

المشروع النهائي 2

الكود: MGM496-PMG496

كلية الإدارة
جامعة ميدأوشن

جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز اخلاقيات العمل في القطاع الحكومي السعودي

اماني منصور علي فلاته

.....

مشروع تخرج_2
كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

اشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة –جامعة ميدأوشن

2025/6/2 - الفصل الدراسي الثاني

الشكر والتقدير

اللهم لك الحمد حمداً طيباً مبارك فيه ملء السماوات والأرض وملء ما شئت من شيء بعد والصلاة والسلام على
أشرف المرسلين نبينا محمد صلى الله عليه وسلم. لا يسعني بعد أن أنجزت هذه الدراسة بعون الله وتوفيقه إلا أن
أتقدم بجزيل الشكر والتقدير للمشرفين على رسالتي

الدكتور عبد الرحيم نادر

الذي تفضل بالإشراف على هذه الرسالة ومتابعة التفاصيل العمل بها مقدماً ملاحظاته وتوجيهاته القيمة التي أسهمت
في إنجاز هذه الدراسة والشكر أيضاً لكل من ساعدني من قريب وبعيد على إنجاز هذه الرسالة.

ولله الحمد من قبل وبعد...

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

يرفع الله الذين امنوا والذين اوتوا العلم درجات * والله بما تعملون خبير"

الى جميع اساتذة جامعة ميد أو شن والعاملين والمسولين بها الذين بذالو جهد في تنمية هذه الجامعة الجميلة

الى امي الحنون امد الله في عمرها...

الى ابي الغالي امد الله في عمره ورزقه الصحة والعافية...

الى اختي الحبيبة....

إليكم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع

الهدف: هدفت الدراسة الى أهمية تواجد استراتيجيه جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز اخلاقيات العمل في المنظمات بشكل عام.

المنهجية: تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لي هذه الدراسة واعتمدت الباحثة على مصادر المعلومات ذات الصلة بموضوع الدراسة وتحليلها وتم جمع البيانات عن طريق الاستبانة وتحليلها.

النتائج: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (1.135) لأثر جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي وتم استخدام تحليل الانحدار للإجابة على الفرضية.

التطبيقات والأهمية: تستمد هذه الدراسة أهميتها من محاولة الكشف عن أهمية استراتيجية جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة وتأثيرها على الموظفين والمنظمات وعلى نجاح المنظمة بشكل عام وتساعد في الاحد من تفشي مظاهر الاحتراق الوظيفي لد الموظفين مما يسهم في رفع أدائهم ويحسن إنتاجهم.

الكلمات المفتاحية: (جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز سعادة العاملين) " (أثر جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الحكومية على اخلاقيات العمل) " (اثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي).

جدول المحتويات

الشكر والتقدير	2
الاهداء	Error! Bookmark not defined.
مستخلص الدراسة	4
الهدف:	4
المنهجية:	4
النتائج:	4
التطبيقات والأهمية:	4
الكلمات المفتاحية:	4
جدول الأشكال	7
جدول الجداول	7
1. الفصل الأول الإطار العام للدراسة	8
1.1 المقدمة:	Error! Bookmark not defined.
1.2 مشكلة الدراسة:	9
1.2.1 فجوات على المستوى النظري	10
1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي	10
1.3 أهمية الدراسة:	10
1.3.1 على المستوى النظري	10
1.3.2 على المستوى التطبيقي	10
1.4 أسئلة الدراس	11
1.5 أهداف الدراسة	11
1.6 فرضيات الدراسة	11
1.7 نموذج الدراسة	12
1.8 منهجية الدراسة	13
1.9 الدراسة الميدانية	16
1.10 مخطط المشروع المقترح	16
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	17

2.1. المقدمة:	18
2.2. المتغير المستقل	18
2.3. المتغير التابع	18
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	18
2.5. الخاتمة	19
3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة	20
3.1. المقدمة	21
3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	21
3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)	22
3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات	22
3.5. طرق جمع البيانات	22
3.6. أنواع البيانات	23
3.7. إجراءات التحليل الاحصائي	23
3.8. الخاتمة	24
4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج	25
4.1. المقدمة	26
4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة البحث)	26
4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	29
4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	30
4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	30
4.6. الخاتمة	32
5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	33
5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:	34
5.2. توصيات الدراسة:	34
5.3. الخاتمة:	34
قائمة المراجع	35
الملاحق	36

جدول الأشكال

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
(1)	نموذج الدراسة	(13)

جدول الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	رقم الصفحة
(1)	منهجية الدراسة	(14,15,16)
(2)	توصيف عينة الدراسة	(28,29)
(3)	اختبارات الصدق والثبات للاستبانات	(30,31)
(4)	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث	(31)
(5)	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	(32)

1. الفصل الأول الإطار العام للدراسة

تواجه المنظمات في العصر الحديث تحديات مستمرة نتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية و التكنولوجيا ومع تزايد الضغط على الموارد البشرية التي تعتبر القلب النابض للمنظمة بات الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية محوريا لضمان نجاحها ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية في اواخر الستينات ليركز على تحسين بيئة العمل وصحة الموظفين (جاد الرب 2008: 14) ومنذ ذلك الحين توسعت الدراسات لتشمل تأثير هذه الجودة على الرضا الوظيفي والأداء المؤسسي حيث تسهم في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين وأدائهم (ماضي 2014: 2) في الوقت نفسه لا يعتمد تقدم المجتمعات فقط على التطور التكنولوجي والإمكانات المادية بل ايضا على التمسك بأخلاقيات العمل والسلوكيات الوظيفية السليمة فمدى تمسك الموظف العام بأخلاقيات المهنة يرتبط مباشرة بجودة الخدمات المقدمة (ياغي 2012) و انعكاس هذه القضية بصفة عامة على المنظمات و المؤسسات بالمملكة و كان من الضروري تناول ابعاد وعناصر جودة الحياة الوظيفية بالتحليل وتسلط الضوء على جوانب عديدة تضع أيدينا على واقع الحياة الوظيفية في المملكة مما يدفعنا الى البحث عن طرق مبدعة لتحسين وتعزيز جودة الحياة الوظيفية واعادة تصميم بيئة العمل و تصميم الوظيفة الحكومية وسبل مشاركة العاملين وتمكين العاملين الى اخره ومع كثرة الدراسات و الأبحاث التي تناولت جوانب عديدة حول جودة الحياة الوظيفية و أخذت الادارات في العديد من الشركات الكبيرة في تنفيذ مبادرات متكاملة لتحسين انتاجية قوة العمل رغما عن وجود بعض الهواجس و القلق حول بعض الامور الواجب تحقيقها من قبل القيادات الادارية المختلفة مثل الاجور المناسبة ساعات و ظروف العمل و الترقيات وأنظمة التقاعد و تحديات الرقابة ومشاكل الارهاق والسأم وقامت العديد من التجارب بنقل تجارب المشاريع الخاصة الى قطاع الأعمال العام الحكومية و المؤسساتية للاستفادة من التوصيات التي أفرزتها التجارب و الدراسات في شأن جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي للموظفين.

