

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 محدودة 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 وأخرون ، 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 عينه من موظفي القطاع الخاص، وتحليلها إحصائياً لاختبار الفرضيات وتفسير العلاقة بين المتغيرات.

1.9. مخطط المشروع المقترح

المقدمة والاطار النظري
الدراسات السابقة
منهجية الدراسة
عرض النتائج ومناقشتها
الخاتمة والتوصيات
المراجع والملاحق

جدول المحتويات:

المقدمه

مشكلة الدراسة

أهمية الدراسه

أسئلة الدراسة

فرضيات الدراسة

النموذج المقترح

المنهجيّه

النتائج والمناقشه

التوصيات

المراجع

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع