	3
٥.	أنصح الآخرين بالعمل في هذه المؤسسة.	13	15	6	5	3

التحليل:

تشير النتائج إلى أن مستوى البقاء الوظيفي مرتفع لدى الموظفين، حيث جاءت أغلب الإجابات ضمن فئتي (موافق) و(موافق بشدة).

- أعلى مؤشر: الانتماء للمؤسسة
- يدل ذلك على ارتباط عاطفي قوي بين الموظف وجهة العمل
- انخفاض بسيط في عبارة "عدم التفكير في ترك العمل" يدل على وجود بعض القلق الوظيفي

الاستنتاج:

كلما زاد الرضا والانتماء، زادت رغبة الموظف في الاستمرار.

ثالثاً: بيئة العمل

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١.	توفر المؤسسة بيئة عمل آمنة للموظفين	19	14	4	3	2
٢.	يتمتع الموظفون بعلاقات جيدة داخل العمل	20	13	4	3	2
٣.	تتوفر وسائل وأدوات العمل بشكل مناسب.	16	15	5	4	2
٤.	تحرص الإدارة على تحسين بيئة العمل	14	16	6	4	2

التحليل:

تشير النتائج إلى أن بيئة العمل إيجابية بشكل عام، حيث:

- العلاقات بين الموظفين جاءت أعلى عنصر إيجابي
 - توفر الأمان الوظيفي يعزز الاستقرار
 - الإدارة تبذل جهداً واضحاً لتحسين البيئة
- لكن: يوجد حياد نسبي في تقييم دور الإدارة → يحتاج تطوير أكبر

الملحق (٣): الشكل المفاهيمي لمتغيرات الدراسة

يوضح الشكل المفاهيمي العلاقة بين المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع (قرار البقاء الوظيفي)، حيث يُفترض أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بشكل مباشر في قرار الموظف بالبقاء في العمل.

الشكل المفاهيمي لمتغيرات الدراسة

يوضح العلاقة بين المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع (قرار البقاء الوظيفي).