1.2. مشكلة الدراسة:

مقدمة: نظر للتطورات والتغيرات المستمرة بات وجود دور جودة الحياة الوظيفية مهما لتعزيز اخلاقيات العمل في القطاع الحكومي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري: أشارت هذه الدراسة الى كيفية تهيئة العمل وتحسين جودتها لتتواءم مع أهداف ورؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني 2020 وتطلعات القيادة الرشيدة في مجال تطوير وتمكين وتنمية الموارد البشرية خاصة مع إطلاق برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية الذي يهدف الى رفع جودة أداء وانتاجية الموارد البشرية بالمملكة وتطوير قدراتها الوظيفية وأهمية اخلاقيات العمل من اجل بيئة عمل سليمة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي: كما تأتي هذه الدراسة كنتيجة لتزايد اهتمام المنظمات الحكومية بأهمية النظر في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى موظفيها والعاملين لديها لمواجهة التسرب الوظيفي وتدني الأداء فهؤلاء الموظفين يناط بهم التفكير والابداع والإنتاج وتحسين صورة هذه المؤسسات امام المواطن والمجتمع الأمر الذي دفع الباحثين للاهتمام بدراسة الأساليب الخاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي.

سؤال البحث الرئيسي: كيف تؤثر الحياة الوظيفية على القطاع الحكومي السعودي؟

1.3. أهمية الدراسة:

1.3.1. على المستوى النظري: 1. يوفر البحث اسهاما علميا في مجالات جودة الحياة الوظيفية وأخلاقيات العمل
2. يعالج البحث فجوة في الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية وأخلاقيات العمل في المؤسسات الحكومية باعتباره أول دراسة تركز على مديرية كمرك دھوك.

1.3.2. على المستوى التطبيقي: 3. يمكن أن تساعد نتائج الدراسة المؤسسات الحكومية في تبني أبعاد جودة الحياة الوظيفية مما يعزز أخلاقيات العمل وجودة الخدمات المقدمة.
4. يسلط البحث الضوء على أهمية وضع خطط وبرامج لتحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز اخلاقيات العمل في الإدارة العليا.
5. يساعد البحث في تحديد العوامل التي تسهم في زيادة أداء العاملين ورضاهم الوظيفي مما ينعكس إيجابيا على أخلاقياتهم في العمل ويعود بالفائدة على الخدمات المقدمة للمجتمع.

1.4. أسئلة الدراس

- 1-كيف ستؤثر جودة الحياة الوظيفية في القطاع الحكومي التعليمي؟
- 2-مامدا أهمية جودة الحياة الوظيفية لي الموظفين في القطاع التعليمي؟
- 3-ماهو دور جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التعليمية؟
- 4-ماعلاقة نجاح المؤسسات بي استراتيجية جودة الحياة الوظيفية؟
- 5- هل ترى ان استراتيجية جودة الحياة الوظيفية مهمه في المنظمات

1.5. أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث الى التعرف على اثر جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الحكومية التعليمية وعلى اخلاقيات العمل واهميتها في تحقيق السعادة المؤسسية والاستقرار الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية وتحسين الحالة المعنوية وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين .

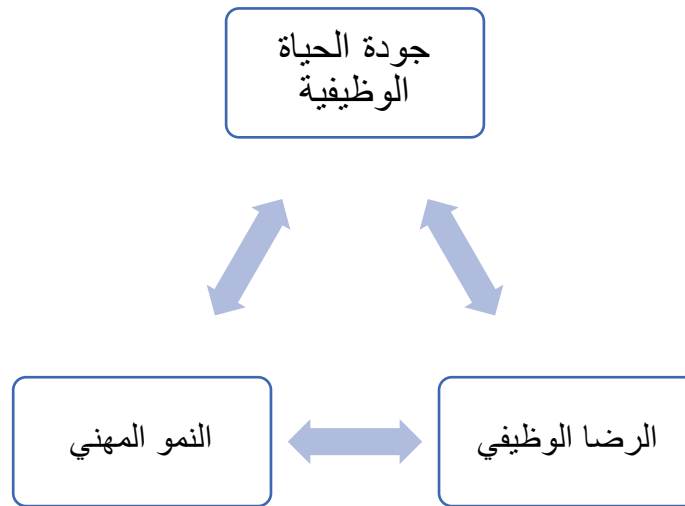
1.6. فرضيات الدراسة

- الفرضية الصفرية:لا توجد علاقة ارتباط بين جودة الحياة الوظيفية واخلاقيات العمل
- لاتوجد علاقة ذات صلة بين الحياة الوظيفية واخلاقيات العمل
- الفرضية البديلة:توجد علاقة ارتباط معنوي بين الالتزام التنظيمي واخلاقيات العمل
- توجد علاقة ارتباط معنوية بين المشاركة في اتخاذ القرارات واخلاقيات العمل

1.7. نموذج الدراسة

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث الحالي، في ضوء اطارها النظري، تصميم نموذج فرضي يستكشف علاقات الارتباط والتأثير بين جودة الحياة الوظيفية واخلاقيات العمل النموذج مستند إلى أبعاد جودة الحياة الوظيفية (النمو المهني، الرضا الوظيفي)

شكل (1)



1.8. منهجية الدراسة

قامت الباحثة بإتباع المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لأغراض هذه الدراسة، وهو المنهج الذي يهتم بالظاهرة كما هي في الواقع، ويعمل على وصفها، وتحليلها، وتم تجميع البيانات عن طريق الاستبانة التي تم إعدادها بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة.

