

العنوان

تحسين جودة حياة الموظف عن طريق قياس نبضات القلب

إعداد الطالب/

محمد بن سامي ثروت

242000910

إشراف/

فيصل عبد الحميد

العام الدراسي:

2025

Midocean University



College of Management

\Master of Business Administration

Title

Improving employee quality of life by measuring heart rate

Prepared by:

Mohammed Sami Tharwat

242000910

Supervised by:

Faisal Abdul Hamid

Year:

2025

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحسين جودة حياة الموظف من خلال قياس نبضات القلب، وذلك باستخدام المنهج الوصفي لتحليل العلاقة بين هذه التقنية ومستوى رفاهية الموظفين في بيئة العمل. تسعى الدراسة إلى تقديم صورة دقيقة عن تأثير قياس نبضات القلب في تعزيز بيئة العمل وتقليل مستويات الإجهاد، مما يسهم في زيادة الإنتاجية والارتباط الوظيفي.

المنهجية:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني وزع على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 160 موظفًا من العاملين في الشركات السعودية. يهدف تحليل البيانات إلى تقديم توصيات قائمة على أسس علمية لتحسين جودة حياة الموظفين باستخدام تقنيات متقدمة.

النتائج:

أظهرت النتائج أن توفر الحوافز العادلة ودعم الإدارة يسهمان بشكل كبير في تحسين جودة الحياة الوظيفية، بينما كانت تهيئة مساحات العمل أقل تأثيرًا. كما تبين أن قياس نبضات القلب يساعد الموظفين على إدراك مستوى إجهادهم اليومي، مما يسهم في تحسين رفاهيتهم، رغم وجود بعض المخاوف المتعلقة بالخصوصية. وأكدت الدراسة أن 50.1% من التغيرات في جودة حياة الموظف يمكن تفسيرها عبر استخدام هذه التقنية، مما يدل على أهميتها في تعزيز بيئة العمل.

التوصيات:

توصي الدراسة بضرورة تعزيز استخدام تقنيات قياس نبضات القلب في بيئات العمل، مع مراعاة الجوانب المتعلقة بالخصوصية. كما تؤكد أهمية توفير بيئة عمل داعمة، تشمل حوافز عادلة وفرص تطوير وظيفي، لضمان تحقيق أفضل مستويات جودة الحياة الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة الموظف، قياس نبضات القلب، الحياة الوظيفية.

Abstract

This study aims to improve employee quality of life through heart rate measurement, using a descriptive approach to analyze the relationship between this technology and employee well-being in the workplace. The study seeks to provide an accurate depiction of the impact of heart rate measurement in enhancing the work environment and reducing stress levels, thereby contributing to increased productivity and job engagement.

Methodology:

The study adopts a descriptive analytical approach, collecting data through an electronic questionnaire distributed to a simple random sample of 160 employees working in Saudi companies. The data analysis aims to provide scientifically grounded recommendations for enhancing employee quality of life using advanced technologies.

Results:

The findings indicate that fair incentives and managerial support significantly contribute to improving workplace quality of life, while workplace design has a lesser impact. Additionally, heart rate measurement helps employees recognize their daily stress levels, enhancing their well-being despite concerns related to privacy. The study confirms that 50.1% of the variations in employee quality of life can be explained through the use of this technology, highlighting its importance in fostering a better work environment.

Recommendations:

The study recommends strengthening the use of heart rate measurement technologies in workplaces while considering privacy concerns. It also emphasizes the importance of providing a supportive work environment that includes fair incentives and career development opportunities to ensure optimal employee quality of life.

Keywords: Employee quality of life, heart rate measurement, workplace well-being.

فهرس المحتويات

أ	الملخص:
ج	فهرس الجداول
1	المقدمة:
2	-مشكلة الدراسة
4	-أهمية البحث:
5	-أهداف الدراسة:
6	-تساؤلات الدراسة :
6	- فروض الدراسة:
7	الفصل الثاني
7	الإطار النظري للدراسة
7	أولاً: جودة الحياة الوظيفية:
7	تعريف جودة الحياة الوظيفية
8	أهمية جودة الحياة الوظيفية
11	أبعاد جودة الحياة الوظيفية
13	مراحل تطبيق جودة الحياة الوظيفية
16	عناصر جودة الحياة الوظيفية
18	معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية
20	عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية
22	ثانياً: قياس نبضات القلب:
22	1.العلاقة بين معدل نبضات القلب والإجهاد الوظيفي
23	2. تقنيات قياس نبضات القلب في بيئة العمل
24	3.كيفية استخدام قياس نبضات القلب لتحسين جودة الحياة الوظيفية

25	4. تحديات تطبيق قياس نبضات القلب في بيئة العمل.....
26	ثالثًا: الدراسات السابقة.....
35	الفصل الثالث :
35	منهجية الدراسة.....
35	أولًا: منهج الدراسة :
36	ثانيًا: مجتمع الدراسة:.....
36	ثالثًا: عينة الدراسة:.....
37	رابعًا: خصائص أفراد عينة الدراسة:.....
39	خامسًا: أداة الدراسة:.....
40	سادسًا: صدق أداة الدراسة:.....
43	سابعًا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:.....
44	ثامنًا: حدود البحث:.....
44	الفصل الرابع:.....
44	تحليل البيانات
44	المحور الأول: طرق تحسين جودة حياة الموظف:.....
46	المحور الثاني: أهمية تحسين جودة حياة الموظف في المؤسسات.....
50	المحور الرابع: ماهية طريق قياس نبضات القلب
53	اختبار فرضيات الدراسة:.....
61	الفصل الخامس:
61	النتائج العامة والتوصيات.....
61	أولًا: النتائج العامة:.....
62	ثانيًا: التوصيات:.....
63	الخاتمة:

المراجع:	64.....
استمارة استبيان:	69.....

فهرس الجداول

الجدول رقم 1: الجنس.....	37.....
الجدول رقم 2: العمر.....	37.....
الجدول رقم 3: المستوى التعليمي.....	38.....
الجدول رقم 4: سنوات الخبرة.....	38.....
الجدول رقم 5: معامل ارتباط بيرسون لمحور طرق تحسين جودة حياة الموظف.....	40.....
الجدول رقم 6:معامل ارتباط بيرسون لمحور أهمية تحسين جودة حياة الموظف في المؤسسات....	41.....
الجدول رقم 7: معامل ارتباط بيرسون لمحور معوقات جودة حياة الموظف في المؤسسات.....	42.....
الجدول رقم 8: معامل ارتباط بيرسون لمحور ماهية طريقة قياس نبضات القلب.....	43.....
الجدول رقم 9: طرق تحسين جودة حياة الموظف.....	44.....
الجدول رقم 10: طرق تحسين جودة حياة الموظف.....	47.....
الجدول رقم 11: معوقات جودة حياة الموظف في المؤسسات.....	49.....
الجدول رقم 12: ماهية طريق قياس نبضات القلب.....	51.....
الجدول رقم 13: الفرضية الأولى.....	53.....
الجدول رقم 14: الفرضية الثانية.....	55.....
الجدول رقم 15: الفرضية الثالثة.....	58.....

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

أصبحت جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تحظى باهتمام متزايد في منظمات الأعمال، نظرًا لدورها المحوري في تحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية الموظفين. وقد برز هذا المفهوم استجابةً للتغيرات التنظيمية المتسارعة وسعي المؤسسات إلى الحد من التوتر والقلق الوظيفي، خاصة مع تزايد مخاوف العاملين من فقدان وظائفهم أو تراجع الامتيازات المالية والاجتماعية المقدمة لهم. وتعكس جودة الحياة الوظيفية مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل، ومدى شعورهم بالأمان الوظيفي، وقدرتهم على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية.

وفي هذا السياق، يشير وهبة (2021) وإبراهيم وعبد الحميد (2016) إلى أن جودة الحياة الوظيفية تعتمد على مجموعة من العوامل التي تشمل تطوير رأس المال البشري، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز الأداء المؤسسي، إلى جانب توفير الاستقرار الوظيفي والعاطفي للموظفين. لذا، أصبح من الضروري على المؤسسات تبني استراتيجيات فعالة لتحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال تهيئة بيئة عمل داعمة، والاستجابة لاحتياجات الموظفين، وزيادة مستوى مشاركتهم في عملية صنع القرار، مع تقدير جهودهم وتحفيزهم بطرق مستدامة.

وفي هذا الإطار، أكد Abirami et al. (2023) أن توفير الظروف المادية والمعنوية الملائمة يساهم في تعزيز الولاء والالتزام التنظيمي، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء المهني للموظفين. كما أن السياسات

والممارسات المؤسسية التي تركز على تلبية تطلعات الموظفين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز شعور الموظف بالأمان الوظيفي وتحقيق التوازن بين حياته المهنية والشخصية. ونتيجة لذلك، يصبح الموظفون أكثر قدرة على توظيف مهاراتهم بفاعلية، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وضمان استدامة الموارد البشرية (محمود، 2020).

وفي هذا الإطار، يهدف هذا البحث إلى دراسة تحسين جودة حياة الموظف عن طريق قياس نبضات القلب، باعتبارها مؤشرًا حيويًا يعكس مستوى التوتر أو الراحة التي يختبرها الموظف أثناء العمل. ومن خلال تحليل هذه البيانات، يمكن للمؤسسات تقييم تأثير بيئة العمل على الصحة النفسية والجسدية للموظفين، مما يساعدها في تطوير استراتيجيات تدعم رفاهية الموظفين وتعزز إنتاجيتهم.

-مشكلة الدراسة.

من الملاحظ قلة الدراسات العربية التي تناولت مفهوم "إدارة تجربة الموظف" وتأثيره على جودة الحياة الوظيفية، رغم أن هذا المفهوم يعد من العوامل الأساسية في تحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية الموظفين. فعلى الرغم من الأهمية المتزايدة لهذا المجال في الأبحاث الغربية والعالمية، إلا أن الدراسات العربية ما زالت في مراحل مبكرة في هذا السياق. وقد أظهرت دراسة صالح (2013) أن مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس بجودة الحياة الوظيفية في كليات التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز كان متوسطًا، مما يعكس الحاجة الماسة لدراسات إضافية تعمق الفهم حول دور "إدارة تجربة الموظف" في تحسين هذه الجودة.

وفي هذا السياق، يهدف هذا البحث إلى المساهمة في الأدبيات الحالية من خلال دراسة موضوع جديد نسبيًا في البيئة العربية وهو تحسين جودة حياة الموظف عن طريق قياس نبضات القلب في بيئة العمل

الحقيقية. إذ يتطرق البحث إلى تأثير الوعي بمعدل ضربات القلب على مشاعر الموظفين وأدائهم، ويكشف عن العلاقة بين الجوانب البيولوجية والفسولوجية لرفاهية الموظف وأداء مهامه الوظيفية. يسعى هذا البحث إلى تقديم رؤى جديدة حول كيفية استخدام البيانات الحيوية التي يتم جمعها من خلال تقنيات قياس نبضات القلب لتعزيز تجربة الموظف في بيئة العمل.

من خلال استخدام أساليب بحث كمية ونوعية، يهدف هذا البحث إلى فهم أعمق لكيفية تأثير هذه المؤشرات الفسيولوجية على رفاهية الموظفين في بيئات العمل، وكذلك على أدائهم الوظيفي. يعتمد البحث على تحليل البيانات البيولوجية الناتجة عن قياس نبضات القلب ويقارنها بالتغيرات في مشاعر الموظفين ومستوى رضاهم عن بيئة العمل. كما يعكف البحث على تطوير استراتيجيات عملية يمكن للمؤسسات أن تعتمد عليها لتحسين تجربة الموظف عن طريق فهم أعمق لحالته الفسيولوجية والنفسية في أثناء العمل.

في النهاية، يسعى هذا البحث إلى تقديم إسهامات قيمة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يمكن أن يساعد المؤسسات على تطوير استراتيجيات مبتكرة تدعم رفاهية الموظفين وتحسن بيئة العمل من خلال توظيف تقنيات فسيولوجية. مثل هذه الاستراتيجيات يمكن أن تسهم في تعزيز إنتاجية الموظفين، وتقليل مستويات الضغط والتوتر، وزيادة الإحساس بالانتماء والتواصل داخل بيئات العمل. من خلال هذه النتائج، قد تكون هناك إمكانية لتحسين جودة الحياة الوظيفية ليس فقط من خلال السياسات الإدارية التقليدية، ولكن أيضًا من خلال دمج أدوات وتقنيات علمية جديدة تهدف إلى تعزيز رفاهية الموظفين بشكل شامل.

-أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية

يساهم هذا البحث في توسيع المعرفة حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية من خلال تقديم رؤية جديدة تعتمد على قياس المؤشرات الحيوية مثل معدل نبضات القلب، وهو مجال لم يحظَ بقدر كافٍ من الاهتمام في الدراسات العربية.

يسهم البحث في تعزيز الفهم النظري للعلاقة بين الضغوط الوظيفية والصحة الفسيولوجية للموظفين، مما يوفر إطاراً علمياً لدراسة العوامل المؤثرة في بيئة العمل.

يدعم البحث تطور نظريات إدارة تجربة الموظف من خلال تقديم أدلة جديدة على تأثير بيئة العمل على الحالة النفسية والجسدية للموظفين، مما يساعد في تطوير نماذج نظرية أكثر شمولية حول جودة الحياة الوظيفية.

يساهم البحث في تسليط الضوء على أهمية استخدام التقنيات الحديثة مثل تتبع المؤشرات الحيوية في قياس وتحسين تجربة الموظف، وهو ما يعزز التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية المبنية على البيانات.

ثانياً: الأهمية العلمية والتطبيقية

يتيح استخدام معدل نبضات القلب كأداة لقياس جودة الحياة الوظيفية منهجية علمية أكثر دقة مقارنة بالطرق التقليدية مثل الاستبيانات والمقابلات، حيث يعكس معدل ضربات القلب التغيرات الفسيولوجية الناتجة عن الضغوط الوظيفية بشكل مباشر.

من خلال تحليل بيانات معدل نبضات القلب في بيئة العمل، يمكن للمؤسسات تحديد العوامل التي تسبب التوتر للموظفين واتخاذ تدابير لتحسين بيئة العمل، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية. يتيح البحث للإدارات العليا اتخاذ قرارات مبنية على بيانات حقيقية حول مدى راحة الموظفين أو تعرضهم للضغط، مما يساعد في تطوير سياسات أكثر كفاءة لتحقيق رفاهية الموظفين. تعزيز الأداء المؤسسي: يؤدي تحسين جودة الحياة الوظيفية إلى زيادة رضا الموظفين ورفع مستوى أدائهم، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية العامة للمؤسسة. يبرز البحث أهمية دمج التقنيات الحديثة مثل الأجهزة القابلة للارتداء في تحسين بيئة العمل، وهو ما يمكن أن يشكل نقلة نوعية في أساليب قياس وإدارة تجربة الموظف.

خاتمة

يُعد هذا البحث خطوة مهمة في تطوير منهجيات أكثر علمية وفعالية لتحسين جودة حياة الموظفين، حيث يربط بين البيانات الحيوية والتجربة الوظيفية، مما يساعد المؤسسات على خلق بيئات عمل أكثر صحة وإيجابية، ويعزز من الأداء الفردي والتنظيمي بشكل عام.

