

مهارات بحثية

عمل الطالبة: أمل حسين الحربي

الرقم الجامعي:

233000836

تأثير الالتزام التنظيمي على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و النية لترك العمل(دراسة تطبيقية على العاملين بهيئات التمريض مستشفيات القطاع الخاص)

سالي يوسف الشيخ
باحث دكتوراه
كلية الدراسات العليا في الادارة

أ.د. محمد حجازي
أستاذ إدارة الأعمال المتفرغ
المعهد العالي للعلوم الإدارية المتقدمة والحاسبات

أ.د. محمد وهبه محمد حسن
أستاذ إدارة الأعمال
كلية الادارة والتكنولوجيا

أ.د. محمد عبد السلام راغب
أستاذ إدارة الأعمال
كلية الادارة والتكنولوجيا

https://acjalexu.journals.ekb.eg/article_372233_50c6223f04209f92c7ea49ca514197d6.pdf

اهداف الدراسة :

تسعى الدراسة إلى معرفة:

- ١-أثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل
- ٢-واقع تطبيق ممارسات جودة الحياة الوظيفية في المنظمات محل الدراسة
- ٣-الأثر الوسيط للالتزام التنظيمي على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل

١-الوقوف على مستوى الالتزام التنظيمي وتأثيره على العلاقة بينه جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل :
-تحليل الواقعية: الهدف الأول يبدو واضحا ومحددًا وهو أثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل لكن لم يتم توضيح كيف سيتم قياس أثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية هل سيتم استخدام استبيانات المقابلات أم مزيج من الطرق فلا بد من تحديد الأدوات المستخدمة لأن ذلك يعزز المصدقية النتائج

-الاطار الزمني : من المهم أيضا تحديد الإطار الزمني لجمع البيانات هل ستكون هذه القياسات لمرة واحدة أم ستكرر على فترات زمنية معينة
٢-قياس العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والنية لترك العمل:

تحليل العلاقة : نجد أن الهدف الأول وهو أثر ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل وكذلك الهدف الثاني وهو واقع تطبيق ممارسات جودة الحياة الوظيفية في المنظمات محل الدراسة يعكسان أهمية فهم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية علي النية لترك العمل و ولكنه يحتاج إلى مزيد من التوضيح حول كيفية قياس هذه العلاقة هل سيتم استخدام أساليب إحصائية معينة مثل تحليل الارتباط أو الانحدار أو غيرها من الأساليب لم يذكر في إطار اهداف الدراسة ذلك ولكن تم التطرق لها في إطار منهجية الدراسة بشكل موضوعي وفي إطار أداة الدراسة بشكل مفصل حيث ذكرو الباحثين في أداة الدراسة أنه تم تطوير قائمة الإستبيان كأداة لقياس متغيرات الدراسة المستهدفة كمصدر أساسي لجمع البيانات وذلك بعد الاطلاع على المصادر الثانوية للبيانات والمتمثلة في ال أدبيات النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية وكذلك الالتزام التنظيمي وكذلك النية لترك العمل وبناء على المقاييس تم تكوين أداة قائمة الإستبيان من جزئين شمي للجزء الأول البيانات الديموغرافية لعينه المبحوثين وتضمن الجزء الثاني من الإستبيان عدد(٥٤) فقرة استهدفت قياس توجهات العينة نحو كل من المتغير المستقل هو المتغير التابع والوسيط وتم تصميم قائمة الإستبيان على مقياس ليكرت الخماسي حيث تتراوح القياسات ما بين موافق بشدة(٥) و موافق(٤) ومحايد(٣) وغير موافق(٢) وغير موافق بشدة(١) كل هذا تم ذكره في إطار أداة الدراسة وكان لابد من ذكره بشكل موضوعي في اهداف الدراسة لفهم الأهداف بشكل واضح

-تحديد العوامل المؤثرة: الدراسة تناولت فقط أبعاد الالتزام التنظيمي وهي الالتزام العاطفي و الالتزام المستمر والالتزام المعياري وكذلك أبعاد جودة الحياة الوظيفية وهي التعويضات و المنافع والترقية والتقدم و التوازن بين الحياة والعمل و سميات الوظيفة والسلوك الاشرافي وظروف العمل المادية حيث شملت الإناث العاملات في هيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص فمن المفيد الإشارة إلى عوامل أخرى التي قد تؤثر على هذه العلاقة مثل الأداء الوظيفي و الاستغراق الوظيفي و الاحتراق الوظيفي وغيرها من العوامل التي داخله في جودة الحياة الوظيفية والتي لها سبب رئيسي ومؤثر على النية لترك العمل وكذلك كان لابد من عدم اقتصار البحث عن الإناث فقط فلا بد من تنوع العينة البحث وشملت الذكور يكون البحث الشامل للجميع ويمكن تعميمه في نطاق أوسع وأكبر