جدول (1)

العمر	المؤهل العلمي	سنوات الخبرة	تتبع الإدارة العليا سياسات الموظفين من المشاركة في اتخاذ القرارات	يوجد لدى الموظفين قدرات عالية تمكنهم من المشاركة في اتخاذ القرار	يعمل الموظفون في أجواء تتسم بالأمان والثقة المتبادلة بينهم	يشعر الموظفون بالاستقرار الوظيفي وعدم الاستغناء عنهم
من 40-50	بكالوريوس	من 0-10	نعم	نعم	نعم	نعم
أكثر من 50	بكالوريوس	أكثر من 20	نعم	نعم	نعم	نعم
أكثر من 50	بكالوريوس	أكثر من 20	لا	نعم	لا	لا
من 40-50	دبلوم	من 10-20	لا	نعم	لا	نعم
أكثر من 50	بكالوريوس	أكثر من 20	نعم	نعم	نعم	نعم
من 40-50	بكالوريوس	أكثر من 20	نعم	نعم	نعم	نعم
من 40-50	بكالوريوس	من 10-20	نعم	نعم	نعم	نعم
أكثر من 50	بكالوريوس	من 10-20	نعم	نعم	نعم	نعم
من 40-50	بكالوريوس	من 10-20	نعم	نعم	نعم	نعم
من 40-50	بكالوريوس	من 10-20	نعم	نعم	نعم	نعم
من 40-50	بكالوريوس	من 10-20	نعم	نعم	نعم	نعم
أكثر من 50	دبلوم	أكثر من 20	لا	نعم	نعم	نعم
من 20-30	بكالوريوس	من 0-10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 40-50	دبلوم	من 10-20	نعم	نعم	نعم	لا
من 20-30	بكالوريوس	من 0-10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 30-40	بكالوريوس	من 0-10	نعم	نعم	لا	نعم
من 20-30	دبلوم	من 0-10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 40-50	دبلوم	من 0-10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 20-30	بكالوريوس	من 0-10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 20-30	بكالوريوس	من 0-10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 20-30	دبلوم	من 0-10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 20-30	بكالوريوس	من 0-10	لا	نعم	نعم	نعم
من 30-40	بكالوريوس	من 0-10	نعم	نعم	لا	لا
من 40-50	بكالوريوس	من 10-20	نعم	نعم	نعم	نعم
من 30-40	بكالوريوس	من 10-20	نعم	نعم	نعم	نعم
من 30-40	بكالوريوس	من 0-10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 40-50	دكتوراه	أكثر من 20	نعم	نعم	نعم	نعم
من 20-30	بكالوريوس	من 0-10	نعم	لا	نعم	نعم
من 20-30	بكالوريوس	من 0-10	لا	لا	لا	لا
من 40-50	دبلوم	من 10-20	نعم	نعم	نعم	نعم
من 40-50	دبلوم	من 0-10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 20-30	بكالوريوس	من 0-10	نعم	نعم	لا	نعم
أكثر من 50	بكالوريوس	أكثر من 20	لا	نعم	نعم	نعم

من 20 - 30	دبلوم	من 0 - 10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 20 - 30	بكالوريوس	من 0 - 10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 30 - 40	بكالوريوس	من 0 - 10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 20 - 30	دبلوم	من 0 - 10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 40 - 50	بكالوريوس	من 10 - 20	نعم	نعم	نعم	لا
من 40 - 50	دبلوم	أكثر من 20	نعم	نعم	نعم	نعم
من 30 - 40	بكالوريوس	من 0 - 10	لا	نعم	نعم	لا
من 30 - 40	بكالوريوس	من 0 - 10	لا	نعم	نعم	لا
من 40 - 50	بكالوريوس	من 0 - 10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 40 - 50	بكالوريوس	من 0 - 10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 20 - 30	ماجستير	من 0 - 10	لا	لا	لا	لا
من 20 - 30	—	من 0 - 10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 20 - 30	—	من 0 - 10	نعم	نعم	نعم	نعم
من 20 - 30	ماجستير	من 10 - 20	نعم	لا	نعم	نعم
من 40 - 50	بكالوريوس	من 10 - 20	نعم	نعم	نعم	نعم
من 20 - 30	بكالوريوس	من 0 - 10	نعم	لا	نعم	نعم

هل ترى ان وجود استراتيجية جودة الحياة الوظيفية مهمة في المنظمات	تتوفر الإمكانيات المادية والمعنوية اللازمة لتوفير الاستقرار الوظيفي بالعمل	تتبع المنظمة سياسة الاحتفاظ بالعمالين المهرة وتتنبئ الهيكلية التي تدعم ذلك	لدى الإدارة العليا سياسات تعزز وتدعم الممارسات الأخلاقية في العمل	تقوم العلاقة بين الموظفين والمنظمة على المحبة والمودة لا على المصالح المشتركة	يشعر الموظفون بالرضا عن العلاوات والزيادات السنوية للرواتب	تمكن الوزارة الموظفين من الحصول على إجازة عمل للرعاية الأسرية	تقدم الوزارة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
لا	نعم	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	لا
لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم	نعم	لا
لا	لا	نعم	نعم	لا	لا	نعم	لا
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا	نعم	نعم
لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	لا	نعم	نعم	لا	لا	نعم	نعم
نعم	لا	نعم	نعم	لا	لا	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
لا	نعم	نعم	نعم	نعم	لا	نعم	لا

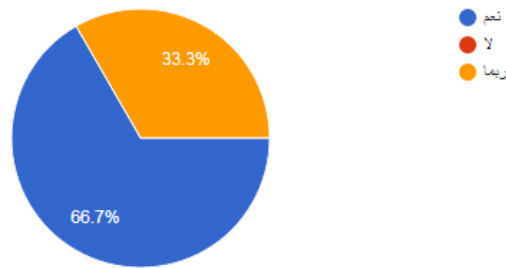
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا	نعم	نعم
ربما	نعم	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	نعم
ربما	نعم	نعم	نعم	لا	نعم	لا	لا
نعم	نعم	نعم	نعم	لا	لا	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
ربما	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
ربما	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	لا	لا	لا	نعم
ربما	لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
ربما	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	لا	نعم	نعم	لا	نعم	نعم
ربما	لا	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
نعم	لا	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا	نعم	نعم
نعم	لا	لا	نعم	لا	لا	نعم	نعم
ربما	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	لا	لا
ربما	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	لا	لا	نعم	لا	نعم	نعم	لا
ربما	لا	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	لا	لا	لا	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
ربما	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
نعم	لا	لا	لا	لا	لا	نعم	لا
ربما	لا	نعم	لا	لا	لا	نعم	لا

1.9. الدراسة الميدانية

قام الباحث بتطبيق استمارة الاستقصاء على عدد (48) افراد من كل من (مدرسة ابتدائية الرابعة والسبعون ومتوسطة الخامسة والعشرون وثانوية الخامسة والاربعون ومدارس اخر) مستعينة بأسلوب العينة العشوائية واتفق الأغلبية بنسبة 66.7% على ان وجود استراتيجية جودة الحياة الوظيفية مهمه في المنظمات.

هل ترى ان وجود استراتيجية جودة الحياة الوظيفية مهمه في المنظمات

48 ردًا



1.10. مخطط المشروع المقترح

تتكون هذه الدراسة من فصلين تم تحديد مشكلة الدراسة واسئلتها وأهدافها وأهميتها وفرضياتها والنموذج والمنهجية والدراسة الميدانية ومخطط المشروع المقترح في الفصل الأول والفصل الثاني يتضمن الدراسات السابقة والمتغيرين المستقل والتابع والعلاقة بينهما

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يتضمن هذا الفصل على المتغير المستقل والمتغير التابع وما العلاقة بينهما والتي تأسست عليها المصادر السابقة للحصول على النماذج الفكرية والمفاهيم التي يمكن ان تساهم في معرفة الأطر الصحيحة.