-أهداف الدراسة:

- التعرف على أهمية تحسين جودة حياة الموظف في المؤسسات.
- التعرف على معوقات جودة حياة الموظف في المؤسسات.
- التعرف على ماهية طريق قياس نبضات القلب ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية.

-تساؤلات الدراسة:

يمكن تحديد التساؤل الرئيسي في التالي :

كيفية تحسين جودة حياة الموظف عن طريق قياس نبضات القلب؟

- ما أهمية تحسين جودة حياة الموظف في المؤسسات؟
- ما هي معوقات جودة حياة الموظف في المؤسسات؟
- ما آلية قياس نبضات القلب، وكيف يمكن أن تساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية؟

- فروض الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين جودة حياة الموظف و طريق قياس نبضات القلب.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهمية تحسين جودة حياة الموظف و طريق قياس نبضات القلب.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابعادة المختلفة لجودة حياة الموظف و قياس نبضات القلب.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

أولاً: جودة الحياة الوظيفية:

تعريف جودة الحياة الوظيفية

شهد مفهوم جودة الحياة الوظيفية اهتمامًا متزايدًا، حيث تناولته العديد من الأبحاث والدراسات التي سعت إلى تحديد ماهيته وتعريفه من زوايا مختلفة. وعلى الرغم من اختلاف وجهات النظر حول هذا المفهوم، إلا أن جميع التعريفات تتفق على أنه يركز على تحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية الموظفين.

حيث تشير جودة الحياة الوظيفية إلى مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة التي تُنفَّذ بشكل مستمر بهدف تحسين مختلف العوامل المؤثرة على الحياة الوظيفية للموظفين، مع الأخذ في الاعتبار تأثيرها على حياتهم الشخصية أيضًا. ويسهم هذا التطوير في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وتعزيز رضا الموظفين والمتعاملين معها (عبد المطلب، 2016).

كما يُنظر إلى جودة الحياة الوظيفية على أنها تحسين شامل لبيئة العمل، وتعزيز الرضا الوظيفي، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، مما يساعد في الحد من الضغوط المهنية، ويعزز الشعور بالأمان الوظيفي لدى الموظفين (نصر، 2020).

وفي سياق آخر، يُمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية على أنها مجموعة من السياسات والإجراءات والعمليات التي تعتمدها المؤسسة بهدف تطوير وتحسين بيئة العمل، مما ينعكس إيجابيًا على أداء الأفراد والمنظمة ككل. ومن خلال توفير بيئة داعمة تلبي احتياجات الموظفين وتحقق تطلعاتهم، تستطيع

المؤسسة تعزيز استمراريته ونجاحها، وزيادة قدرتها على مواجهة الأزمات والتحديات المختلفة (المخلافي، 2020).

ويمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية بأنها مستوى السعادة والرضا الذي يشعر به الموظفون في بيئات عملهم، ومدى قدرتهم على تلبية احتياجاتهم المهنية والشخصية من خلال توفير بيئة عمل داعمة وخدمات مادية ومعنوية تلبي تطلعاتهم. كما يُنظر إليها على أنها مجموعة من الأنشطة والبرامج المصممة لتطوير وتحسين ظروف العمل والحياة الشخصية للموظفين، مما يؤدي إلى رفع مستوى أدائهم وتعزيز ولائهم للمؤسسة (سعاد، 2019).

أهمية جودة الحياة الوظيفية

تكمُن أهمية جودة الحياة الوظيفية في توفير بيئة عمل مناسبة تعزز من رضا الموظفين وتحفزهم على الأداء بكفاءة عالية. فهي تشمل ضمان ظروف عمل ملائمة، وإشراف فعال، ونظام عادل للأجور والمكافآت، إلى جانب توفير الاهتمام اللازم بتطوير الموظفين وتمكينهم من التأثير في وظائفهم والمشاركة الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسة.

كما تسهم جودة الحياة الوظيفية في تعزيز قنوات الاتصال داخل المؤسسة وخارجها، وتصميم أنظمة مكافآت عادلة تعكس جهود الموظفين، إلى جانب توفير بيئة عمل داعمة تزيد من رضاهم وتعزز من التزامهم الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تعمل على تحسين أساليب الإشراف، وتعزيز مشاركة الموظفين في عملية صنع القرار، مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسة.

وتبرز أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال تأثيرها المباشر على تحفيز الموظفين، وزيادة ولائهم للمؤسسة، وتقليل معدل دوران العمل، وتعزيز الإنتاجية، مما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة وضمان استدامتها في بيئة عمل تنافسية.

كما تلعب جودة الحياة الوظيفية دورًا محوريًا في نجاح المؤسسات واستمراريتها، حيث تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تعزز من رفاهية الموظفين وتحسن من مستوى أدائهم. وتتجلى أهميتها من خلال مجموعة من العوامل التي تؤثر على المؤسسة وموظفيها على حد سواء، ومن أبرز هذه العوامل:

1. جذب الكفاءات والاحتفاظ بها:

تساعد جودة الحياة الوظيفية المؤسسات على استقطاب المواهب والكفاءات المتميزة والاحتفاظ بها، مما يسهم في بناء فريق عمل قوي قادر على تحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية. إذ يبحث الموظفون الموهوبون عن بيئات عمل تضمن لهم الراحة والاستقرار وتوفر لهم فرص التطور المهني، مما يعزز رغبتهم في الاستمرار داخل المؤسسة.

2. استثمار رأس المال البشري كمصدر للميزة التنافسية:

يعد الاستثمار في الكفاءات البشرية أحد العوامل الرئيسية التي تمنح المؤسسات ميزة تنافسية مستدامة، خاصة عندما يرتفع معدل رضا الموظفين. فالموظف الراضي والمحفّز يكون أكثر قدرة على الإبداع والابتكار، مما يسهم في تعزيز الأداء المؤسسي ويدعم تحقيق الأهداف طويلة المدى.

3. تحقيق التوافق بين الأهداف الشخصية والمؤسسية:

عندما يتم ربط أهداف الموظفين الشخصية بأهداف المؤسسة، يصبح تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية أكثر سهولة، مما يؤدي إلى تعزيز الانتماء المؤسسي. فكلما شعر الموظفون بأنهم جزء من رؤية المؤسسة ورسالتها، زادت مستويات التزامهم وإنتاجيتهم، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام.

4. تحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية:

توفر جودة الحياة الوظيفية بيئة عمل داعمة من خلال سياسات وإجراءات مناسبة تضمن راحة الموظفين وتحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم. إذ يساهم تحسين بيئة العمل في رفع معدلات الإنتاجية وتعزيز الولاء الوظيفي، كما يقلل من معدلات الاستقالات، مما يساعد المؤسسة على تحقيق الاستقرار التنظيمي والحد من التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب موظفين جدد.

5. تقليل المخاطر المهنية وتحسين معدلات الاستدامة:

يرتبط ارتفاع مستوى رضا الموظفين بتقليل معدلات الغياب وحوادث وإصابات العمل، مما يقلل من تكاليف التعويضات والتأمينات التي تتحملها المؤسسة. فوجود بيئة عمل صحية ومستقرة يقلل من الإرهاق الوظيفي، ويعزز السلامة المهنية، مما يساهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة مستوى تركيزهم أثناء العمل.

6. رفع مستوى الولاء المؤسسي وتحسين الأداء العام:

تؤدي جودة الحياة الوظيفية إلى تعزيز ولاء الموظفين للمؤسسة، مما ينعكس على استمراريته في العمل وبذل المزيد من الجهود لتحقيق أهداف المؤسسة. فكلما شعر الموظف بالاهتمام والتقدير من قبل المؤسسة، زادت رغبته في تطوير أدائه والمساهمة بفعالية في تحسين جودة الإنتاج والخدمات المقدمة للعملاء (البربري، 2016).

تعد جودة الحياة الوظيفية عنصراً أساسياً في تحقيق النجاح والاستدامة المؤسسية، حيث تساهم في تحسين بيئة العمل، وتعزيز رضا الموظفين، وتقليل المشكلات التنظيمية المرتبطة بالدوران الوظيفي والغياب والإصابات. ومن خلال الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية، تستطيع المؤسسات بناء بيئة محفزة ومتميزة قادرة على تحقيق النمو والتطور المستدام.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تعد جودة الحياة الوظيفية مفهوماً متعدد الأبعاد، حيث تختلف مكوناتها وفقاً لطبيعة العمل ورؤية الباحثين، مما يؤدي إلى اختلاف أهميتها وأولويتها تبعاً لاحتياجات الموظفين وظروف العمل المختلفة. ورغم هذا التنوع، تبرز عدة أبعاد رئيسية تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين واستقرارهم، ومن أبرزها:

1. ظروف العمل المادية: تؤثر بيئة العمل المادية بشكل مباشر على صحة الموظفين النفسية

والجسدية، مما ينعكس على مستوى أدائهم وإنتاجيتهم. فكلما كانت بيئة العمل مجهزة تجهيزاً مناسباً وتتوفر فيها شروط الراحة والأمان، زادت قدرة الموظفين على التركيز في أداء مهامهم

بفعالية. كما أن تهيئة بيئة عمل مناسبة تساعد المؤسسات على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها، مما يساهم في تحسين مستوى الأداء العام.

2. **التوازن بين الحياة الشخصية والعمل:** يمثل تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية تحديًا مشتركًا بين أصحاب العمل والموظفين. فالمؤسسات تسعى إلى بناء ثقافة تنظيمية تعزز التزام الموظفين بمهامهم أثناء ساعات العمل، في حين يسعى الموظفون إلى تحقيق هذا التوازن دون أن يؤثر ذلك على مسؤولياتهم الوظيفية. يتطلب تحقيق هذا الهدف تبني سياسات مرنة تساعد على توفير بيئة داعمة تتيح للموظفين التوفيق بين التزاماتهم العملية والخاصة، مما ينعكس إيجابيًا على مستوى رضاهم وإنتاجيتهم.

3. **الأجور والمكافآت:** يمثل نظام الأجور والمكافآت أحد العوامل الحاسمة في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الالتزام التنظيمي. فكلما شعر الموظف بأن المقابل المادي الذي يحصل عليه يتناسب مع الجهد الذي يبذله، زادت رغبته في أداء عمله بإتقان وحرصه على الالتزام بمواعيد العمل. وعلى العكس، فإن عدم الشعور بعدالة الأجور قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الحماس للعمل، وزيادة الغياب، وضعف الإنتاجية. لذلك، يعد وضع نظام عادل وشفاف للأجور والحوافز من الركائز الأساسية لضمان تحفيز الموظفين وتعزيز ولائهم للمؤسسة.

4. **إتاحة فرص الترقية والتقدم المهني:** تلعب فرص الترقية والتطور المهني دورًا أساسيًا في تحفيز الموظفين وتعزيز انتمائهم للمؤسسة. فالحصول على ترقية إلى منصب أعلى لا يعني فقط زيادة الراتب، بل يشمل أيضًا إعادة تحديد المسؤوليات وتوسيع نطاق الخبرات والمهارات، مما يزيد من شعور الموظف بالإنجاز والتقدير. لذا، تسعى المؤسسات الناجحة إلى توفير بيئة تدعم التطور المهني، سواء من خلال برامج التدريب المستمر أو فتح مسارات واضحة للترقية، مما يساهم في رفع مستوى الأداء العام.

5. الأمان والاستقرار الوظيفي: يبعد الشعور بالأمان الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على راحة الموظف وارتباطه بالمؤسسة. فكلما شعر الموظف بالاستقرار في وظيفته واطمأن إلى استمراريته في العمل، زادت ثقته بالمؤسسة وارتفع مستوى التزامه وانتمائه لها. يساهم الأمان الوظيفي في رفع الروح المعنوية للموظفين، وتحسين الأداء، وزيادة الإنتاجية، بالإضافة إلى خلق بيئة عمل مستقرة تعزز من جودة الخدمات المقدمة. كما أن استقرار الموظف داخل المؤسسة يساعده على التكيف مع بيئة العمل وتبني قيمها وثقافتها، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية (البياري، 2018).

تشكل هذه الأبعاد الخمسة ركائز أساسية لجودة الحياة الوظيفية، حيث يساهم كل منها في خلق بيئة عمل محفزة ومستدامة تدعم تطور الموظفين وتحافظ على استقرارهم. ومن خلال تحقيق التوازن بين هذه العوامل، تستطيع المؤسسات تحسين أداء موظفيها، وزيادة ولائهم، ورفع مستوى الإنتاجية، مما ينعكس إيجابياً على نجاحها ونموها على المدى الطويل.

مراحل تطبيق جودة الحياة الوظيفية

تتضمن مراحل جودة الحياة الوظيفية سلسلة من الخطوات التي تهدف إلى تنفيذ وتحسين بيئة العمل بما يعزز من رفاهية الموظفين ورفع مستوى أدائهم. ويمكن تلخيص هذه المراحل فيما يلي:

1. التقييم المبدئي

تقوم الإدارة بالتعاون مع النقابات العمالية بإجراء تقييم أولي لجودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل، وذلك بهدف التعرف على التحديات والفرص المتاحة.

2. اتخاذ القرارات المناسبة:

يتم اتخاذ قرارات استراتيجية بشأن كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية وفقاً لاحتياجات المؤسسة والموظفين، مع تحديد الأهداف المرجوة والخطوات التنفيذية.

3. إعداد برنامج جودة الحياة الوظيفية:

يشمل هذا البرنامج مجموعة من الإجراءات التنظيمية، مثل:

- تشكيل لجنة مشتركة بين الإدارة والموظفين لمتابعة التنفيذ.
- تعزيز التفاعل بين الموظفين والإدارة لتحقيق التعاون المشترك.
- إجراء تحليل شامل للوضع الحالي وتحديد الأهداف المستقبلية المرجوة.
- تصميم هيكل تنظيمي مناسب يأخذ في الاعتبار بيئة العمل ومتطلباتها.
- تقديم برامج تدريبية للموظفين لضمان التكيف مع التغييرات الجديدة.

4. تنفيذ البرامج الخاصة بجودة الحياة الوظيفية:

يتم تطبيق البرامج المخططة وتقديمها للموظفين وفقاً للمراحل المحددة، لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

5. قياس ردود أفعال الموظفين:

يتم جمع آراء الموظفين حول البرامج المقدمة، للتأكد من مدى فعاليتها وملاءمتها لاحتياجاتهم المهنية والشخصية.

6. تعميم البرنامج على جميع المستويات التنظيمية:

يتم نشر برنامج جودة الحياة الوظيفية ليشمل جميع الفئات داخل المؤسسة، من خلال استراتيجيات الاتصال الفعّالة والتدريب المستمر.

7. متابعة تنفيذ البرنامج في بيئة العمل:

يتم مراقبة كيفية تأثير البرنامج على بيئة العمل، وضمان استمرارية تطبيقه بما يحقق أفضل النتائج.

8. التطوير المستمر والتحسين:

يُجرى تقييم دوري للبرنامج من خلال التغذية الراجعة، مع العمل على إدخال تحسينات مستمرة تشمل التدريب، الحد من التوتر، تعزيز الالتزام، وتحفيز الموظفين من خلال المكافآت المناسبة.