٣-تحديد الأهمية النسبية لإبعاد الالتزام التنظيمي و أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

-الوضوح في الأبعاد: كان هناك توضيح شامل في أبعاد الدراسة حيث تم شرح وتفصيل كل بعد من الأبعاد على سبيل المثال بعد الالتزام العاطفي يعرف بأنه القوة النسبية لي اقتران الفرد في المنظمة و اندماج بها و رغبته القوية في البقاء فيها ويمثل مؤشر يعكس التوجه الوجداني أو الشعور العاطفي للموظف نحو المنظمة وكذلك بعد الالتزام المستمر يشير إلى قوة رغبة الفرد لي يبقى في العمل في منظمة معينة لاعتقاده بأنه ترك العمل فيها يكلف الكثير هذه أمثلة للتعاريف التي ذكرت المختصة في الالتزام التنظيمي ومن ناحية جودة الحياة الوظيفية على سبيل المثال بعد التعويضات والمنافع تمثل الرواتب حوافز و مكافآت أهمية كبرى في توجيه وتحسين أداء العاملين كونها وسيلة فاعلة في إشباع رغبات العاملين المادية والاجتماعية و تعريف آخر لبعد الترقية والتقدم هي وسيلة لي إشباع حاجات التميز وتلبية لي طموحات العاملين ذكرت هنا فقط للتوضيح انه الباحثين قد قاموا في شرح مفصل ومفهوم لإبعاد التي سيتم دراستها وكيفية تصنيفها حيث هذه الأبعاد عززت من فهم الأثر المحتمل لكل بعد على النية لترك العمل

-إمكانية القياس: من المهم التأكيد على إمكانية قياس هذه الأبعاد بشكل موضوعي هل هناك أدوات موجودة لقياس كل بعد بشكل دقيق

٤-تقديم توصيات على أثر الالتزام التنظيمي:

-واقعية التوصيات: يعتبر الهدف الثالث وهو الأثر الوسيط للالتزام التنظيمي على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل مهم جدا للغاية ولكن يجب توضيح كيف سيتم تطوير هذه التوصيات بناءا على النتائج هل يتم بالإستناد إلى ابحاث سابقة ام تعتمد على نتائج الدراسة فقط وكيف يمكن أن يحسن الالتزام التنظيمي في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل

-تنفيذ التوصيات: يجب أيضا التفكير في كيفية تنفيذ هذه التوصيات في الواقع العملي حيث وكما اوضحنا سابقا أن الاهداف جدا مهمه ولها تأثير مهم على النية لترك العمل لكن كان لابد من توضيح في الاهداف الدراسة هل هناك موارد أو دعم إداري متاح لتنفيذ هذه الحلول فبينما تعكس أهداف الدراسة أهمية كبيرة في فهم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل و الأثر الوسيط للالتزام التنظيمي لكن لم يتم توضيح في إطار الاهداف بشكل موضوعي ومختصر حول كيفية قياس هذه الأبعاد والعلاقات بالإضافة إلى تحديد الأدوات والتقنيات المستخدمة كما ينبغي التفكير في كيفية تنفيذ التوصيات بشكل عملي لضمان تأثيرها الإيجابي على الوحدات الخاصة والحكومية أيضا

فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي الأول : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لي ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص

الفرض الفرعي الأول : يوجد أثر معنوي دودة لا لا إحصائية لي ممارسات جودة الحياة الوظيفية محور التعويضات و المنافع على النية وترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص

الفرض الفرع الثاني يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للممارسات جودة الحياة الوظيفية محور الترقية والتقدم على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص

الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر معنوي دودة لا لا إحصائية لي ممارسات جودة الحياة الوظيفية محور التوازن بين الحياة والعمل على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص

الفرض الفرعي الرابع : يوجد أثر معنوي دلالة إحصائية الممارسات جودة الحياة الوظيفية محور السمات الوظيفية على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض في مستشفيات القطاع الخاص

الفرق الفرعي الخامس : يوجد أثر معنوية ذذ دلالة إحصائية لممارسة جودة الحياة الوظيفية محور السلوك الإشرافي على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئات التمريض بمستشفيات القطاع الخاص