2.2. المتغير المستقل

ويتمثل في استجابات المشاركين في الدراسة من موظفي القطاع التعليمي في القطاع الحكومي السعودي على فقرات أداة الدراسة التي تتعلق بدرجة جودة الحياة الوظيفية بمجالاتها (الجوانب التنظيمية بمجالاتها: المشاركة في اتخاذ القرارات والالتزام التنظيمي، والاستقرار والأمان الوظيفي، والجوانب المادية والمعنوية بمجالاتها: التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، والعلاقات الاجتماعية والجوانب المالية والاقتصادية بمجالاتها: الأجور والمكافآت، وفرص الترقى والتقدم الوظيفي.

2.3. المتغير التابع

ويتمثل في استجابات المشاركين في الدراسة من موظفي القطاع التعليمي الحكومي السعودي التي تتعلق بدرجة أخلاقيات العمل في القطاع التعليمي.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

ظهر في الآونة الأخيرة في المنظمات المعاصرة تطبيق استراتيجية جودة الحياة الوظيفية من اجل تحسين مستوى الأداء التنظيمي، فكان من اللازم رفع مستوى رضا العاملين وذلك لخصوصية مكان العمل واهميته لهم لانهم يقضون معظم وقتهم فيه ولما فيه من تأثير معنوي على الجوانب النفسية والصحية والاجتماعية على مستوى عال. واطهرت العديد من الدراسات ان تحسين جودة حياة العمل وبيئة العمل والاهتمام بي العاملين واشباع حاجات ورغباتهم المادية والمعنوية والاجتماعية والاستقرار والأمان الوظيفي (احمد وياسين: 2019، 17)

2.5. الخاتمة

الحمد لله الهادي الى سواء السبيل والصلاة والسلام على أشرف المرسلين على آله وصحبه أجمعين وبعد...
فقد كانت هذه دراسة بحثية حول كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية وأهميتها بالقطاع الحكومي السعودي التعليمي ومن ثم الوصول الى أهم الأساليب والطرق للعمل على تحسين العمل الوظيفي الحكومي بالملكة سعيا لتحقيق أكبر نسبة تقدم في هذا المجال حيث تركز تنمية المجتمع على مدى أداء الموظف لعمله بنشاط وهمة لإنتاج أفضل في مناخ وظيفي صحي آمن ومن أجل تحقيق هذا الهدف المنشود، فقد وقفت الدراسة على أهم وأبرز المعوقات المتمثلة في الوضع الحالي والواقع العملي للعمل في مؤسستين وهي عينة الدراسة.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة: يهدف هذا الفصل الى تقديم إطار شامل للبحث المتعلق بجودة الحياة الوظيفية وذلك من خلال عرض منهجية الدراسة التي تم تبنيها سيتناول الفصل بتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث وتصميم البحث المتبع ومجتمع البحث المستهدف بالإضافة الى طرق جمع البيانات المعتمدة وأنواع البيانات التي تم الحصول عليها وأخيراً سيتم توضيح إجراءات التحليل الإحصائي التي تم تطبيقها لاستخلاص النتائج وتفسيرها. يساهم هذا الفصل في إرساء الأسس المنهجية اللازمة لفهم أعمق لجودة الحياة الوظيفية في سياق القطاع الحكومي السعودي مما يمكن من تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية الموظفين.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

جودة الحياة الوظيفية تُعرف إجرائياً بأنها مجموعة من العناصر والممارسات التي تهدف الى تحسين بيئة العمل ورفاهية الموظف مثل الرضا الوظيفي مدى شعور الموظف بالارتياح والسعادة في عمله والتوازن بين العمل والحياة قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين مسؤولياته المهنية والشخصية وتوفير بيئة عمل إيجابية وفرص التطور والنمو والعدالة والمساواة والمشاركة في اتخاذ القرار والاعتراف والتقدير.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث): يتحدث البحث وتصميمه على ان جودة الحياة الوظيفية تعتبر المحرك الأساسي لرضا الوظيفي عندما تولي المؤسسة اهتماما كبيرا لتوفير بيئة عمل داعمة وصحية فإنها بذلك تلبي احتياجات الموظفين المختلفة مما ينعكس إيجابيا على شعورهم بالرضا وبذلك ينعكس أيضا على المنظمة وتبد بي افضل صور لان نفسية العاملين فيها ممتازة.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات: يتكون مجتمع الدراسة من جميع المفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناء على ما ذكر في مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتمثل في الموظفين المعلمين في المدارس الحكومية السعودية في المدينة المنورة البالغ عددهم 21 ألف معلمة تقريبا سيتم تحديد حجم عينة الدراسة المطلوبة بناء على العينة العشوائية البسيطة لتمثيل مجتمع الدراسة وفقا للمعادلة الآتية

$$K=N/n$$

N: ترمز إلى حجم المجتمع.

n: ترمز إلى حجم العينة المطلوبة.

$$K=N/n$$

$$=21000/300$$

$$=70$$

3.5. طرق جمع البيانات

تم جمع البيانات عن طريق الاستبيان والاعتماد عليها كأداة رئيسية في دراستنا واستغرق بعض الوقت لي جمع البيانات ويعرف الاستبيان بأنه: أداة للحصول على البيانات والمعلومات والحقائق المرتبطة بواقع معين او ظاهرة محددة ذلك في ضوء مجموعة من الأسئلة يطلب من المعنيين الإجابة عنها

3.6. أنواع البيانات: اعتمد البحث على نوعين من البيانات أولا البيانات الأولية، يقوم من خلالها الباحث بتوزيع استبانة تمثل عينة عشوائية لدراسة بعض مفردات البحث ثانيا البيانات الثانوية البحث المكتبي وفيها يتم مراجعة بعض الدراسات السابقة العالمية والمحلية المتعلقة بتحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي وأثرها على أداء العاملين.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي: قامت الباحثة بتوزيع الأداة على عينة الدراسة وكانت استبان واحدة وكانت صالحة للتحليل وهي التي شكلت عينة الدراسة وتم استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها واقتراح التوصيات المناسبة

متغيرات الدراسة: تضمن تصميم المتغيرات الآتية

1- المتغيرات الضابطة:

الجنس: وله مستوى واحد فقط (انثى)

سنوات العمر: وله أربع مستويات (من 20 الى 30 ومن 30 الى 40 ومن 40 الى 50 ومن 50 عام فأكثر)