9. قياس مدى نجاح البرنامج:

يتم تقييم فعالية جودة الحياة الوظيفية من خلال قياس الإنتاجية، وتحسين قنوات الاتصال، ومدى رضا الموظفين عن بيئة العمل.

10. الالتزام بالتحسين المؤسسي المستدام:

لضمان استمرارية نجاح جودة الحياة الوظيفية، يتم اعتماد سياسات طويلة المدى تهدف إلى تطوير بيئة العمل بشكل مستدام وتحقيق رؤية المؤسسة المستقبلية (بومحان & أقطي، 2018).

تتطلب جودة الحياة الوظيفية منهجًا متكاملًا يشمل التخطيط، التنفيذ، المتابعة، والتطوير المستمر لضمان تحقيق بيئة عمل مثالية تساهم في تحسين الأداء العام وتحقيق رضا الموظفين، مما ينعكس إيجابًا على المؤسسة ككل (سعد، 2021).

عناصر جودة الحياة الوظيفية

تعتمد كفاءة المؤسسات في تحقيق مخرجات عالية الجودة على الإدارة الفعالة لمواردها البشرية. فالمنظمات التي تسعى إلى تحقيق أداء متميز تهتم بعدة عناصر أساسية تؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية وجودة العمل. ومن أبرز هذه العناصر:

1. الرضا الوظيفي كمؤشر نفسي

يُعد الرضا الوظيفي أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء الموظفين واستقرارهم داخل المؤسسة. فهو يعبر عن الدرجة التي يشعر فيها الفرد بالراحة والرضا عن عمله، ومدى توافقه مع توقعاته وأهدافه المهنية. لا يقتصر الرضا الوظيفي على الاستمتاع بالعمل فقط، بل يشمل أيضًا الإحساس بالإنجاز والتقدير من قبل المؤسسة. الموظفون الذين يشعرون بالرضا يكونون أكثر إنتاجية، وأكثر التزامًا بأهداف المنظمة، مما ينعكس إيجابًا على بيئة العمل وجودة الأداء.

2. العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل

تلعب العلاقات الاجتماعية بين الموظفين دورًا محوريًا في تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي. لا يعمل الأفراد لتحقيق احتياجات مادية فقط، بل يحتاجون إلى بيئة تواصل اجتماعية تدعمهم نفسيًا وتعزز إحساسهم بالانتماء. بالتفاعل الإيجابي بين الزملاء، ودعم الفريق، وعلاقة الموظف برؤسائه كلها عوامل تساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية. كلما كان المدير واعيًا بصعوبات العمل ومتفهمًا لها، كانت العلاقة بينه وبين الموظفين أكثر إيجابية، مما يؤدي إلى زيادة التحفيز والإنتاجية.

3. نظام الحوافز وآليات العقاب

يعد نظام الحوافز من الأدوات المهمة التي تستخدمها المؤسسات لتحفيز الموظفين وتعزيز أدائهم. تختلف أنظمة الحوافز من مؤسسة إلى أخرى، ولكن من الضروري أن تكون عادلة ومتوافقة مع أداء الموظفين لضمان تحفيزهم المستمر. ينبغي أن تشمل الحوافز جوانب مادية مثل المكافآت والعلاوات، وكذلك الجوانب المعنوية مثل التقدير والشكر. أما فيما يتعلق بأنظمة العقاب، فقد أظهرت الدراسات أن فعاليتها محدودة، حيث يكون تأثيرها مؤقتاً وقد تؤدي إلى آثار سلبية مثل انخفاض الروح المعنوية. لذلك، من الأفضل التركيز على التحفيز الإيجابي بدلاً من العقاب كأسلوب لتعزيز جودة الحياة الوظيفية.

4. بيئة العمل وتأثيرها على الأداء

تؤثر بيئة العمل بشكل مباشر على مستوى رضا الموظفين وإنتاجيتهم. تسعى المؤسسات الحديثة إلى تحسين بيئة العمل وجعلها أكثر راحة وجاذبية من خلال تطوير المرافق، وتحسين ظروف العمل، وتوفير المساحات الملائمة للعمل الجماعي والفردى. تنقسم بيئة العمل إلى عدة جوانب، منها:

- البيئة المادية: وتشمل تصميم أماكن العمل، جودة الإضاءة، التهوية، وتوفير المعدات والأدوات اللازمة لإنجاز المهام بكفاءة.
- البيئة النفسية: وهي مرتبطة بمستوى الضغط النفسي، والعدالة في التعامل، ومدى توفر الدعم النفسي للعاملين.
- البيئة الاجتماعية: وتتعلق بالعلاقات المهنية بين الزملاء، والتعاون داخل فرق العمل، ومستوى الاندماج الاجتماعي في المؤسسة.

يؤدي تحسين بيئة العمل إلى رفع الروح المعنوية للموظفين وزيادة التزامهم، مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء والإنتاجية العامة للمؤسسة (العمرى، الباقي، 2017).

تُعتبر جودة الحياة الوظيفية عاملاً أساسياً في تحقيق النجاح المؤسسي من خلال التركيز على تحقيق الرضا الوظيفي، بناء علاقات اجتماعية داعمة، تطبيق أنظمة تحفيزية عادلة، وتحسين بيئة العمل. ومن خلال تعزيز هذه العناصر، تستطيع المؤسسات رفع مستوى الأداء، وتحقيق الاستدامة، وضمان رضا موظفيها وولائهم.

معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية

على الرغم من الجهود المبذولة لتطبيق جودة الحياة الوظيفية، إلا أن هناك مجموعة من المعوقات التي تحد من تطوير هذه الفلسفة في بيئات العمل. ويعود ذلك غالباً إلى التركيز قصير الأمد على تحقيق الأرباح والعوائد المالية، حتى لو كان ذلك على حساب راحة الموظفين وسلامتهم. ومن أبرز هذه المعوقات ما يلي:

1. ضعف ثقافة المؤسسة:

في بعض المؤسسات، تُعتبر جودة الحياة الوظيفية مجرد مفهوم ثانوي وليست جزءاً أساسياً من استراتيجياتها، ويعود ذلك غالباً إلى توجهات الإدارة العليا التي لا تعطي الأولوية لهذه الفلسفة.

2. نقص الوعي التنظيمي والمركزية في اتخاذ القرار:

يؤدي غياب الوعي الكافي حول أهمية جودة الحياة الوظيفية إلى مقاومة التغيير، كما أن المركزية الشديدة وعدم الاستعداد لتفويض السلطة يقللان من قدرة الموظفين على المشاركة في تطوير بيئة عملهم.

3. التكاليف المرتفعة

يُنظر إلى توفير بيئة عمل مريحة ومحفزة على أنه عبء مالي، حيث تتطلب تحسين الظروف المادية، وزيادة الأجور، وتقديم الحوافز تكلفة إضافية قد تزيد من الأعباء المالية على المؤسسة.

4. نقص التدريب والتطوير

عدم توافق جودة الحياة الوظيفية مع مهارات وخبرات الموظفين يشكل تحديًا، حيث إن غياب التدريب المناسب وعدم توفير فرص التطوير يؤثران على قدرة الأفراد على التكيف مع هذه الفلسفة وتحقيق أقصى استفادة منها.

5. الهياكل التنظيمية المعقدة والقيادة التقليدية:

تعيق الأنظمة البيروقراطية والقيادة التقليدية غير الداعمة للتغيير تنفيذ مبادرات جودة الحياة الوظيفية، حيث تظل أنماط الإدارة القديمة عائقًا أمام تبني أساليب جديدة تعزز رفاهية الموظفين (معروف & بويلي، 2020).

يتطلب تطبيق جودة الحياة الوظيفية تغييرات جوهرية في الثقافة المؤسسية، وأساليب القيادة، وطرق إدارة الموارد البشرية. ومن خلال تعزيز الوعي، وتطوير الهياكل التنظيمية، والاستثمار في التدريب والتطوير، يمكن تقليل هذه المعوقات وتحقيق بيئة عمل أكثر تحفيزاً وإنتاجية.

عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية

لضمان نجاح برامج جودة الحياة الوظيفية وتجنب الإنفاق غير المجدي، لا بد من توافر مجموعة من العوامل الأساسية، والتي تتمثل فيما يلي:

1. نظم الاتصالات الفعالة

- تعد نظم الاتصالات عنصراً أساسياً لضمان تدفق المعلومات داخل المنظمة وتعزيز الشفافية.
- تمكّن العاملين من التعبير عن آرائهم وأفكارهم، مما يساهم في تحقيق التفاهم المشترك بين جميع الأطراف الفاعلة في المؤسسة.
- تساهم في بناء علاقات اجتماعية قوية وتعزيز التعاون بين الموظفين والإدارة.

2. نظم المقترحات ودورها في التطوير

- تعتمد جودة الحياة الوظيفية على إشراك الموظفين في تحسين بيئة العمل من خلال نظم المقترحات، حيث يُتاح للموظفين تقديم أفكارهم التطويرية.
- تشجع هذه النظم على الابتكار، وتعزز الشعور بالانتماء والمشاركة في صنع القرار.
- يُفضل أن يكون هناك آلية واضحة لتقييم المقترحات ومناقشتها بشفافية لضمان تنفيذ الأفكار القيمة.

3. جهود المنظمة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية

- تعتمد جودة الحياة الوظيفية على التزام المنظمة بتوفير بيئة عمل مثالية، وذلك من خلال:
- توفير بيئة عمل صحية وأمنة تحمي الموظفين من المخاطر المهنية.
- تحسين المناخ التنظيمي من خلال توفير بيئة معنوية داعمة تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة.
- تعزيز مفهوم المشاركة الفعالة في صنع القرار، مما يزيد من شعور الموظفين بالمسؤولية والانتماء.
- تحقيق الاستقرار الوظيفي من خلال عقود عمل عادلة ومزايا تنافسية.
- إعادة تصميم الوظائف بحيث تتناسب مع التغيرات البيئية ومتطلبات التطور، مما يحفز الابتكار والإبداع.
- ضمان عدالة نظم الأجور والمكافآت، بحيث يشعر الموظفون بالتقدير والتحفيز المستمر.
- إتاحة فرص النمو والتطوير الوظيفي لتعزيز المسار المهني للموظفين.
- خلق بيئة تحفز الإنتاجية من خلال توفير أدوات وتقنيات عمل متطورة.
- تعزيز العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة الموظفين، من خلال احترام الخصوصية وإرساء ثقافة الاحترام المتبادل (فريد، 2024).

لنجاح برامج جودة الحياة الوظيفية، يجب أن تتحلى المؤسسات بالمرونة التنظيمية، وتحديث أساليب القيادة، وتعزيز ثقافة المشاركة. كما أن توفير بيئة عمل داعمة تضمن الاستقرار المهني والتطوير المستمر يساهم بشكل كبير في تحقيق رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، مما يعزز قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

ثانيًا: قياس نبضات القلب:

مع تزايد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية، أصبح من الضروري إيجاد وسائل تكنولوجية مبتكرة تساعد على قياس وتحليل مستويات الإجهاد لدى الموظفين، مما يتيح للمؤسسات تحسين بيئة العمل، وتعزيز الإنتاجية، ودعم الصحة النفسية والجسدية للعاملين. يعتبر قياس نبضات القلب أحد أكثر الطرق فعالية في هذا المجال، حيث يوفر بيانات دقيقة حول التغيرات الفسيولوجية التي تحدث بسبب الضغط النفسي والتوتر الوظيفي.

تشير الأبحاث إلى أن التوتر المزمن في بيئة العمل يمكن أن يؤدي إلى أمراض القلب، ارتفاع ضغط الدم، ضعف جهاز المناعة، وانخفاض الأداء والإنتاجية. لذا، فإن استخدام أجهزة قياس نبضات القلب يوفر وسيلة مبتكرة لتقييم الإجهاد واتخاذ تدابير استباقية لتعزيز الصحة والرفاهية في بيئة العمل.

1. العلاقة بين معدل نبضات القلب والإجهاد الوظيفي

يعتبر معدل نبضات القلب مؤشراً هاماً للحالة الصحية والنفسية للفرد، حيث يتأثر بعدة عوامل، منها: التوتر والقلق: يؤدي التوتر إلى زيادة إفراز هرمونات مثل الأدرينالين والكورتيزول، مما يزيد من معدل ضربات القلب.

الاسترخاء: يؤدي الاسترخاء العميق والتنفس العميق إلى انخفاض معدل نبضات القلب، مما يشير إلى مستوى أقل من الإجهاد.

بيئة العمل: بيئة العمل المشحونة بالصراعات والمواعيد الضيقة يمكن أن تؤثر سلباً على القلب والأعصاب، مما يؤدي إلى اضطرابات في الجهاز الدوري.

بالتالي، يمكن من خلال مراقبة تغيرات نبضات القلب تحليل مستوى الإجهاد والتوتر، وتقديم استراتيجيات وقائية تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية (Zieringer & Zapf, 2024).

2. تقنيات قياس نبضات القلب في بيئة العمل

أ. الأجهزة الذكية القابلة للارتداء

تتوفر العديد من الأجهزة الذكية التي تقيس نبضات القلب على مدار اليوم، مثل:

- الساعات الذكية (Apple Watch, Fitbit, Garmin): توفر بيانات فورية حول معدل نبضات

القلب، وتتيح تحليل التغيرات الناتجة عن الإجهاد الوظيفي.

- أساور اللياقة البدنية: تقيس معدل نبضات القلب أثناء العمل، وتقوم بتنبيه الموظف عند تجاوز

حد معين من التوتر.

- أجهزة تخطيط القلب المتنقلة (ECG): توفر قياسات أكثر دقة عن استجابة القلب للضغط النفسي والوظيفي.

ب. تطبيقات الهواتف الذكية

تساعد تطبيقات الهواتف الذكية في تحليل بيانات نبضات القلب، حيث تعمل على:

- تسجيل معدل نبضات القلب تلقائيًا.

- ربط التغيرات في معدل النبض بالعوامل البيئية والضغوط الوظيفية.

- تقديم توصيات شخصية لتحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

ج. تقنية الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الحيوية

- تعتمد بعض الأنظمة على الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات نبضات القلب وربطها بعوامل الإجهاد داخل بيئة العمل.

- يمكن لهذه التقنيات التنبؤ بمستويات الإرهاق لدى الموظفين واقتراح استراتيجيات لتخفيف الضغوط

وتحسين الأداء (McLachlan & Truong, 2023).

3. كيفية استخدام قياس نبضات القلب لتحسين جودة الحياة الوظيفية

يمكن لقياس نبضات القلب أن يساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال تحليل البيانات الحيوية واتخاذ تدابير لتعزيز بيئة عمل صحية ومستدامة. ومن أبرز التطبيقات العملية:

أ. مراقبة مستويات الإجهاد وتحديد أوقات الذروة

- استخدام قياس نبضات القلب لتحديد الفترات التي يتعرض فيها الموظفون لأقصى درجات التوتر، مثل الاجتماعات المهمة أو ضغط العمل العالي.
- مساعدة الإدارة في إعادة هيكلة أوقات العمل بناءً على البيانات الحيوية، مما يقلل من الاحتراق الوظيفي.

ب. تقديم استراتيجيات استباقية للحد من الإجهاد

- تطوير برامج التنفس العميق والتأمل التي يتم تفعيلها تلقائيًا عندما ترتفع نبضات القلب عن المستوى الطبيعي.
- تخصيص فترات راحة ذكية مبنية على تحليل نبضات القلب، لضمان توازن صحي بين فترات العمل والاسترخاء.