الفرض الفرعي السادس : يوجد أثر معنوي دلالة إحصائية لي ممارسات جودة الحياة الوظيفية محور ظروف بيئة العمل المادية على النية لترك العمل لدى العاملين بهيئة التمريض في مستشفيات القطاع الخاص

والفرض الرئيسي الثاني : الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين أبو ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل

-من فروض الدراسة تم استنباط متغيرات الدراسة :

المتغير المستقل : ممارسات جودة الحياة الوظيفية و أبعادها هي التعويضات والمنافع-الترقية والتقدم-التوازن بين الحياة والعمل-السمات الوظيفية-السلوك الأشرافي-ظروف العمل المادية

ويعد هذا المتغير المستقل متغير مهما لفهم كيف تؤثر التفاعلات الإيجابية والسلبيات في بيئة العمل على الأفراد في النية وترك العمل

المتغير التابع : النية لترك العمل

يعد هذا المتغير التابع مهم جدا حيث يعكس النتائج السلبية المحتملة مما يضيف عمقا للدراسة

المتغير الوسيط: الالتزام التنظيمي وإبعاده وهو الالتزام العاطفي-الالتزام المستمر-الالتزام المعياري

حيث يعد هذا المتغير الوسيط مهما جدا للتأثير على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل

ف نجد هنا مدى الترابط بين المتغيرات وكيف تؤثر كل منها على الأخرى بطريقة كانت إيجابية أو سلبية حيث هي علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي و جودة الحياة الوظيفية و عكسية لدى النية على ترك العمل أي كلما كان هناك التزام تنظيمي واضح ومنظم زادت جودة الحياة الوظيفية وبالتالي تقل النية لترك العمل

-تحليل فروض الدراسة: نجد أنه يتم تحديد فرضين رئيسيين وفروض فرعية وتم ذكرها سابقا حيث الفرض الرئيسي الأول يتكون من عدة فروض فرعية وفرض رئيسي ثاني

-مدى ارتباط الفروض بعنوان الدراسة:

الارتباط : الفروض مرتبط ارتباطا وثيقا بعنوان الدراسة(تأثير الالتزام التنظيمي على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و النية على ترك العمل) اذ تعكس الفروض كيف تؤثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية و أبعاد الالتزام التنظيمي على النية على ترك العمل مما يجعلها ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة

-و مدى تحقيق الاهداف:

-تحقيق الاهداف: الفروض تدعم تحقيق أهداف الدراسة من خلال

توضيح العلاقة : تساعد في توضيح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و النية على ترك العمل

تقديم نتائج قابلة للقياس : الفروض الفرعية توفر نتائج محددة يمكن قياسها وتحليلها

-توجيه البحث: تسهم الدراسة في توجيه البحث نحو فهم تأثير الالتزام التنظيمي على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و النية على ترك العمل حيث

يسهم البحث في فهم الجوانب المختلفة حول تأثير هذه المتغيرات بعضها ببعض

-وضوح الفروض: نجد أن الفرض الرئيسي الأول كانا واضحا جدا وتم توضيح اكثر من خلال الفروض الفرعية ولكن الفرض الرئيسي الثاني وهو

الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين ممارسات جودة الحياة الوظيفية على النية لترك العمل فكانت أطلب هذا الفرض مزيدا من التحديد أفضل من

طرحه كفرض عام

-إغفال المتغيرات: قد يكون من المفيد تتضمن متغيرات أخرى غير المتغيرات التي ذكرت سابقا على سبيل المثال الأداء الوظيفي الاحتراق

الوظيفي و الاستغراق الوظيفي أو مثل الدعم الاجتماعي أو الضغوط النفسية وغيرها

إتساق الفروض: كانت الفروض واضحة ومفهومة ومباشرة مما يسهل الربط بينها

تحليل النتائج : لابد من التأكد من النتائج تعكس العلاقات الحقيقية بين المتغيرات

-استخدام أدوات قياس متنوعة: تم استخدام أدوات قياس متنوعة من معززة مصداقية النتائج رغم الصعوبات التي واجهت الباحثين من حيث الحجم

الهائل ادى إلى عدم إمكانية جمع كامل العينة و وكذلك القيد الآخر التي واجهتها وهو الحد الزمني لأنهاء البحث والذي كانا عائقا لجمع حجم عينة

أكبر لتمثيل البيانات قيد الدراسة

-التوصيات:

-توسيع نطاق البحث: النظر في تأثير متغيرات أخرى قد يكون له تأثير على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية على نية يترك العمل وكذلك كان لابد

أن يشمل البحث الإناث و الذكور معا