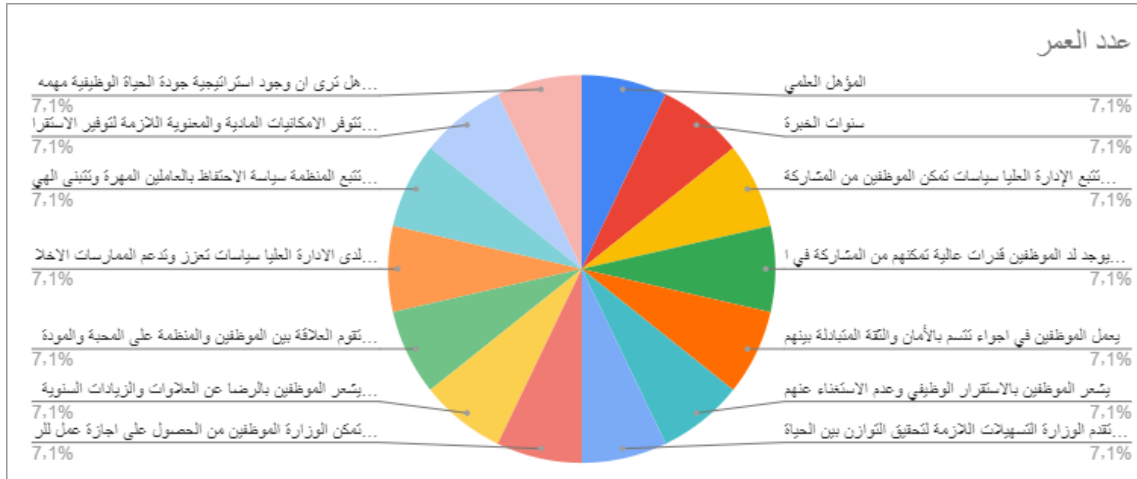
المسمى الوظيفي: وله مستويين (معلمة او مدرسة ومديرة مدرسة)

سنوات الخبرة: وله ثلاث مستويات (من 0 الى 10 ومن 10 الى 20 ومن 20 عام فأكثر)

2- المعالجات الإحصائية:

بعد تفريغ إجابات افراد العينة ثم تم معالجة البيانات احصائيا باستخدام برنامج (قوغل) عن طريق الاستبان تم المعالجات الإحصائية واستخراج البيانات

1. التكرارات والنسب المئوية



3.8. الخاتمة: في هذا الفصل تم التحدث عن منهجية البحث نحو فهم اعمق ووضع اطار منهجي متكامل لإجراء دراسة حول أهمية جودة الحياة الوظيفية في المنظمات المستهدفة وتم التحدث عن تصميم البحث بشكل مختصر ومجتمع البحث وكيفية حسابة باستخدام المعادلة وطرق جمع البيانات والذي تم عن طريق الاستبيان والاعتماد عليها بشكل أساسي وايضاً أنواع البيانات وكنت نوعين بيانات أولية وبيانات ثانوية وأجراء التحليل الاحصائي ان تطبيق هذه المنهجية سيمكننا من تطبيق إجابات للأسئلة البحثية وفهم اعمق لي أهمية جودة الحياة الوظيفية في المنظمات ستشكل النتائج المستخلصة من هذا التصميم أساساً متيناً لتقديم توصيات عملية و ملموسة تهدف الى تعزيز بيئة العمل وتحسين الإنتاجية في المؤسسة.

4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة:

يتحدث هذا الفصل عن خصائص العينة وقياس صدق وثبات أداة البحث باستخدام برنامج Gemini لتحليل البيانات والتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ومعاملات الارتباط بين متغيرات البحث ونتائج اختبار صحة فروض الدراسة.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة البحث)

*تم توزيع مفردات الدراسة وفقاً لى الفئة العمرية – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة – وهل تتبع الإدارة سياسة تمكن الموظفين من المشاركة في اتخاذ القرارات – وهل يوجد لد الموظفين قدرات تمكنهم من المشاركة في اتخاذ القرار – هل يعمل الموظفين في أجواء تتسم بالأمان والثقة المتبادلة بينهم – هل يشعر الموظفون بالاستقرار الوظيفي وعدم الاستغناء عنهم – وهل تقدم الوزارة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية – هل تمكن الوزارة الموظفين من الحصول على إجازة عمل للرعاية الأسرية – هل يشعر الموظفون بالرضا عن العلاوات والزيادات السنوية للرواتب – هل تقوم العلاقة بين الموظفين والمنظمة على المحبة والمودة لا على المصالح المشتركة – لدى الإدارة العليا سياسات تعزز وتدعم الممارسات الأخلاقية في العمل – تتبع المنظمة سياسة الاحتفاظ بالعاملين المهرة وتبنى الهيكليات التي تدعم ذلك – تتوفر الامكانيات المادية والمعنوية اللازمة لتوفير الاستقرار الوظيفي بالعمل – هل ترى ان وجود استراتيجية جودة الحياة الوظيفية مهمه في المنظمات .

* تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في معلومات الديموغرافية التي تشمل:

- " الفئة العمرية وتشمل (من 20 الى 30 من 30 الى 40 من 40 الى 50 فاكتر)
- " المؤهل العلمي ويشمل (دبلوم – بكالوريوس – ماستر – دكتوراه)
- " سنوات الخبرة وتشمل (من 0 الى 10 من 10 الى 20 سنة فأكتر)
- " تتبع الإدارة العليا سياسات تمكن الموظفين من المشاركة في اتخاذ القرارات تشمل (نعم ،لا)
- " يوجد لد الموظفين قدرات عالية تمكنهم من المشاركة في اتخاذ القرار تشمل (نعم ،لا)
- " يعمل الموظفون في أجواء تتسم بالأمان والثقة المتبادلة بينهم تشمل (نعم ،لا)
- " يشعر الموظفون بالاستقرار الوظيفي وعدم الاستغناء عنهم تشمل (نعم ،لا)
- " تقدم الوزارة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية يشمل (نعم ،لا)
- " تمكن الوزارة الموظفين من الحصول على اجازة عمل للرعاية الاسرية تشمل (نعم ،لا)
- " يشعر الموظفون بالرضا عن العلاوات والزيادات السنوية للرواتب يشمل (نعم ،لا)
- " تقوم العلاقة بين الموظفين والمنظمة على المحبة والمودة لا على المصالح المشتركة وتشمل (نعم ،لا)
- " لدى الإدارة العليا سياسات تعزز وتدعم الممارسات الأخلاقية في العمل وتشمل (نعم ،لا)
- " تتبع المنظمة سياسة الاحتفاظ بالعاملين المهرة وتبنى الهيكليات التي تدعم ذلك تشمل (نعم ،لا)
- " تتوفر الامكانيات المادية والمعنوية اللازمة لتوفير الاستقرار الوظيفي بالعمل تشمل (نعم ،لا)
- " هل ترى ان وجود استراتيجية جودة الحياة الوظيفية مهمه في المنظمات وتشتمل (نعم ، لا ، ربما)