ج. دعم التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية

- تحليل البيانات الصحية لمساعدة الموظفين في تحسين عاداتهم اليومية، مثل ممارسة الرياضة والنوم الصحي.
- تمكين الموظفين من تخصيص بيئة العمل وفقًا لمستويات الإجهاد الشخصية، مثل تحسين الإضاءة، الضوضاء، أو تنظيم عبء العمل.

د. تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية

- يمكن للإدارة استخدام تحليل بيانات الإجهاد لاتخاذ قرارات متعلقة بتحسين بيئة العمل، مثل تقليل عدد الاجتماعات غير الضرورية أو تعديل جدول العمل.
- توفير برامج دعم نفسي وعقلي، مثل الاستشارات النفسية وبرامج الرفاهية داخل المؤسسات (Cunningham Ritter et al., 2023).

4. تحديات تطبيق قياس نبضات القلب في بيئة العمل

رغم الفوائد العديدة، هناك بعض التحديات التي قد تواجه تطبيق هذه التقنية، ومنها:

أ. قضايا الخصوصية وحماية البيانات

- قد يشعر الموظفون بعدم الراحة من مشاركة بياناتهم الصحية مع الإدارة، لذا يجب وضع سياسات صارمة لحماية الخصوصية.
- يُفضل أن يتم استخدام البيانات بشكل طوعي وليس إلزاميًا.

ب. التكلفة والتكنولوجيا

- قد يكون توفير الأجهزة القابلة للارتداء لجميع الموظفين مكلفًا، لذا يجب البحث عن بدائل اقتصادية.

- تحتاج الشركات إلى استثمارات في البنية التحتية الرقمية لتحليل البيانات الحيوية بشكل فعال.

ج. الاعتماد على التكنولوجيا وحدها

قياس نبضات القلب ليس الحل الوحيد لتحسين جودة الحياة الوظيفية، بل يجب أن يكون جزءًا من إطار شامل يشمل التوازن بين العمل والحياة، ثقافة العمل الداعمة، وبرامج الرفاهية النفسية.

يُعد قياس نبضات القلب أداة واحدة لمراقبة مستويات الإجهاد وتحسين جودة الحياة الوظيفية، حيث يوفر بيانات قيمة تساعد في تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية. من خلال دمج هذه التقنية مع برامج الرفاهية والتطوير المهني، يمكن للمؤسسات تعزيز إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم، مما ينعكس إيجابًا على الأداء العام والتنمية المستدامة داخل بيئة العمل (Fang,2019).

ثالثًا: الدراسات السابقة

دراسة عسيري (2022) : تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة الأمير سطات بن عبد العزيز في ضوء مدخل إدارة تجربة الموظف.

تهدف الدراسة الحالية إلى استكشاف مستوى جودة الحياة الوظيفية للموظفين وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطات بن عبد العزيز، وتحليل مدى تأييدهم لتطبيق إدارة تجربة الموظف (EEM) ودورها في تحسين هذه الجودة. كما تسعى الدراسة إلى تقديم اقتراحات تعزز من تطبيق هذا المدخل الحديث في إدارة الموارد البشرية. ولتحقيق ذلك، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتم توزيع استبانة على عينة عشوائية من ٣٨٢ فردًا من منسوبي الجامعة خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٤١/١٤٤٠هـ. وبعد إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، أظهرت النتائج أن العينة تقيّم واقع جودة الحياة الوظيفية بدرجة متوسطة، وتوافق بدرجة عالية على أن تطبيق إدارة تجربة الموظف يساهم في تحسين تجربتهم الوظيفية. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بتبني الجامعة مدخل إدارة تجربة الموظف في إدارة الموارد البشرية، بما يشمل إنشاء إدارة متخصصة لدراسة وتحسين تجربة الموظف.

دراسة فريد (2024) : تقييم أثر جودة الحياة الوظيفية علي تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق.

هدفت الدراسة إلى تقييم تأثير جودة الحياة الوظيفية على تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق في مدن القناة. وقد تركزت الدراسة على التعرف على مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية (المادية، الاجتماعية، التنظيمية)، وكذلك استكشاف مدى توافر أبعاد مستوى الأداء التدريسي، البحثي، وخدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس. ولتحقيق هذه الأهداف، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والارتباطي، حيث شملت العينة 80 عضوًا من هيئة التدريس، موزعين حسب درجاتهم العلمية إلى مدرس، أستاذ مساعد، وأستاذ. تم استخدام استبانة مقننة ومحكمة كأداة للدراسة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS الإحصائي.

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية 0.05 بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس. حيث تبين أنه كلما زادت ممارسات جودة الحياة الوظيفية من النواحي المادية، الاجتماعية، والتنظيمية، كلما تحسن مستوى الأداء التدريسي، البحثي، وخدمة المجتمع.

وتوصي الدراسة بضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق في مدن القناة من خلال التعرف على المشكلات التي تشكل ضغوطاً مهنية وحياتية، والعمل على مساعدتهم في حلها. كما تؤكد الدراسة على أهمية توفير نظام عادل وكاف للأجور يتسم بالشفافية، بما يتناسب مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس الحياتية والمهنية، مما يعزز تركيزهم على أداء مهامهم الوظيفية ويجنبهم البحث عن مصادر دخل أخرى.

العزب (2018) : جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال.

يهدف البحث إلى دراسة مستوى جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين في كلية رياض الأطفال بجامعة المنيا، بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة بين هذين المتغيرين. ولتحقيق أهداف البحث، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتصميم استبانتيين: الأولى لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين، وتحتوي على (52) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، والثانية لقياس مستوى الأداء الوظيفي وتحتوي على (12) فقرة. شمل مجتمع البحث (60) موظفًا وموظفة، وتم اختيار عينة مكونة من (41) موظفًا إداريًا من الكلية.

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات وتحليلها. أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في كلية رياض الأطفال بجامعة المنيا كان متوسطًا، حيث بلغت نسبة متوسط الاستجابة (0.65). كما تبين أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين كان أيضًا متوسطًا بنسبة (0.73). بالإضافة إلى ذلك، كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائيًا بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين، حيث بلغ معامل الارتباط (0.78). وهذا يشير إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى تحسين وتطوير أداء العاملين.

عودة (2022) : تأثير سلوك القيادة الخادمة في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطينية بقطاع غزة.

ركزت هذه الدراسة على تحليل سلوك القيادة الخادمة من خلال ستة مجالات، واستكشاف ارتباطها وتأثيرها على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطينية في قطاع غزة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إجراء مسح شامل لموظفي الشق المدني في الوزارة الذين يشغلون مناصب إشرافية، وبلغ عددهم (227) موظفًا، بينما تم تحليل (192) استبانة.

أظهرت النتائج أن سلوك القيادة الخادمة كان سائدًا في الوزارة، وأن جميع مجالاته ترتبط بشكل دال إحصائيًا مع جودة الحياة الوظيفية، والتي جاءت بمستوى متوسط. ومع ذلك، تبين أن مجال "المعالجة العاطفية" هو الوحيد الذي كان له تأثير واضح على جودة الحياة الوظيفية، في حين لم تسجل المجالات الأخرى تأثيرًا دالًا إحصائيًا.

وأوصت الدراسة بأهمية تعزيز القيادة الخادمة كسلوك إداري بين العاملين، نظرًا لدورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية، إلى جانب الحد من الأنماط القيادية التي تميل إلى المركزية، مع تعزيز مشاركة العاملين في عملية صنع القرار. كما أكدت الدراسة على ضرورة بناء الثقة بين الموظفين ومروؤسيهم من خلال سياسات واضحة تتيح لهم مشاركة فاعلة في تحقيق أهداف الوزارة، بالإضافة إلى الاهتمام بطموحات العاملين، ومعالجة مشكلاتهم الشخصية، وتطوير مهاراتهم عبر فهم احتياجاتهم النفسية والشخصية، بما يضمن تحقيق التوازن بين هذه الاحتياجات ومتطلبات العمل.

زاهدي وآخرون، (2021). فحص جودة الحياة العملية: مؤشرات الاختبار التجريبي في المنظمة العامة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية، وتوفير السياق اللازم لتحسين مستوى المساءلة في النظام وتلبية احتياجات الموظفين داخل هذه المؤسسات. ومن أجل تحديد هذه المؤشرات، اعتمد الباحثون على الأسس النظرية للبحث، بالإضافة إلى آراء الخبراء، حيث تم تحديد المؤشرات الرئيسية باستخدام منهج وصفي - استقصائي.

أظهرت نتائج البحث تحديد 15 عنصراً رئيسياً كمؤشرات لجودة الحياة الوظيفية. كما كشفت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية كان غير مرضٍ. ومن بين العناصر المحددة، تبين أن "ظروف العمل الآمنة والصحية" و"الصراعات التنظيمية" هما الأكثر أهمية، في حين كانت "الرضا الوظيفي" و"الأجور والمزايا" الأقل أهمية.

تساهم هذه النتائج في توسيع الفهم حول دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز فعالية المؤسسات، كما تحمل دلالات مهمة لمديري الموارد البشرية، رغم أنها قد لا تكون قابلة للتطبيق على المناصب الأخرى. وتساعد الدراسة المؤسسات على تحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية، مما يمكنها من التخطيط لزيادة الفعالية التنظيمية من خلال تعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم.

بيترز (2023). فحص نمط الحياة: تحسين رفاهية الموظفين في جامعة توينتي .

يتمتع الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الرفاهية بالقدرة على مواجهة التحديات بفعالية وتحقيق النجاح في مختلف جوانب الحياة، بما في ذلك العمل، مما يجعل من الضروري لأصحاب العمل الاهتمام برفاهية موظفيهم. هدفت هذه الدراسة إلى تطوير أداة فحص نمط الحياة (LSC) لموظفي جامعة توينتي (UT) لقياس مستوى الرفاهية، بحيث يمكن استخدامها من قبل مدربي نمط الحياة في الجامعة. تم تنفيذ ذلك من خلال تحديد المفاهيم القائمة المتعلقة بالموضوعات ذات الصلة، واختبار الخصائص السيكومترية للأداة باستخدام اختبارات t-tests ومعامل ألفا كرونباخ، بالإضافة إلى تقييم مدى تقبل الفئة المستهدفة للأداة باستخدام نموذج UTAUT. أظهرت النتائج أن جميع المقاييس الأربعة تمتعت بمستوى موثوقية مقبول، باستثناء مقياس الألم، بينما كانت الصدق مقبولة فقط لمقياس التدخين، نظراً لعدم توفر مجموعات مرجعية مماثلة بشكل كافٍ للمقاييس الأخرى. لم يكن لعوامل UTAUT تأثير معنوي على تقبل الأداة، إلا أن ردود الفعل العامة كانت إيجابية. وعلى الرغم من عدم إمكانية التحقق من الصدق بشكل كامل،

إلا أن موثوقية معظم المقاييس ضمن الأداة كانت مقبولة، كما أن استجابة الفئة المستهدفة كانت إيجابية بشكل عام. وبالرغم من وجود مجال للتحسين، يمكن اعتبار LSC خطوة أولى ناجحة في عملية التطوير.

ويكستروم وآخرون، (2021). مشاركة معدل ضربات القلب في مكان العمل

إضافة الإشارات الحيوية إلى التواصل الإلكتروني بين الأشخاص، وخاصة من خلال مشاركة معدل ضربات القلب، أثبتت فعاليتها في تعزيز مشاعر التقارب، والانتماء، والحميمية. يمكن أن يسهم تعزيز الوعي التعاطفي في بيئات العمل وفي تفاعل العملاء في تحسين رضا كل من الموظفين والعملاء، إلا أن مشاركة معدل ضربات القلب في هذا السياق تتطلب مراعاة قضايا تتعلق بمراقبة المؤشرات الفسيولوجية للموظفين، ومستوى الحميمية المناسب، وتأثير ذلك على الإنتاجية.

في هذه الدراسة، تم استكشاف تأثير مشاركة معدل ضربات القلب في بيئة العمل وتأثيره على أداء المهام. شارك 124 شخصًا في تجربة تضمنت إتمام مهمة إرشاد بصري تعاونية باستخدام مربع دردشة مرفق بتصوير لمعدل ضربات القلب. أظهرت ردود فعل المشاركين أن مشاركة معدل ضربات القلب عززت لديهم الشعور بالتواصل الإنساني وزادت من التأمل الذاتي، لكنها أثارت أيضًا مخاوف تتعلق بالخصوصية، ومدى الضرورة، والمستوى المناسب من الحميمية، بالإضافة إلى احتمالية التفسيرات السلبية.

تم قياس معدل ضربات القلب لجميع المشاركين بشكل مباشر، ولكن لتقييم تأثير مشاركة هذه البيانات على الأداء، تم إخبار نصف العملاء بأنهم يشاهدون معدل ضربات القلب المباشر للمستشار، بينما تم إخبار النصف الآخر بأنهم يشاهدون تسجيلًا سابقًا. كشفت النتائج عن ارتباط سلبي بين الوعي بمعدل

ضربات القلب وأداء المهمة، كما تبين أن تقييم المشاركين لفائدة تصور معدل ضربات القلب كان مرتبطاً بزيادة الشعور بالتقارب الاجتماعي.

تشير هذه النتائج إلى أن قضايا الحميمية والخصوصية تلعب دوراً جوهرياً في مشاركة معدل ضربات القلب في السياقات المهنية، وأن التفضيلات الفردية تؤثر على مدى تأثير مشاركة هذه البيانات في تعزيز القرب الاجتماعي، كما أن هذه الممارسة قد تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أوجه التشابه:

1. تتشابه الدراسات في تركيزها على تحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين وأعضاء هيئة التدريس. جميع الدراسات تركز على رفاهية العاملين كأداة أساسية لتحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي. على سبيل المثال، دراسة عسيري (2022) ودراسة فريد (2024) تركزان على تحسين تجربة الموظف عبر تحسين جوانب جودة الحياة الوظيفية مثل الظروف المادية والاجتماعية والتنظيمية، وهو نفس الهدف الذي تسعى إليه الدراسة الحالية من خلال أدوات فسيولوجية جديدة مثل قياس نبضات القلب.

2. تستخدم جميع الدراسات أساليب تقييم متقدمة لتحليل جودة الحياة الوظيفية، سواء كان ذلك من خلال الاستبانات أو المقاييس النفسية أو التحليل الإحصائي. جميع الدراسات تهدف إلى جمع بيانات قابلة للقياس حول جوانب مختلفة من جودة الحياة الوظيفية. كما أن الدراسة الحالية تعتمد على أدوات جديدة لقياس مؤشرات الحياة الوظيفية، مما يفتح الباب لفهم أعمق لجوانب لم يتم النظر إليها من قبل، مثل التأثيرات الفسيولوجية التي يمكن أن تساهم في تحسين الأداء الوظيفي.

3. جميع الدراسات تتفق على أن الجوانب النفسية والاجتماعية تؤثر بشكل كبير على جودة الحياة الوظيفية. على سبيل المثال، دراسة عودة (2022) أكدت على أهمية القيادة الخادمة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية عبر تحسين العلاقات بين الموظفين. الدراسة الحالية، رغم أنها تركز على القياسات البيولوجية، يمكن أن تدعم هذه الرؤية من خلال استخدام نبضات القلب كأداة لفهم الاستجابات الفسيولوجية الناتجة عن التفاعل الاجتماعي في بيئات العمل.

أوجه الاختلاف:

1. تركز دراسات مثل دراسة عسيري (2022) وفريد (2024) على تحسين جودة الحياة الوظيفية عبر الجوانب الاجتماعية والتنظيمية مثل بيئة العمل والرواتب، فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال قياسات فسيولوجية مباشرة مثل معدل ضربات القلب. هذا يضيف بُعدًا جديدًا غير تقليدي لتقييم رفاهية الموظفين مقارنة بالدراسات التي تركز فقط على العوامل النفسية والاجتماعية.

2. معظم الدراسات تتعامل مع ممارسات إدارية مثل تطبيق إدارة تجربة الموظف أو استخدام أساليب القيادة الخادمة لتحسين جودة الحياة الوظيفية (كما في دراسة عودة 2022). بينما تركز الدراسة الحالية على القياسات البيولوجية مثل مراقبة نبضات القلب، مما يضيف بُعدًا غير تقليدي يمكن أن يتفاعل مع هذه الممارسات الإدارية لتحسين رفاهية الموظفين. هذا يفتح مجالًا جديدًا للبحث في تفاعل العاملين مع التقنيات البيولوجية في بيئات العمل.

3. في بعض الدراسات، مثل دراسة زاهدي وآخرون (2021) ودراسة عودة (2022)، تم أخذ السياق الثقافي والتنظيمي بعين الاعتبار، حيث تركز الدراسة على تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال التعامل مع القيم الثقافية الخاصة بالمؤسسات الحكومية أو الممارسات القيادية. بينما

تركز الدراسة الحالية بشكل رئيسي على الأبعاد البيولوجية، مما يفتح المجال لتحديد كيفية تأثير هذه التقنيات الفسيولوجية عبر الاختلافات الثقافية والتنظيمية.

أوجه الاستفادة:

1. يمكن الاستفادة من الدراسات التي تناولت التأثيرات النفسية والاجتماعية على جودة الحياة الوظيفية (مثل دراسة عسيري ودراسة عودة) لتطوير نماذج متكاملة. هذه النماذج يمكن أن تجمع بين الفحوصات الفسيولوجية مثل قياس نبضات القلب والتقييمات النفسية والاجتماعية لتحسين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي. على سبيل المثال، إذا كانت البيئة التنظيمية أو القيادة الخادمة تؤثر إيجابياً على رضا الموظفين، يمكن لدراسة قياس نبضات القلب أن تعزز هذه الرؤية من خلال مراقبة الاستجابات الفسيولوجية للمواقف التي تثير مشاعر إيجابية أو سلبية.
2. من خلال التركيز على تقنيات جديدة مثل قياس نبضات القلب، يمكن للدراسة الحالية أن تقدم أدوات قياسية جديدة تساعد في تقييم جودة الحياة الوظيفية بطريقة أكثر دقة وواقعية. استخدام هذه الأدوات جنباً إلى جنب مع الأساليب التقليدية مثل الاستبانات أو المقاييس النفسية يمكن أن يوفر رؤى أعمق حول كيفية تأثير جوانب الحياة الوظيفية على أداء الموظفين.
3. بما أن دراسة عودة (2022) ودراسة فريد (2024) تركزان على استراتيجيات القيادة وتنظيم العمل، يمكن للدراسة الحالية أن تساهم في تحسين هذه الاستراتيجيات من خلال إضافة أداة فسيولوجية مثل مراقبة نبضات القلب. باستخدام هذه الأدوات، يمكن للإدارات أن تحدد بشكل أفضل كيف تؤثر ممارسات القيادة على رفاهية الموظفين وكيف يمكن تحسين بيئة العمل لتعزيز الأداء الوظيفي، مما يوفر بيانات دقيقة يمكن استخدامها لتطوير استراتيجيات أفضل.

4. من خلال إضافة أداة قياس نبضات القلب، تفتح الدراسة الحالية بابًا لفهم أعمق حول كيفية تأثير بيانات العمل على الموظفين على مستوى بيولوجي. هذا يمكن أن يساعد في تحديد كيفية تفاعل العوامل البيئية والإدارية مع مؤشرات الصحة الجسدية والنفسية للموظفين، مما يساهم في تطوير بيئة عمل تعزز رفاهية الموظفين بشكل شامل.

من خلال هذه المقارنات، يمكن أن تسهم الدراسة الحالية في إثراء الأدبيات العلمية حول كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية باستخدام أدوات فسيولوجية مبتكرة، مع الاستفادة من المفاهيم الإدارية والنفسية المتاحة في الدراسات السابقة.

الفصل الثالث :

منهجية الدراسة

أولاً: منهج الدراسة :

يُعد المنهج الأداة الأساسية التي يعتمد عليها الباحث لتحقيق أهداف دراسته، حيث يُحدد بدقة المسار الذي يجب اتباعه لتنظيم النشاط العلمي بشكل منهجي. كما يُنظر إليه على أنه فن ترتيب الأفكار بأسلوب منظم ودقيق، مما يساهم في اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة الحقائق المعروفة. ويعتمد اختيار المنهج المناسب على طبيعة الموضوع محل الدراسة ونوع البيانات التي يسعى الباحث إلى جمعها وتحليلها. في هذا السياق، يمثل المنهج الإطار العام الذي يسير عليه الباحث للإجابة عن إشكالية البحث بطريقة شاملة، وقد يتطلب الأمر توظيف أكثر من منهج إذا اقتضت طبيعة البحث ذلك. لا يقتصر المنهج على مجموعة من الأدوات والأساليب البحثية، بل يشمل أيضاً مستويات متعددة لاكتساب المعرفة، بينما تُشير المنهجية إلى الطريقة التي يتم من خلالها إنتاج المعرفة وتنظيمها بشكل

علمي. لذلك، فإن تحديد المنهج الملائم لدراسة قضية معينة يُعد خطوة جوهرية تؤثر بشكل مباشر على نجاح البحث ومدى تحقيقه لأهدافه. وفي هذا الإطار، تصنف الدراسة الحالية على أنها دراسة وصفية تحليلية، حيث تركز الدراسات الوصفية على تحليل وتوضيح خصائص الظواهر المختلفة، من خلال جمع البيانات الدقيقة وتفسيرها وفق أسس علمية منهجية، مما يساهم في الوصول إلى تعميمات واستنتاجات ذات دلالة علمية حول الظاهرة المدروسة.

بناءً على ذلك، يعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لتحليل وتحسين جودة حياة الموظف من خلال قياس نبضات القلب. تهدف الدراسة إلى تقديم صورة دقيقة وشاملة عن الظاهرة محل البحث، مع تحليل العلاقات بين المتغيرات ذات الصلة. سيتم جمع البيانات المتعلقة بالموضوع وتحليلها بطرق علمية دقيقة، بهدف استخلاص نتائج قد تساهم في تطوير بيئة العمل وتعزيز جودة حياة الموظفين. كما يسعى الباحث إلى تقديم توصيات قائمة على بيانات موثوقة، يمكن أن تفيد الجهات المختصة في تحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية الموظفين من خلال استخدام تقنيات قياس نبضات القلب.

ثانيًا: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الشركات السعودية، حيث قام الباحث بتوزيع الاستبيان الإلكتروني على أفراد هذا المجتمع، بهدف جمع البيانات اللازمة لدراسة وتحليل موضوع البحث.

ثالثًا: عينة الدراسة:

تعتمد الدراسة على العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sample)، التي تتميز بتمثيلها العالي لمجتمع الدراسة، حيث تكون لكل فرد في المجتمع فرصة متساوية للاختيار ضمن العينة، مما يجعلها نموذجًا ممثلًا يمكن تعميم نتائجه على المجتمع بأكمله. وتعد هذه الطريقة من أكثر الطرق دقة في اختيار العينة، حيث تساعد في تحقيق نتائج أكثر موثوقية ودقة في التحليل.

سيعتمد الباحث على العينة العشوائية البسيطة نظرًا لتوافر البيانات التي تتيح تحديد حجم العينة المناسب، حيث تشمل الدراسة 160 موظفًا من العاملين في الشركات السعودية، مما يضمن تحقيق تمثيل موضوعي لمجتمع الدراسة ويسهم في الوصول إلى استنتاجات دقيقة يمكن تعميمها على نطاق أوسع.

رابعًا: خصائص أفراد عينة الدراسة:

الجنس:

الجدول رقم 1: الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
أنثى	149	93.1
ذكر	11	6.9
الإجمالي	160	100.0

يوضح الجدول أن غالبية العينة التي شملتها الدراسة كانت من الإناث، حيث بلغت نسبتهن 93.1% مقابل 6.9% فقط للذكور. يشير هذا التوزيع إلى أن العينة تهيمن عليها الإناث، مما قد يعكس طبيعة بيئة العمل المستهدفة أو القطاع الذي أجريت فيه الدراسة، والذي قد يكون أكثر جذبًا للإناث.

العمر:

الجدول رقم 2: العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	6	3.8
من 25 إلى أقل 35 سنة	121	75.6
من 35 إلى أقل 45 سنة	23	14.4
من 45 إلى أقل 55 سنة	8	5.0
أكثر من 55 سنة	2	1.3
الإجمالي	160	100.0

يوضح الجدول أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً في العينة هي الفئة من 25 إلى أقل من 35 سنة، حيث شكلت 75.6% من إجمالي المشاركين، مما يشير إلى أن غالبية أفراد العينة من فئة الشباب. يليها الفئة العمرية من 35 إلى أقل من 45 سنة بنسبة 14.4%، ثم الفئة من 45 إلى أقل من 55 سنة بنسبة 5%. أما الفئات الأقل تمثيلاً فهي أقل من 25 سنة بنسبة 3.8% وأكثر من 55 سنة بنسبة 1.3%، مما يشير إلى أن العينة يغلب عليها الموظفون في بدايات أو منتصف حياتهم المهنية.

المستوى التعليمي:

الجدول رقم 3: المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
21.9	35	ثانوي أو أقل
39.4	63	بكالوريوس
26.9	43	ماجستير
11.8	19	دكتوراه
100	117	الإجمالي

يوضح الجدول أن غالبية المشاركين يحملون شهادات جامعية أو أعلى، حيث بلغت نسبة الحاصلين على درجة البكالوريوس 39.4%، تليها نسبة الحاصلين على درجة الماجستير 26.9%، ثم الحاصلين على درجة الدكتوراه 11.8%. في المقابل، بلغت نسبة المشاركين الحاصلين على شهادة الثانوية العامة أو أقل 21.9%. تعكس هذه النتائج ارتفاع المستوى التعليمي بين أفراد العينة، مما قد يكون مؤشراً على طبيعة الوظائف التي يشغلونها والتي تتطلب مؤهلات أكاديمية متقدمة.

سنوات الخبرة:

الجدول رقم 4: سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
3.8	6	أقل من 5 سنوات
61.3	98	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات

25.0	40	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
5.6	9	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة
4.4	7	20 سنة فأكثر
100.0	160	الإجمالي

يوضح الجدول أن النسبة الأكبر من المشاركين لديهم من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات خبرة، حيث بلغت 61.3% من العينة، مما يشير إلى أن معظم الموظفين هم في مراحل متوسطة من خبراتهم المهنية. يليهم من لديهم 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة خبرة بنسبة 25%، مما يدل على وجود نسبة كبيرة من الموظفين ذوي الخبرة المتوسطة. أما الفئات الأقل تمثيلاً فهي أقل من 5 سنوات خبرة بنسبة 3.8%، من 15 إلى أقل من 20 سنة خبرة بنسبة 5.6%، و 20 سنة فأكثر بنسبة 4.4%، مما يعكس أن نسبة قليلة من المشاركين هم من ذوي الخبرة الطويلة.

بشكل عام، تعكس الجداول أن العينة يغلب عليها الإناث من الفئة العمرية الشابة والمتوسطة العمر، ومعظمهم حاصلون على درجات علمية متقدمة ولديهم خبرات مهنية تتراوح بين 5 إلى 15 سنة. يمكن أن تكون هذه الخصائص ذات تأثير مباشر على نتائج الدراسة، حيث قد تؤثر العوامل العمرية والتعليمية والخبرات المهنية على تصورات الموظفين لجودة الحياة الوظيفية وممارسات بيئة العمل.

خامساً: أداة الدراسة:

سوف يتم الاعتماد علي الاستبانة لجمع البيانات من مجتمع البحث ، ولقد تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من قسمين:

القسم الأول : ويتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة مثل الجنس، والعمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

القسم الثاني: وهو يتكون من (24) عبارة تتناول تحسين جودة حياة الموظف عن طريق قياس نبضات القلب.

المحور الأول: طرق تحسين جودة حياة الموظف

المحور الثاني: أهمية تحسين جودة حياة الموظف في المؤسسات.

المحور الثالث: معوقات جودة حياة الموظف في المؤسسات.

المحور الرابع: ماهية طريق قياس نبضات القلب .

سادسًا: صدق أداة الدراسة:

الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

بعد الانتهاء من إجراء الدراسة والتي تتناول أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الشركات الحكومية بالمملكة العربية السعودية- دراسة تطبيقية ، حيث تم عرضها علي المشرف، وقد تم إجراء التعديلات التي أباها المشرف ، قام الباحث بالتعديلات، حتي وصل الاستبيان في صورته النهائية.

صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بعد الوصول الي صدق الدراسة الظاهري قام الباحث بتطبيق الدراسة علي مجتمع الدراسة ، وقد قام الباحث بحساب معاملات ارتباط بيرسون (هو معامل ارتباط يقيس الارتباط الخطي بين مجموعتين من البيانات) بين كل عبارة والبعد المقابل لها، وكذلك بين كل بعد والمقياس الكلي، لاختبار صدق بناء أداة البحث. من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (5) أن جميع عبارات المحور الأول " طرق تحسين جودة حياة الموظف." دالة عند مستوي دلالة (0.01) حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط للعبارات ما بين (0.699;0.873)، وهي معاملات ارتباط جيدة، وهذا يعطي دلالة علي ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير الي مؤشر صدق مرتفع مما يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

الجدول رقم 5: معامل ارتباط بيرسون لمحور طرق تحسين جودة حياة الموظف

طرق تحسين جودة حياة الموظف	
1	توفر المؤسسة سياسات مرنة تساعد في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. **0.699
2	تتوفر مساحات عمل مناسبة تتيح التركيز والإبداع. **0.873
3	يتمتع الموظفون بدعم كافٍ من الإدارة في حل المشكلات المهنية. **0.797
4	توفر المؤسسة حوافز ومكافآت عادلة لتحفيز الأداء المتميز. **0.720

5	توفر المؤسسة برامج لدعم الصحة النفسية مثل الاستشارات النفسية أو الأنشطة الترفيهية.	0.763**
---	--	---------

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول رقم (6) أن جميع عبارات المحور الثاني : أهمية تحسين جودة حياة الموظف في المؤسسات " دالة عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط للعبارات ما بين (0.786،0.850)، وهي معاملات ارتباط جيدة، وهذا يعطي دلالة علي ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير الي مؤشر صدق مرتفع مما يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

الجدول رقم 6:معامل ارتباط بيرسون لمحور أهمية تحسين جودة حياة الموظف في المؤسسات.