الجدول, والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي

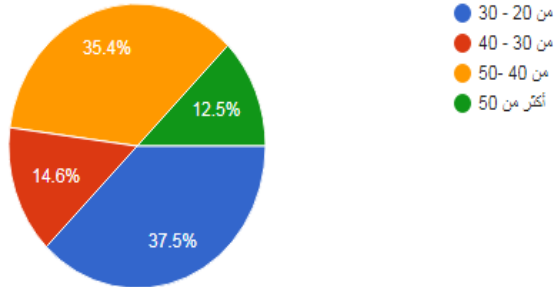
توصيف عينة الدراسة: جدول (2)

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة
الفئة العمرية	1. من 20-30	18	37.5%
	2. من 30-40	7	14.6%
	3. من 40-50	17	35.4%
	4. أكثر من 50	6	12.5%
-	إجمالي	48	100%
المؤهل العلمي	1. دبلوم	11	23.9%
	2. بكالوريوس	32	69.6%
	3. ماستر	2	4.3%
	4. دكتوراه	1	2.2%
-	إجمالي	46	100%
سنوات الخبرة	1. من 0-10	28	58.3%
	2. من 10-20	12	25%
	3. أكثر من 20	8	16.7%
-	إجمالي	48	100%
تتبع الإدارة العليا سياسات تمكن الموظفين من المشاركة في اتخاذ القرارات	1. نعم	39	81.3%
	2. لا	9	18.8%
-	إجمالي	48	100%
يوجد لدى الموظفين قدرات عالية تمكنهم من المشاركة في اتخاذ القرار	1. نعم	43	89.6%
	2. لا	5	10.4%
-	إجمالي	48	100%
يعمل الموظفون في اجواء تتسم بالأمان والثقة المتبادلة بينهم	1. نعم	38	79.2%
	2. لا	10	20.8%
-	إجمالي	48	100%
يشعر الموظفون بالاستقرار الوظيفي وعدم الاستغناء عنهم	1. نعم	40	83.3%
	2. لا	8	16.7%
-	إجمالي	48	100%
تقدم الوزارة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	1. نعم	36	75%
	2. لا	12	25%
-	إجمالي	48	100%
تمكن الوزارة الموظفين من الحصول على اجازة عمل للعناية الاسرية	1. نعم	44	91.7%
	2. لا	4	8.3%
-	إجمالي	48	100%
يشعر الموظفون بالرضا عن العلاوات والزيادات السنوية للرواتب	1. نعم	35	72.9%
	2. لا	13	27.1%
-	إجمالي	48	100%
تقوم العلاقة بين الموظفين والمنظمة على المحبة والمودة لا على المصالح المشتركة	1. نعم	32	66.7%
	2. لا	16	33.3%
-	إجمالي	48	100%

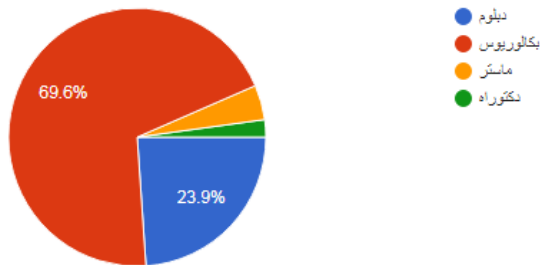
91.7%	44	1.نعم	لدى الادارة العليا سياسات
8.3%	4	2.لا	تعزز وتدعم الممارسات الاخلاقية في العمل
100%	48	إجمالي	-م
83.3%	40	1.نعم	تتبع المنظمة سياسة الاحتفاظ
16.7%	8	2.لا	بالعاملين المهرة وتتبنى الهيكلية التي تدعم ذلك
100%	48	إجمالي	-
75%	36	1.نعم	تتوفر الامكانيات المادية
12%	12	2.لا	والمعنوية اللازمة لتوفير الاستقرار الوظيفي بالعمل
100%	48	إجمالي	-
66.7%	32	1.نعم	هل ترى ان وجود استراتيجيه
33.3%	0	2.لا	جودة الحياة الوظيفيه مهمه
	16	3.ربما	في المنظمات
100%	48	إجمالي	-

من بيانات الجدول تم استخلاص النتائج الآتية:

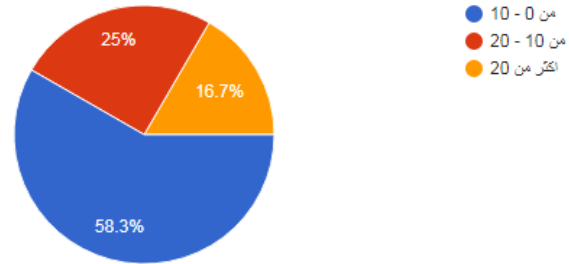
بالنسبة للفئة العمرية بناء على الرسم البياني فان الفئة 20-30 (الأزرق) تشكل النسبة الأكبر بـ 37.5% والفئة 30-40 (الأحمر) تشكل 14.6% والفئة 40-50 (البرتقالي) تشكل 35.4% والفئة أكثر من 50 (الأخضر) تشكل النسبة الأقل بـ 12.5%



اما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي: فإن دبلوم (الأزرق) يشكل 23.9% من المشاركين اما البكالوريوس (الأحمر) يشكل الغالبية العظمى بنسبة 69.6% والماجستير (البرتقالي) يشكل نسبة 4.6% تقريباً اما دكتوراه (الأخضر) تشكل النسبة الأقل بـ 1.9% تقريباً يبدو ان اغلب المشاركين يحملون شهادة البكالوريوس



وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة: فأن من 0-10 (الأزرق) تشكل النسبة الأكبر بـ 58.3% ومن 10-20 (الأحمر) 25% وبنسبة لي أكثر من 20 (البرتقالي) تشكل النسبة الأقل 16.7% يظهر ان اغلبيه المشاركين يملكون خبرة عملية تتراوح بين 0 و 10 سنوات



4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تم التحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض أداة الدراسة (الاستبانة) على مجموعة من المحكمين المختصين في شؤون الدراسات الاقتصادية والإدارية ولقد تكونت أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها النهائية من (15) فقرة وبذلك يكون قد تحقق الصدق الظاهري للاستبانة وأصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية.

(رابط الاستبانة) للتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة.

تم حساب الصدق والثبات للاستبانة من خلال برنامج Gemini استناداً على المعلومات الموجودة بها وفقاً لمعادلة. **جدول (3)**

نسبة الموافقة	عدد الموافقين جزئياً (0.5)	عدد غير الموافقين (0)	عدد الموافقين (1)	العبرة
84%	0	5	26	تتبع الإدارة العليا سياسات تمكن الموظفين من المشاركة في اتخاذ القرارات
94%	0	2	29	يوجد لدى الموظفين قدرات عالية تمكنهم من المشاركة في اتخاذ القرار
81%	0	6	25	يعمل الموظفون في أجواء تتسم بالأمان والثقة المتبادلة بينهم
84%	0	5	26	يشعر الموظفون بالاستقرار الوظيفي وعدم الاستغناء عنهم
71%	0	8	22	تقدم الوزارة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية
90%	0	3	28	تمكن الوزارة الموظفين من الحصول على إجازة عمل للرعاية الأسرية
71%	0	9	22	يشعر الموظفون بالرضا عن العلاوات والزيادات السنوية للرواتب

تقوم العلاقة بين الموظفين والمنظمة على المحبة والمودة لا على المصالح المشتركة	23	8	0	74%
لدى الإدارة العليا سياسات تعزز وتدعم الممارسات الأخلاقية في العمل	29	2	0	94%
تتبع المنظمة سياسة الاحتفاظ بالعاملين المهرة وتتبنى الهيكليات التي تدعم ذلك	27	4	0	87%
تتوفر الإمكانيات المادية والمعنوية اللازمة لتوفير الاستقرار الوظيفي بالعمل	24	7	0	77%
هل ترى ان استراتيجية جودة الحياة الوظيفية مهمة في المنظمات	29	0	15	65.9%

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

تم قياس استجابة افراد العينة لفقرات العينة طبقا لقياس ليكرت الخماسي وفقا لما يلي: جدول (4)

المتغير	وافق	لا اوافق	محايد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة
هل ترى ان استراتيجية جودة الحياة الوظيفية مهمة في المنظمات	29	0	15	0.79	0.245	65.9%

النقطة الرئيسية في التحليل: أهمية جودة الحياة الوظيفية: لا يوجد أي مشارك يعتقد ان استراتيجية جودة الحياة الوظيفية غير مهمة ومع ذلك فإن عدد الموافقين بشكل كامل (29) أقل من أجمالي المشاركين حيث أبدى 15 مشارك موافق جزئية بمعنا محايد هذا يظهر ان الموظفين يدركون أهمية هذه الاستراتيجية ولكن قد تكون هناك بعض التحفظات حول مدى فعاليتها او تطبيقها في الواقع. بشكل عام تؤكد البيانات ان وجود استراتيجية جودة الحياة الوظيفية ذو أهمية كبيرة.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

البيانات اعلى في الجدول تؤكد ان وجود شعور (بالاستقرار الوظيفي) يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأهمية (استراتيجية جودة الحياة الوظيفية) مما يظهر أن الموظفين الذين يشعرون بالأمان الوظيفي يقدرّون أيضاً أهمية العوامل الأخرى التي تساهم في جود حياتهم الوظيفية بشكل عام تدعم نتائج التحليل أهمية استراتيجية جودة الحياة الوظيفية وظهر ان الأغلبية الساحقة من الموظفين موافقتهم على أهمية هذه العوامل مما يؤكد ان الاستثمار في هذه الاستراتيجية ليس مجرد رفاهية بل هو ضرورة لتحقيق النجاح التنظيمي.

توفر استراتيجية جودة الحياة الوظيفية ضرورية للمنظمات، حيث تساهم في الاستقرار الوظيفي وزيادة رضا الموظفين وإنتاجيتهم.

تحليل الانحدار الخطي البسيط

لتحليل العلاقة بين الاستقرار الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية، سنستخدم نموذج الانحدار الخطي البسيط.

* المتغير المستقل (X): جودة الحياة الوظيفية (العمود الثاني من البيانات)

* المتغير التابع (Y): الاستقرار الوظيفي (العمود الأول من البيانات)

1. حساب المتوسط الحسابي (μ):

* μ_x (جودة الحياة الوظيفية): 0.79

* μ_y (الاستقرار الوظيفي): 0.72

2. حساب معامل الانحدار (β_1):

معامل الانحدار يوضح مدى تغير المتغير التابع (Y) لكل وحدة تغير في المتغير المستقل (X).

$$\beta_1 = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \mu_x)(y_i - \mu_y)}{\sum_{i=1}^n (x_i - \mu_x)^2}$$

* المقام:

$$\sum_{i=1}^n (x_i - \mu_x)^2 = \sum (x_i - 0.79)^2$$

$$\text{للقيم التي تساوي 1: } 2^2(1-0.79) = 0.0441 \times 30 = 1.323$$

$$\text{للقيم التي تساوي 0.5: } 2^2(0.5-0.79) = 0.0841 \times 20 = 1.682$$

$$\text{المجموع: } 3.005 = 1.682 + 1.323$$

* البسط:

$$\sum_{i=1}^n (x_i - \mu_x)(y_i - \mu_y)$$

$$\text{مرة (29): } (1-0.79)(1-0.72) = 0.21 \times 0.28 = 0.0588$$

$$\text{مرة (1): } (1-0.79)(0-0.72) = 0.21 \times -0.72 = -0.1512$$

$$\text{مرات (8): } (0.5-0.79)(1-0.72) = -0.29 \times 0.28 = -0.0812$$

$$\text{مرة (12): } (0.5-0.79)(0-0.72) = -0.29 \times -0.72 = 0.2088$$

$$\text{المجموع: } 0.0588 \times 29 + (-0.1512 \times 1) + (-0.0812 \times 8) + (0.2088 \times 12)$$

$$= 1.7052 - 0.1512 - 0.6496 + 2.5056 = 3.41$$

$$\beta_1 = \frac{3.41}{3.005} \approx 1.135$$

3. حساب ثابت الانحدار (β_0):

ثابت الانحدار هو قيمة Y عندما تكون X تساوي صفر.

$$\beta_0 = \mu_y - \beta_1 \times \mu_x$$

$$\beta_0 = 0.72 - (1.135 \times 0.79) = 0.72 - 0.89665 = -0.17665$$

4. معادلة خط الانحدار:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \times X$$

$$Y = -0.17665 + 1.135 \times X$$

اختبار الفرضية والعلاقة

* الفرضية: توجد علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي.

* نتائج التحليل: قيمة معامل الانحدار ($\beta_1 = 1.135$) موجبة. هذا يعني أن هناك علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين.