الرقم	العبرة	معامل ارتباط بيرسون
أهمية تحسين جودة حياة الموظف في المؤسسات.		
1	تحسين جودة الحياة الوظيفية يقلل من معدلات ترك الموظفين لوظائفهم.	0.850**
2	تحفيز الموظفين وتحسين بيئة العمل يزيد من ارتباطهم بالمؤسسة.	0.810**
3	تحسين جودة الحياة الوظيفية يساعد في تقليل مستويات التوتر والإرهاق الوظيفي.	0.805**
4	تحسين جودة الحياة الوظيفية يقلل من معدلات الغياب والإجازات المرضية.	0.845**
5	تشجيع الموظفين على المشاركة واتخاذ القرار يعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة.	0.786**

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول رقم (7) أن جميع المحاور الثالث : معوقات جودة حياة الموظف في المؤسسات "دالة عند مستوي دلالة (0.01) حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط للعبارات ما بين (0.662،0.831)، وهي معاملات ارتباط جيدة، وهذا يعطي دلالة علي ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير الي مؤشر صدق مرتفع مما يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

الجدول رقم 7: معامل ارتباط بيرسون لمحور معوقات جودة حياة الموظف في المؤسسات

الرقم	العبرة	معامل ارتباط بيرسون
معوقات جودة حياة الموظف في المؤسسات		
1	هناك نقص في التجهيزات والمرافق التي تدعم راحة الموظفين أثناء العمل.	0.721**
2	غياب العدالة في توزيع المكافآت والترقيات يقلل من دافعية الموظفين.	0.747**
3	ضغط العمل العالي وعدم توازن المهام يؤثران على الأداء والصحة النفسية للموظف.	0.662**
4	ضعف التواصل بين الإدارة والموظفين يعيق تحسين جودة الحياة الوظيفية	0.831**
5	عدم وجود فرص واضحة للتطوير الوظيفي يقلل من رضا الموظفين عن وظائفهم.	0.783**

** دالة عند مستوي (0.01)

يتضح من الجدول رقم (8) أن جميع المحاور الرابع : ماهية طريقة قياس نبضات القلب " دالة عند مستوي دلالة (0.01) حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط للعبارات ما بين (0.674،0.824)، وهي معاملات ارتباط جيدة، وهذا يعطي دلالة علي ارتفاع معاملات

الاتساق الداخلي، كما يشير الي مؤشر صدق مرتفع مما يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

الجدول رقم 8: معامل ارتباط بيرسون لمحور ماهية طريقة قياس نبضات القلب

الرقم	العبارة	معامل ارتباط بيرسون
ماهية طريقة قياس نبضات القلب		
1	أشعر بالحاجة إلى مزيد من التوعية حول العلاقة بين نبضات القلب والصحة الوظيفية.	**0.754
2	أرى أن مراقبة نبضات القلب خلال أوقات العمل يمكن أن تساعد في تعديل عبء العمل وتحسين الإنتاجية.	**0.741
3	أرى أن تطبيقات الهواتف الذكية التي تراقب نبضات القلب يمكن أن تساعد في تحسين الصحة الوظيفية	**0.824
4	أعتقد أن قياس نبضات القلب يساعد في زيادة وعي الموظفين بمستوى إجهادهم اليومي.	**0.755
5	أعتقد أن بعض الموظفين قد لا يرغبون في مشاركة بيانات نبضاتهم مع الإدارة.	**0.674

** دالة عند مستوي (0.01)

سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد الانتهاء من عملية جمع البيانات عن طريق الاستبانة ، سوف يتم مراجعة البيانات للتأكد من استيفائها وصدقها ، تمهيداً لعملية معالجة البيانات ، حيث سوف يتم توكيد البيانات ثم إدخالها علي برنامج SPSS لإجراء التحليل عليها ، سوف يتم الاعتماد علي الأساليب الإحصائية التالية :

1- التكرار والنسب المئوية.

2- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

3- معامل ارتباط بيرسون.

4- معامل ألفا كرونباخ.

5- اختبار انوفا.

ثامناً: حدود البحث:

الحدود الموضوعية: تحسين جودة حياة الموظف عن طريق قياس نبضات القلب

الحدود الزمانية : سوف يتم تطبيق الدراسة الحالية خلال الفصل الثاني من عام 1445هـ.

الحدود المكانية: سوف يتم تطبيق الدراسة على السعودية.

الحدود البشرية: سوف يتم تحديد عينة الدراسة من العاملين في بعض المؤسسات الحكومية في السعودية.

الفصل الرابع:

تحليل البيانات

المحور الأول: طرق تحسين جودة حياة الموظف:

يستعرض الجدول مجموعة من العوامل التي تسهم في تحسين جودة حياة الموظف، إلى جانب القيم

الإحصائية المرتبطة بها، مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاتجاه العام للإجابات، وترتيب

كل عامل وفقاً لأهميته من وجهة نظر العينة المشاركة في الدراسة.

الجدول رقم 9: طرق تحسين جودة حياة الموظف

م	طرق تحسين جودة حياة الموظف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
---	----------------------------	-----------------	-------------------	---------	---------

1	توفر المؤسسة سياسات مرنة تساعد في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.	1.21	.576	موافق بشدة	4
2	تتوفر مساحات عمل مناسبة تتيح التركيز والإبداع.	1.20	.512	موافق بشدة	5
3	يتمتع الموظفون بدعم كافٍ من الإدارة في حل المشكلات المهنية.	1.24	.511	موافق بشدة	2
4	توفر المؤسسة حوافز ومكافآت عادلة لتحفيز الأداء المتميز.	1.26	.627	موافق بشدة	1
5	توفر المؤسسة برامج لدعم الصحة النفسية مثل الاستشارات النفسية أو الأنشطة الترفيهية.	1.23	.501	موافق بشدة	3
طرق تحسين جودة حياة الموظف		1.2275	.47872	موافق بشدة	

- جاءت العبارة رقم (4) "توفر المؤسسة حوافز ومكافآت عادلة لتحفيز الأداء المتميز." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 1.26 وانحراف معياري 0.627، مما يدل على أن المشاركين يرون أن الحوافز والمكافآت العادلة تُعد من أهم العوامل التي تؤثر في تحسين جودة حياة الموظف، حيث حصلت هذه العبارة على أعلى متوسط حسابي، ما يعكس تأييداً قوياً لأهميتها.
- جاءت العبارة رقم (3) "يتمتع الموظفون بدعم كافٍ من الإدارة في حل المشكلات المهنية." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 1.24 وانحراف معياري 0.511، مما يشير إلى أن دعم الإدارة يُعتبر من العوامل الجوهرية التي تعزز بيئة العمل الإيجابية وتسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية.

- جاءت العبارة رقم (5) "توفر المؤسسة برامج لدعم الصحة النفسية مثل الاستشارات النفسية أو الأنشطة الترفيهية." في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 1.23 وانحراف معياري 0.501، مما يعكس اهتمام المشاركين بأهمية الدعم النفسي في مكان العمل وأثره المباشر على الأداء والرضا الوظيفي.
- كما جاءت العبارة رقم (1) "توفر المؤسسة سياسات مرنة تساعد في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية." في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 1.21 وانحراف معياري 0.576، مما يدل على أن المشاركين يعطون أهمية كبيرة للمرونة في بيئة العمل لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
- كما جاءت العبارة رقم (2) "تتوفر مساحات عمل مناسبة تتيح التركيز والإبداع." في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 1.20 وانحراف معياري 0.512، مما يشير إلى أن تهيئة بيئة عمل مناسبة تسهم في تعزيز الأداء الوظيفي والإبداع، لكن بالمقارنة مع العوامل الأخرى، فقد حصلت على أدنى متوسط حسابي.
- بشكل عام، يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات المتعلقة بطرق تحسين جودة حياة الموظف بلغ 1.2275، مع انحراف معياري 0.47872، مما يعكس إجماع المشاركين على أهمية هذه العوامل في تحسين بيئة العمل. وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي، فإن جميع العبارات قد حصلت على تصنيف "موافق بشدة"، مما يدل على إدراك المشاركين لأهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الرضا والأداء الوظيفي.

المحور الثاني: أهمية تحسين جودة حياة الموظف في المؤسسات

الجدول رقم 10: طرق تحسين جودة حياة الموظف

م	طرق تحسين جودة حياة الموظف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	تحسين جودة الحياة الوظيفية يقلل من معدلات ترك الموظفين لوظائفهم.	1.21	.584	موافق بشدة	5
2	تحفيز الموظفين وتحسين بيئة العمل يزيد من ارتباطهم بالمؤسسة.	1.26	.659	موافق بشدة	1
3	تحسين جودة الحياة الوظيفية يساعد في تقليل مستويات التوتر والإرهاق الوظيفي.	1.23	.644	موافق بشدة	2
4	تحسين جودة الحياة الوظيفية يقلل من معدلات الغياب والإجازات المرضية.	1.22	.590	موافق بشدة	4
5	تشجيع الموظفين على المشاركة واتخاذ القرار يعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة.	1.23	.596	موافق بشدة	3
أهمية تحسين جودة حياة الموظف في المؤسسات		1.2288	.56562	موافق بشدة	

- جاءت العبارة رقم (2) "تحفيز الموظفين وتحسين بيئة العمل يزيد من ارتباطهم بالمؤسسة." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 1.26 وانحراف معياري 0.659، مما يعكس تأكيد المشاركين على أن توفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة يعزز ولاء الموظفين وارتباطهم بالمؤسسة، وهو ما يعد عنصرًا أساسيًا في استقرار بيئة العمل.
- جاءت العبارة رقم (3) "تحسين جودة الحياة الوظيفية يساعد في تقليل مستويات التوتر والإرهاق الوظيفي." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 1.23 وانحراف معياري 0.644، مما يشير إلى أهمية جودة الحياة الوظيفية في تقليل الضغط النفسي والجسدي، ما ينعكس إيجابيًا على الأداء الوظيفي والصحة العامة للموظفين.

- جاءت العبارة رقم (5) "تشجيع الموظفين على المشاركة واتخاذ القرار يعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة." في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 1.23 وانحراف معياري 0.596، مما يدل على أن منح الموظفين فرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات يعزز الشعور بالمسؤولية والانتماء، وهو ما يؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي.

- كما جاءت العبارة رقم (4) "تحسين جودة الحياة الوظيفية يقلل من معدلات الغياب والإجازات المرضية." في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 1.22 وانحراف معياري 0.590، مما يؤكد أن توفير بيئة عمل مريحة وصحية يقلل من الحاجة إلى الغياب المتكرر ويعزز استمرارية الأداء الوظيفي.

- كما جاءت العبارة رقم (1) "تحسين جودة الحياة الوظيفية يقلل من معدلات ترك الموظفين لوظائفهم." في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 1.21 وانحراف معياري 0.584، مما يدل على أن تحسين ظروف العمل يؤثر بشكل مباشر على تقليل معدل دوران الموظفين، لكن بالمقارنة مع العوامل الأخرى، فقد حصلت هذه العبارة على أقل متوسط حسابي.

بشكل عام، يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات المتعلقة بأهمية تحسين جودة حياة الموظف بلغ 1.2288، مع انحراف معياري 0.56562، مما يعكس إجماع المشاركين على أهمية تحسين بيئة العمل لضمان رضا الموظفين واستقرارهم. وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، فإن جميع العبارات قد حصلت على تصنيف "موافق بشدة"، مما يشير إلى وعي المشاركين بأهمية جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الاستقرار المؤسسي وتحقيق الأداء الفعال داخل المؤسسات.

المحور الثالث: معوقات جودة حياة الموظف في المؤسسات

الجدول رقم 11: معوقات جودة حياة الموظف في المؤسسات

م	معوقات جودة حياة الموظف في المؤسسات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	هناك نقص في التجهيزات والمرافق التي تدعم راحة الموظفين أثناء العمل.	1.26	.687	موافق بشدة	2
2	غياب العدالة في توزيع المكافآت والترقيات يقلل من دافعية الموظفين.	1.26	.607	موافق بشدة	4
3	ضغط العمل العالي وعدم توازن المهام يؤثران على الأداء والصحة النفسية للموظف.	1.24	.629	موافق بشدة	5
4	ضعف التواصل بين الإدارة والموظفين يعيق تحسين جودة الحياة الوظيفية	1.26	.619	موافق بشدة	3
5	عدم وجود فرص واضحة للتطوير الوظيفي يقلل من رضا الموظفين عن وظائفهم.	1.27	.670	موافق بشدة	1
معوقات جودة حياة الموظف في المؤسسات		1.2575	.59701	موافق بشدة	

- جاءت العبارة رقم (5) "عدم وجود فرص واضحة للتطوير الوظيفي يقلل من رضا الموظفين عن وظائفهم." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 1.27 وانحراف معياري 0.670، مما يعكس أهمية توافر مسارات واضحة للتقدم والتطور الوظيفي، حيث يؤدي غيابها إلى انخفاض الرضا الوظيفي والشعور بعدم الاستقرار المهني.
- جاءت العبارة رقم (1) "هناك نقص في التجهيزات والمرافق التي تدعم راحة الموظفين أثناء العمل." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 1.26 وانحراف معياري 0.687، مما يشير إلى أن نقص بيئة العمل الملائمة يؤثر على راحة الموظفين، ويحد من إنتاجيتهم ورفاههم أثناء أداء مهامهم الوظيفية.

- جاءت العبارة رقم (4) "ضعف التواصل بين الإدارة والموظفين يعيق تحسين جودة الحياة الوظيفية." في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 1.26 وانحراف معياري 0.619، مما يدل على أن ضعف قنوات الاتصال بين الموظفين والإدارة يؤثر سلبًا على بيئة العمل ويؤدي إلى مشكلات في التفاهم وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة.

- كما جاءت العبارة رقم (2) "غياب العدالة في توزيع المكافآت والترقيات يقلل من دافعية الموظفين." في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 1.26 وانحراف معياري 0.607، مما يشير إلى أن عدم العدالة في سياسات التحفيز يؤثر سلبًا على معنويات الموظفين ويحد من حماسهم لأداء مهامهم بكفاءة.

- كما جاءت العبارة رقم (3) "ضغط العمل العالي وعدم توازن المهام يؤثران على الأداء والصحة النفسية للموظف." في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 1.24 وانحراف معياري 0.629، مما يعكس تأثير ضغط العمل المرتفع على الموظفين، والذي قد يؤدي إلى الإرهاق وانخفاض الإنتاجية على المدى الطويل.

بشكل عام، يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات المتعلقة بمعوقات جودة حياة الموظف بلغ 1.2575، مع انحراف معياري 0.59701، مما يعكس إجماع المشاركين على وجود تحديات كبيرة تؤثر على جودة حياة الموظف. وفقًا لمقياس ليكارت الخماسي، فإن جميع العبارات قد حصلت على تصنيف "موافق بشدة"، مما يشير إلى وعي المشاركين بضرورة تحسين بيئة العمل ومعالجة هذه المعوقات لضمان بيئة وظيفية أكثر استقرارًا وإنتاجية.

المحور الرابع: ماهية طريق قياس نبضات القلب

الجدول رقم 12: ماهية طريق قياس نبضات القلب

م	ماهية طريق قياس نبضات القلب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	أشعر بالحاجة إلى مزيد من التوعية حول العلاقة بين نبضات القلب والصحة الوظيفية.	1.24	.612	موافق بشدة	5
2	أرى أن مراقبة نبضات القلب خلال أوقات العمل يمكن أن تساعد في تعديل عبء العمل وتحسين الإنتاجية.	1.25	.664	موافق بشدة	4
3	أرى أن تطبيقات الهواتف الذكية التي تراقب نبضات القلب يمكن أن تساعد في تحسين الصحة الوظيفية	1.25	.673	موافق بشدة	3
4	أعتقد أن قياس نبضات القلب يساعد في زيادة وعي الموظفين بمستوى إجهادهم اليومي.	1.34	.838	موافق بشدة	1
5	أعتقد أن بعض الموظفين قد لا يرغبون في مشاركة بيانات نبضاتهم مع الإدارة.	1.30	.799	موافق بشدة	2
ماهية طريق قياس نبضات القلب		1.2763	.65890		

- جاءت العبارة رقم (4) "أعتقد أن قياس نبضات القلب يساعد في زيادة وعي الموظفين بمستوى إجهادهم اليومي." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 1.34 وانحراف معياري 0.838، مما يعكس قناعة المشاركين بأهمية مراقبة نبضات القلب كأداة فعالة في التعرف على مستويات التوتر والإجهاد أثناء العمل، وهو ما يمكن أن يساهم في تحسين الصحة الوظيفية.
- جاءت العبارة رقم (5) "أعتقد أن بعض الموظفين قد لا يرغبون في مشاركة بيانات نبضاتهم مع الإدارة." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 1.30 وانحراف معياري 0.799، مما يشير إلى

وجود مخاوف لدى بعض الموظفين بشأن الخصوصية عند مشاركة بياناتهم الصحية مع جهات العمل، وهو ما قد يؤثر على تبني هذه التقنية داخل المؤسسات.

- جاءت العبارة رقم (3) "أرى أن تطبيقات الهواتف الذكية التي تراقب نبضات القلب يمكن أن تساعد في تحسين الصحة الوظيفية." في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 1.25 وانحراف معياري 0.673، مما يدل على إدراك المشاركين لفوائد التكنولوجيا الحديثة في مراقبة الصحة وتعزيز جودة الحياة الوظيفية.

- كما جاءت العبارة رقم (2) "أرى أن مراقبة نبضات القلب خلال أوقات العمل يمكن أن تساعد في تعديل عبء العمل وتحسين الإنتاجية." في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 1.25 وانحراف معياري 0.664، مما يعكس اعتقاد المشاركين بأن قياس نبضات القلب قد يكون أداة مفيدة في ضبط وتوزيع المهام الوظيفية وفقاً لحالة الموظف الصحية.

- كما جاءت العبارة رقم (1) "أشعر بالحاجة إلى مزيد من التوعية حول العلاقة بين نبضات القلب والصحة الوظيفية." في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 1.24 وانحراف معياري 0.612، مما يشير إلى وجود حاجة إلى نشر مزيد من الوعي حول أهمية مراقبة نبضات القلب وفوائدها في تحسين بيئة العمل وصحة الموظفين.

بشكل عام، يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات المتعلقة بطرق قياس نبضات القلب بلغ 1.2763، مع انحراف معياري 0.65890، مما يعكس إجماع المشاركين على أهمية قياس نبضات القلب في بيئة العمل، وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي، حيث كان اتجاه إجابات المشاركين هو "موافق بشدة". تشير هذه النتائج إلى إدراك قوي للفوائد المحتملة لهذه التقنية، لكن في الوقت ذاته، هناك حاجة لمعالجة بعض التحديات، مثل الخصوصية ورفع مستوى الوعي بأهميتها في تعزيز جودة حياة الموظف.

اختبار فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين جودة حياة الموظف عن طريق قياس نبضات القلب.

الجدول رقم 13: الفرضية الأولى

ملخص النموذج				
النموذج	R	R ²	المعدلة R ²	الخطأ المعياري للتقدير
1	.708 ^a	.501	.498	.33919
المتغيرات المستقلة (Predictors): (الثابت)، ماهية طريق قياس نبضات القلب				

ANOVA (تحليل التباين)					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig.)
الانحدار	18.261	1	18.261	158.726	.000 ^b
المتبقي	18.178	158	.115		
الإجمالي	36.439	159			
المتغير التابع (Dependent Variable): طرق تحسين جودة حياة الموظف					
المتغيرات المستقلة (Predictors): (الثابت)، ماهية طريق قياس نبضات القلب					

Coefficients (معاملات الانحدار)					
النموذج	المعاملات غير	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية (Beta)	قيمة t	مستوى الدلالة (Sig.)

			Std.) (Error	المعيارية (B)	
.000	9.746		.059	.571	(الثابت)
.000	12.599	.708	.041	.514	ماهية طريق قياس نبضات القلب
المتغير التابع (Dependent Variable): طرق تحسين جودة حياة الموظف					

يظهر الجدول أن معامل الارتباط ($R = 0.708$) يشير إلى وجود علاقة قوية بين "ماهية طريق قياس نبضات القلب" و"تحسين جودة حياة الموظف"، مما يعني أن التغيرات في قياس نبضات القلب قد تساهم بشكل كبير في تحسين جودة الحياة الوظيفية. كما أن قيمة $R^2 = 0.501$ تدل على أن 50.1% من التغيرات في "تحسين جودة حياة الموظف" يمكن تفسيرها بواسطة "ماهية طريق قياس نبضات القلب"، بينما تبقى النسبة المتبقية نتيجة لعوامل أخرى لم يتم تضمينها في النموذج. أما قيمة R^2 المعدلة (0.498)، فهي قريبة جدًا من R^2 ، مما يؤكد أن النموذج ذو موثوقية عالية وقادر على تفسير العلاقة بين المتغيرين بكفاءة.

يوضح الجدول (ANOVA) أن قيمة $F = 158.726$ ، وهي قيمة مرتفعة، مما يشير إلى أن النموذج الإحصائي المستخدم ذو دلالة إحصائية قوية، ويعكس مدى التأثير الحقيقي لمتغير "ماهية طريق قياس نبضات القلب" على "تحسين جودة حياة الموظف". بالإضافة إلى ذلك، فإن مستوى الدلالة = (Sig.) 0.000 أقل من 0.05، مما يدل على أن النموذج مناسب لتفسير العلاقة بين المتغيرين، حيث أن التأثير ليس ناتجًا عن الصدفة بل هو ذو دلالة إحصائية موثوقة.

يظهر الجدول معاملات الانحدار (Coefficients) أن المعامل غير المعياري (B) لمتغير "ماهية طريق قياس نبضات القلب" يساوي (0.514)، مما يعني أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في هذا المتغير

تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.514 في "تحسين جودة حياة الموظف"، وهو ما يدل على وجود تأثير إيجابي واضح.

كما أن المعامل المعياري ($Beta = 0.708$) يعكس مدى التأثير النسبي لمتغير "ماهية طريق قياس نبضات القلب" على "تحسين جودة حياة الموظف"، حيث أن هذه القيمة مرتفعة وتشير إلى أن هذا المتغير يمثل عاملاً رئيسياً في تحسين جودة الحياة الوظيفية.

كذلك، فإن قيمة $t = 12.599$ ومستوى الدلالة ($Sig. = 0.000$) تؤكدان أن هذا التأثير دال إحصائياً عند مستوى 0.05، مما يعني أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، وبالتالي فإن النتائج تدعم صحة الفرضية المطروحة.

تشير النتائج إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً وذا دلالة إحصائية بين "ماهية طريق قياس نبضات القلب" و"تحسين جودة حياة الموظف". حيث يفسر هذا المتغير حوالي 50.1% من التغيرات في جودة الحياة الوظيفية، مما يعني أن قياس نبضات القلب يمكن أن يكون أداة فعالة في تحسين بيئة العمل وتقليل التوتر وتعزيز رفاهية الموظفين. وعليه، فإن تبني استراتيجيات لمراقبة نبضات القلب في بيئة العمل قد يسهم في تحقيق مستويات أعلى من الراحة الوظيفية وزيادة الإنتاجية.

■ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهمية تحسين جودة حياة الموظف عن طريق قياس نبضات القلب.

الجدول رقم 14: الفرضية الثانية

ملخص النموذج				
النموذج	R	R ²	المعدلة R ²	الخطأ المعياري للتقدير
1	.857 ^a	.734	.732	.29262
المتغيرات المستقلة (Predictors): (الثابت)، ماهية طريق قياس نبضات القلب				

(ANOVAتحليل التباين)					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig.)
الانحدار	37.339	1	37.339	436.085	.000 ^b
المتبقي	13.529	158	.086		
الإجمالي	50.868	159			
المتغير التابع (Dependent Variable): أهمية تحسين جودة حياة الموظف					
المتغيرات المستقلة (Predictors): (الثابت)، ماهية طريق قياس نبضات القلب					

(Coefficientsمعاملات الانحدار)					
النموذج	المعاملات غير المعيارية (B)	الخطأ المعياري (Std. Error)	المعاملات المعيارية (Beta)	قيمة t	مستوى الدلالة (Sig.)
(الثابت)	.290	.051		5.739	.000
ماهية طريق قياس نبضات القلب	.735	.035	.857	20.883	.000
المتغير التابع (Dependent Variable): أهمية تحسين جودة حياة الموظف					

يوضح الجدول ملخص النموذج (Model Summary) أن معامل الارتباط ($R = 0.857$) يعكس وجود علاقة قوية جدًا بين "ماهية طريق قياس نبضات القلب" و"أهمية تحسين جودة حياة الموظف". كما أن قيمة $R^2 = 0.734$ تدل على أن 73.4% من التغيرات في "أهمية تحسين جودة حياة الموظف" يمكن تفسيرها من خلال "ماهية طريق قياس نبضات القلب"، مما يعني أن هذا العامل له تأثير كبير

على إدراك الموظفين لأهمية تحسين جودة حياتهم الوظيفية. أما قيمة R^2 المعدلة (0.732)، فهي قريبة جدًا من R^2 ، مما يشير إلى أن النموذج موثوق وقادر على تفسير العلاقة بين المتغيرين بدقة. يوضح الجدول التباين (ANOVA) أن قيمة $F = 436.085$ ، وهي قيمة مرتفعة جدًا، مما يشير إلى أن النموذج ذو دلالة إحصائية قوية، ويعكس مدى التأثير الحقيقي لمتغير "ماهية طريق قياس نبضات القلب" على "أهمية تحسين جودة حياة الموظف". بالإضافة إلى ذلك، فإن مستوى الدلالة = (Sig.) 0.000 أقل من 0.05، مما يعني أن التأثير ليس ناتجًا عن الصدفة، وإنما يعكس علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين المتغيرين.

يظهر الجدول معاملات الانحدار (Coefficients) أن المعامل غير المعياري (B) لمتغير "ماهية طريق قياس نبضات القلب" يساوي (0.735)، مما يعني أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في هذا المتغير تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.735 في "أهمية تحسين جودة حياة الموظف"، وهو ما يدل على تأثير إيجابي واضح. كما أن المعامل المعياري ($Beta = 0.857$) يعكس مدى التأثير النسبي لمتغير "ماهية طريق قياس نبضات القلب"، حيث أن هذه القيمة مرتفعة جدًا وتشير إلى أن هذا المتغير يعد عاملاً رئيسياً في إدراك أهمية تحسين جودة حياة الموظف. كذلك، فإن قيمة $t = 20.883$ ومستوى الدلالة = (Sig.) 0.000 تؤكدان أن هذا التأثير دال إحصائياً عند مستوى 0.05، مما يعني أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين المتغيرين، وبالتالي فإن النتائج تدعم صحة الفرضية المطروحة.

تشير النتائج إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً وقوياً جداً بين "ماهية طريق قياس نبضات القلب" و"أهمية تحسين جودة حياة الموظف"، حيث يفسر هذا المتغير حوالي 73.4% من التغيرات في إدراك الموظفين لأهمية تحسين جودة حياتهم الوظيفية. هذه النتيجة تدل على أن قياس نبضات القلب قد يلعب دوراً محورياً في زيادة وعي الموظفين بصحتهم وتأثير بيئة العمل على أدائهم وإنتاجيتهم، مما يعزز إدراكهم لأهمية تحسين

جودة حياتهم في العمل. بناءً على ذلك، يمكن أن يكون قياس نبضات القلب أداة فعالة في تحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية الموظفين.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معوقات تحسين جودة حياة الموظف و قياس نبضات القلب.

الجدول رقم 15: الفرضية الثالثة

ملخص النموذج				
النموذج	R	R ²	المعدلة R ²	الخطأ المعياري للتقدير
1	.931 ^a	.868	.867	.21792
المتغيرات المستقلة (Predictors): (الثابت)، ماهية طريق قياس نبضات القلب				

ANOVAتحليل التباين (					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig.)
الانحدار	49.168	1	49.168	1035.387	.000 ^b
المتبقي	7.503	158	.047		
الإجمالي	56.671	159			
المتغير التابع (Dependent Variable): معوقات تحسين جودة حياة الموظف					
المتغيرات المستقلة (Predictors): (الثابت)، ماهية طريق قياس نبضات القلب					

Coefficientsمعاملات الانحدار (					
النموذج	المعاملات غير المعيارية (B)	الخطأ المعياري (Std. Error)	المعاملات المعيارية (Beta)	قيمة t	مستوى الدلالة (Sig.)

.000	4.792		.038	.180	(الثابت)
.000	32.177	.931	.026	.844	ماهية طريق قياس نبضات القلب
المتغير التابع (Dependent Variable): معوقات تحسين جودة حياة الموظف					

يوضح ملخص النموذج أن معامل الارتباط (R) بلغ 0.931، مما يشير إلى وجود علاقة قوية جدًا بين "ماهية طريق قياس نبضات القلب" و"معوقات تحسين جودة حياة الموظف". كلما زادت أهمية قياس نبضات القلب، زادت معوقات تحسين جودة حياة الموظف، مما يشير إلى ارتباط وثيق بين المتغيرين. أما قيمة R^2 البالغة 0.868، فتعني أن 86.8% من التغيرات في معوقات تحسين جودة حياة الموظف يمكن تفسيرها بواسطة ماهية طريق قياس نبضات القلب. يشير ذلك إلى أن هذا المتغير المستقل له تأثير كبير في تحديد المعوقات التي يواجهها الموظفون. كما أن R^2 المعدلة البالغة 0.867 قريبة جدًا من R^2 ، مما يعزز موثوقية النموذج ويؤكد أنه لا يعاني من مشكلة التحيز بسبب عدد المتغيرات أو حجم العينة.

تشير نتائج تحليل التباين إلى أن قيمة F بلغت 1035.387، وهي قيمة مرتفعة جدًا، مما يدل على أن النموذج ذو دلالة إحصائية قوية، ويعني أن "ماهية طريق قياس نبضات القلب" يفسر جزءًا كبيرًا من التباين في "معوقات تحسين جودة حياة الموظف". أما مستوى الدلالة ($Sig.$) البالغ 0.000، وهو أقل من 0.05، فيشير إلى أن النموذج معنوي إحصائيًا، مما يعني أن العلاقة بين المتغيرات ليست ناتجة عن الصدفة، بل هي علاقة حقيقية وقوية.

يوضح الجدول معاملات الانحدار (Coefficients) أن المعامل غير المعياري (B) لمتغير "ماهية طريق قياس نبضات القلب" هو 0.844، مما يعني أنه عند زيادة قيمة هذا المتغير بمقدار وحدة واحدة،

فإن معوقات تحسين جودة حياة الموظف تزداد بمقدار 0.844. يعكس ذلك قوة العلاقة بين المتغيرين، حيث يشير إلى أن قياس نبضات القلب يمكن أن يكون مؤشراً على الصعوبات التي يواجهها الموظفون في بيئة العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن المعامل المعياري (Beta) البالغ 0.931 يدل على أن "ماهية طريق قياس نبضات القلب" هو المتغير الأكثر تأثيراً في تفسير معوقات تحسين جودة حياة الموظف. كلما زاد التركيز على قياس نبضات القلب، زاد تأثير ذلك على معوقات جودة الحياة الوظيفية، مما يشير إلى أهمية هذا العامل في تحديد المشاكل المرتبطة بجودة حياة الموظفين. كما أن قيمة t المرتفعة جداً (32.177) مع مستوى دلالة (Sig.) يساوي 0.000، تؤكد أن تأثير المتغير المستقل دال إحصائياً عند مستوى 0.05، مما يثبت وجود علاقة قوية بين المتغيرين.

تشير النتائج إلى أن هناك تأثيراً قوياً جداً بين "ماهية طريق قياس نبضات القلب" و"معوقات تحسين جودة حياة الموظف"، حيث يفسر هذا المتغير حوالي 86.8% من التغيرات في معوقات تحسين جودة حياة الموظف. و يعكس هذا الارتباط أهمية قياس نبضات القلب في التعرف على الصعوبات التي يواجهها الموظفون في بيئة العمل، مثل الإجهاد والضغط النفسي والتعب. وبالتالي، فإن استخدام قياس نبضات القلب كأداة لمتابعة صحة الموظفين يمكن أن يساعد في تحليل المشكلات المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية واتخاذ قرارات لتحسين بيئة العمل. بناءً على هذه النتائج، يمكن التوصية بتطبيق تقنيات قياس نبضات القلب كأداة لمراقبة رفاة الموظفين، مما يساعد المؤسسات في اتخاذ تدابير استباقية لتحسين جودة الحياة الوظيفية وتقليل العوامل التي تؤثر سلباً على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي.

الفصل الخامس:

النتائج العامة والتوصيات

أولاً: النتائج العامة:

وقد توصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج وهي

- أظهرت النتائج أن توفر الحوافز والمكافآت العادلة هو العامل الأكثر تأثيراً على تحسين جودة حياة الموظف، يليه دعم الإدارة في حل المشكلات، بينما كانت تهيئة مساحات عمل مناسبة أقل العوامل تأثيراً. بلغ المتوسط الحسابي لجميع العوامل 1.23 مما يعكس إجماعاً على أهميتها.
- تحسين جودة حياة الموظف يساهم في تحفيز الموظفين وتعزيز ارتباطهم بالمؤسسة، وتقليل التوتر والإرهاق، إلى جانب تحسين الأداء العام. سجلت هذه المحاور متوسط حسابي 1.23، مما يدل على إدراك الموظفين لأهمية هذا الجانب في بيئة العمل.
- أبرز معوقات تحسين جودة حياة الموظف كانت عدم وجود فرص واضحة للتطوير الوظيفي، يليها نقص التجهيزات الداعمة لراحة الموظفين، في حين كان ضغط العمل وعدم التوازن في المهام من المعوقات الأقل تأثيراً نسبياً. بلغ المتوسط الحسابي 1.25، مما يشير إلى ضرورة معالجة هذه العوائق.
- أظهرت النتائج أن قياس نبضات القلب يساعد الموظفين على إدراك مستوى إجهادهم اليومي، مما يساهم في تحسين جودة حياتهم الوظيفية. ومع ذلك، هناك مخاوف بشأن الخصوصية تحتاج إلى معالجة لضمان قبول هذه التقنية في بيئة العمل. بلغ المتوسط الحسابي 1.28.

- تم تأكيد الفرضية، حيث أظهرت البيانات أن 50.1% من التغيرات في جودة حياة الموظف يمكن تفسيرها عبر قياس نبضات القلب، مما يدل على تأثير هذه التقنية في تعزيز رفاهية الموظفين.
- اتم تأكيد الفرضية، إذ أن 73.4% من إدراك الموظفين لأهمية تحسين جودة حياتهم يرتبط باستخدام قياس نبضات القلب، مما يعكس دور هذه التقنية في زيادة وعي الموظفين بصحتهم المهنية.

- تم تأكيد الفرضية، حيث تبين أن 86.8% من العوائق المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية يمكن ربطها بقياس نبضات القلب، مما يشير إلى إمكانية استخدام هذه التقنية في معالجة بعض المعوقات.

ثانيًا: التوصيات:

ومن النتائج السابقة توصلت الدراسة الي التوصيات التالية:

- وضع سياسات واضحة وعادلة للمكافآت والحوافز لضمان تحفيز الموظفين.
- تقديم مكافآت مالية وغير مالية بناءً على الأداء والإنتاجية.
- تطوير برامج تواصل فعالة بين الإدارة والموظفين لتعزيز التفاعل وحل المشكلات بسرعة.
- تقديم جلسات استشارية أو توجيه مهني للموظفين لدعمهم في التحديات الوظيفية.
- تحديث المرافق والتجهيزات لضمان بيئة عمل أكثر راحة وفعالية.
- دعم التعليم المستمر والبرامج التخصصية لتحفيز الموظفين على النمو الوظيفي.
- تشجيع فترات راحة منظمة تقلل الإرهاق وتزيد الإنتاجية.
- ربط نتائج قياس نبضات القلب ببرامج تحسين الصحة في بيئة العمل، مثل تقنيات تقليل الإجهاد وبرامج العافية.

- وضع سياسات لحماية خصوصية البيانات الصحية للموظفين عند استخدام هذه التقنية.
- تحسين بيئة العمل بناءً على البيانات الصحية لضمان توازن أفضل بين الإنتاجية والراحة.

الخاتمة:

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير قياس نبضات القلب كأداة لتحسين جودة حياة الموظف، حيث أظهرت النتائج أن هذه التقنية تلعب دوراً مهماً في تعزيز وعي الموظفين بمستوى إجهادهم، مما يساهم في تحسين صحتهم المهنية وتقليل التوتر والإرهاق. كما تبين أن الحوافز العادلة ودعم الإدارة يمثلان العوامل الأكثر تأثيراً في تحقيق بيئة عمل إيجابية، في حين تشكل معوقات مثل غياب فرص التطوير الوظيفي ونقص التجهيزات تحديات تحتاج إلى معالجة.

وأظهرت البيانات أن هناك ارتباطاً واضحاً بين إدراك الموظفين لأهمية جودة حياتهم المهنية واستخدام تقنية قياس نبضات القلب، مما يعزز من إمكانية تبنيها كأداة لتحسين بيئة العمل. ومع ذلك، يظل جانب الخصوصية مصدر قلق رئيسي يجب معالجته لضمان قبول هذه التقنية من قبل الموظفين.

بناءً على هذه النتائج، يوصي البحث بضرورة توفير بيئة عمل داعمة تدمج بين التحفيز والتطوير الوظيفي، إلى جانب تبني الحلول التكنولوجية، مثل قياس نبضات القلب، لتعزيز صحة الموظفين ورفاهيتهم. كما يوصي بإجراء المزيد من الدراسات حول آليات استخدام هذه التقنية بفعالية مع ضمان حماية بيانات الموظفين، مما يساهم في تحقيق بيئة عمل أكثر استدامة وإنتاجية.

المراجع:

البربري، مروان حسن. (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى - غزة.

بن شميلان، عبد الوهاب بن شباب (2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي قياس أثرها علي أداء العاملين، المجلة العربية للإدارة، المجلد 39، العدد 2، ص 215-235.

بومحان، عادل، & أقطي، جوهرة. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. مجلة العلوم الإنسانية، 18(02)، 126.

البياري، سمر سعيد. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية - غزة.

الحربي، أفراج محمد علي سعد (2022). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة، رسالة ماجستير، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية.

سعاد، بعجي. (2019). دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة (أركوديم) ميديا. مجلة البشائر الاقتصادية، 5(2).

سعد، أمنية خير توفيق. (2021). واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، 5(3)، 193-254.

صالح، أحمد صالح وصفوت، علي حسين و تامر، علي عبد اللطيف (2017). أساليب التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، مجلة العلوم التربوية، العدد1، السعودية.

عبد المطلب، محمد سعيد. (2016). دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الأمريكية وثورنتو الكندية. مجلة الإدارة التربوية، جامعة عين شمس، العدد العاشر، ص 292.

العزب، هاني السيد محمد (2018). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال جامعة المنيا، مجلة الطفولة والتربية، المجلد10، العدد33، ص 93-198.

عسيري، خلود بنت محمد مفرح آل ماطر (2022). تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في ضوء مدخل إدارة تجربة الموظف، مجلة العلوم التربوية، المجلد9، العدد1، ص 285-317.

العمرى، محمد بن سعيد ، الباقي، زنده سلامة (2017). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام .المجلة الأردنية، قسم إدارة الأعمال، 13(01)، 69-71.

عودة، وسيم عبد الغفار (2022). تأثير سلوك القيادة الخادمة في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطينية بقطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد30، العدد3، ص 33-55.

فريد، ندا محسن (2024). تقييم أثر جودة الحياة الوظيفية علي تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق: بالتطبيق علي مدن القناة، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد 26، العدد 2، ص 251-278.

المالكي، فهد بن عبد الرحمن (2022). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 23، العدد 1.

محمود، أيسم سعد محمدي (2020). رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية، المجلة التربوية، الجزء 78، كلية التربية، جامعة سوهاج.

المخلافي، عبد الملك بن طاهر. (2020). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم. المجلة العربية للإدارة، جامعة الملك سعود، كلية إدارة الأعمال، قسم الإدارة العامة، 40(3)، ص 237.

معروف، سمر، & بويلي، حليلة. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين (رسالة ماجستير). جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، ص 37.

نصر، عزة جلال مصطفى. (2020). تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام. مجلة الإدارة التربوية، جامعة مصر، قسم الإدارة التربوية، العدد السادس والعشرون.

وهبة، زين العابدين محمد (2021). مقياس جودة الحياة المهنية، دار الفكر العربي، مصر.

Cunningham Ritter, E. S., Chermack, T., Chai, D. S., Folkestad, J. E., & Mumford, T. (2021). Heart rate variability (HRV) training leads to

improvements in measures of employee mental and physical health during COVID-19 pandemic, with implications for theory building and HRD.

Fang, Y. Y., Huang, C. Y., & Hsu, M. C. (2019). Effectiveness of a physical activity program on weight, physical fitness, occupational stress, job satisfaction and quality of life of overweight employees in high-tech industries: a randomized controlled study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(4), 621–629.

McLachlan, C. S., & Truong, H. (2023). A narrative review of commercial platforms offering tracking of heart rate variability in corporate employees to detect and manage stress. *Journal of Cardiovascular Development and Disease*, 10(4), 141.

Peters, E. W. (2023). *The Lifestyle Check: Improving Employee Well-Being at the University of Twente* (Bachelor's thesis, University of Twente).

Wikström, V., Falcon, M., Martikainen, S., Pejoska, J., Durall, E., Bauters, M., & Saarikivi, K. (2021). Heart rate sharing at the workplace. *Multimodal Technologies and Interaction*, 5(10), 60.

Zahedy, M. R., Jafari, S. A., & Ramezan, M. (2021). Examining the quality of work life: empirical testing indicators in the public organisation. *Annals of Human Resource Management Research*, 1(2), 99–111.

Zieringer, R. C., & Zapf, D. (2024). The effects of an employee assistance program on productivity at work, workability, absenteeism, and smartphone measures of heart rate and heart rate variability. *Journal of occupational health psychology, 29*(4), 280.

استمارة استبيان

المعلومات الأولية: (الديموغرافية):

الجنس:

ذكر () أنثي ()

العمر:

أقل من 25 سنة () من 26 - 30 سنة ()
من 31 - 35 سنة () من 36 - 40 سنة ()
أكثر من 41 سنة ()

المؤهل التعليمي:

ثانوي أو أقل () بكالوريوس ()
ماجستير () دكتوراه ()

سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات () من 6 - 10 سنوات ()
من 11 - 15 سنة () من 16 سنة وأكثر ()

استمارة الاستبيان:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات
طرق تحسين جودة حياة الموظف					
					1 توفر المؤسسة سياسات مرنة تساعد في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
					2 تتوفر مساحات عمل مناسبة تنتج التركيز والإبداع.
					3 يتمتع الموظفون بدعم كافٍ من الإدارة في حل المشكلات المهنية.
					4 توفر المؤسسة حوافز ومكافآت عادلة لتحفيز الأداء المتميز.

5	توفر المؤسسة برامج لدعم الصحة النفسية مثل الاستشارات النفسية أو الأنشطة الترفيهية.					
أهمية تحسين جودة حياة الموظف في المؤسسات						
1	تحسين جودة الحياة الوظيفية يقلل من معدلات ترك الموظفين لوظائفهم.					
2	تحفيز الموظفين وتحسين بيئة العمل يزيد من ارتباطهم بالمؤسسة.					
3	تحسين جودة الحياة الوظيفية يساعد في تقليل مستويات التوتر والإرهاق الوظيفي.					
4	تحسين جودة الحياة الوظيفية يقلل من معدلات الغياب والإجازات المرضية.					
5	تشجيع الموظفين على المشاركة واتخاذ القرار يعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة.					
معوقات جودة حياة الموظف في المؤسسات						
1	هناك نقص في التجهيزات والمرافق التي تدعم راحة الموظفين أثناء العمل.					
2	غياب العدالة في توزيع المكافآت والترقيات يقلل من دافعية الموظفين.					
3	ضغط العمل العالي وعدم توازن المهام يؤثران على الأداء والصحة النفسية للموظف.					
4	ضعف التواصل بين الإدارة والموظفين يعيق تحسين جودة الحياة الوظيفية.					
5	عدم وجود فرص واضحة للتطوير الوظيفي يقلل من رضا الموظفين عن وظائفهم.					
ماهية طريق قياس نبضات القلب						
1	أشعر بالحاجة إلى مزيد من التوعية حول العلاقة بين نبضات القلب والصحة الوظيفية.					
2	أرى أن مراقبة نبضات القلب خلال أوقات العمل يمكن أن تساعد في تعديل عبء العمل وتحسين الإنتاجية.					
3	أرى أن تطبيقات الهواتف الذكية التي تراقب نبضات القلب يمكن أن تساعد في تحسين الصحة الوظيفية.					
4	أعتقد أن قياس نبضات القلب يساعد في زيادة وعي الموظفين بمستوى إجهادهم اليومي.					
5	أعتقد أن بعض الموظفين قد لا يرغبون في مشاركة بيانات نبضاتهم مع الإدارة.					