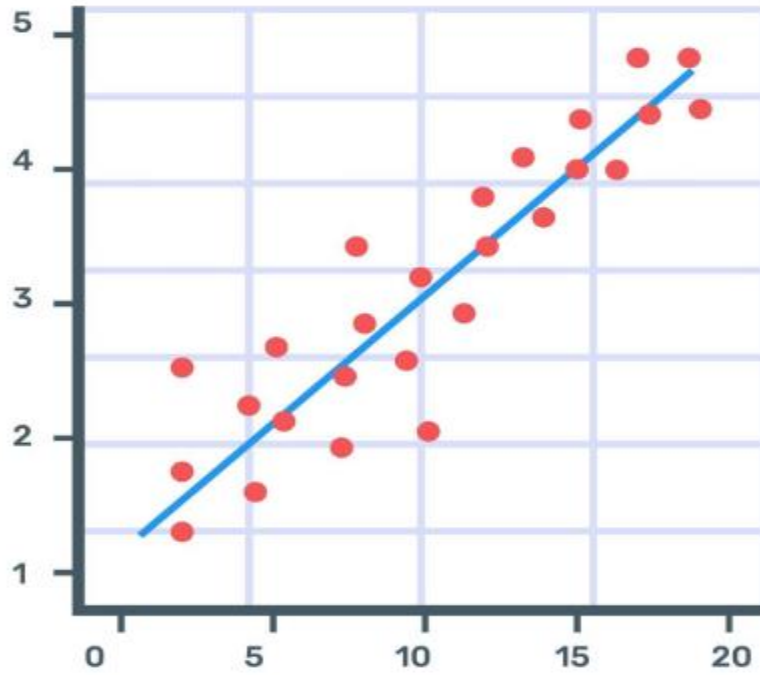
* تفسير النتيجة: كلما زادت درجة جودة الحياة الوظيفية (بمقدار وحدة واحدة)، يزيد الاستقرار الوظيفي (بمقدار 1.135 وحدة). هذا يثبت صحة الفرضية.

خلاصة:

يؤكد تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود علاقة إيجابية قوية بين جودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي. وهذا يعني أن المنظمات التي تستثمر في تحسين بيئة عملها وتوفير الدعم المعنوي والمادي لموظفيها، ستتمكن من تحقيق استقرار وظيفي أكبر. **جدول (5)**

المعامل	القيمة	التفسير
معامل الانحدار	1.135	علاقة إيجابية كلما زادت جودة الحياة الوظيفية زاد الاستقرار الوظيفي.

قيمة الاستقرار الوظيفي عندما تكون جودة الحياة الوظيفية صفر	-0.177	ثابت الانحدار
توجد علاقة إيجابية وقوية بين جودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي	تُقبل الفرضية	النتيجة النهائية



4.6. الخاتمة

تم استخدام برنامج Gemini من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة وقد تحقق الصديق والثبات للمقاييس المستخدمة في متغيرات الدراسة كذلك تم اثبات الفرضية الرئيسية وحساب المتغيرات وثابت الانحدار ومعامل الانحدار بي المعادلة بتفصيل.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

الحدود المكانية وتم تنفيذ المشروع وتطبيق في المملكة العربية السعودية تحديداً المدينة المنورة في القطاع التعليمي الحكومي.

الحدود الزمنية وتم العمل على البحث وجمع البيانات خلال 5 شهور تقريباً وتم استهداف المعلمين في هذه الدراسة بنسبة لي الدراسة المستقبلية فان مجال جودة الحياة الوظيفية مجال ديناميكي يتطور باستمرار وتشمل الدراسات المستقبلية المتوقعة تأثير التكنولوجيا على جودة الحياة الوظيفية: دراسة كيف يمكن للتقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والعمل عن بعد ورفاهية الموظفين وتشمل الصحة النفسية والجسدية والاجتماعية والمالية.

5.2. توصيات الدراسة:

بناءً على نتائج الدراسة جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز اخلاقيات العمل في القطاع الحكومي السعودي لدى المعلمين في منطقة المدينة المنورة تقترح الباحثة التوصيات التالية:

أ- إعطاء استراتيجية جودة الحياة الوظيفية حقها ويجب تطبيقها في المنظمة وتكون الاستراتيجية الرئيسية من اجل الموظفين

ب- إعادة هيكلة العلاقة بين المنظمة والموظفين وجعلها تقوم على المحبة والمودة والاحترام والمصالح المشتركة وليس فقط تقوم على المصالح المشتركة.

5.3. الخاتمة: الحمد لله الهادي إلى سواء السبيل والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه اجمعين وبعد

فقد كانت هذه الدراسة البحثية حول أهمية جودة جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي التعليمي حيث تركز تنمية المجتمع على مدى أداء الموظف لعمله بنشاط وهمة تدفعه للإنتاج افضل والنجاح في عمله بشكل ايسر وفي مناخ وظيفي صحي وامن ومن اجل تحقيق هذا الهدف المنشود فقد وقفت الدراسة على اهم وابرز مميزات الدراسة واستعانت الدراسة بمجموعة دراسات عربية واجنبية للاسترشاد بها في مواضيع البحث.

قائمة المراجع

بن شميلان, & عبدالوهاب بن شباب. (2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. *المجلة العربية للإدارة*, 39(2), 215-236.

Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.7, Issue 33 (2024), 14828- 14866

USRIJ Pvt. Ltd

جاد الرب، سيد. (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. مصر:

ماضي، خميل إسماعيل. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية

ياغي، محمد عبد الفتاح. (2012). الأخلاقيات في الإدارة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع

الاء محمد احمد عبد الحق. (2022). أثر جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الحكومية على أخلاقيات العمل/دراسة تطبيقية (Doctoral dissertation). (لوزارة الحكم المحلي في فلسطين

ديمة بنت سلطان أحمد السديري. (1443هـ\2022م). دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية (دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في جامعة جدة بمحافظة جدة)

قريشي، هاجر وباديسي، فهيمة. (2016). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التيسير. مجلة الدراسات الاقتصادية، 1(3) 125- 155

رومان، اينزكيه و أورتيز , ايفين (2010). تنقل الموظفين بين الوكالات وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة, الأمم المتحدة , متاح على : تاريخ الدخول : 2021/8/20

رحيم عبدالحسين كريم. (1443هـ__2022م). جودة حياة العمل ودورها في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية (بحث تحليلي لأراء عينة من العاملين في مديرية شباب ورياضة النجف الاشراف). جامعة كربلاء

Hamad, Amor, et al. "Hydrogeochemical characterization of water mineralization in Tedessa-Kasserine karst system (Tuniso-Algerian Trasboundry basin)." *Euro-Mebiterranean journal for Environmental Integration* 3.1 (2018):7.

فيصل أحمد شعبي، أحمد محمد غرم الله بن يحيى(2025م) أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في الخطوط الجوية السعودية بمحافظة جدة جامعة الملك عبد العزيز قسم الإدارة العامة/كلية الاقتصاد والإدارة

هاجر_ابراهيمى, & ليلي_ابراهيمى. جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين أداء العاملين.

الملاحق

ملحق (أ)

استبانة لإجراء دراسة

بعنوان جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز اخلاقيات العمل في القطاع الحكومي السعودي

(دراسة تطبيقية على مدارس المدينة المنورة للبنات)

أولاً: البيانات الشخصية:

الرجاء وضع علامة(صح او دائرة) امام العبارة المناسبة لاختيارك:

العمر: من 20 - 30 _ من 30 - 40 _ من 40 - 50 _ أكثر من 50

المؤهل العلمي: دبلوم _ بكالوريوس _ ماستر _ دكتوراه

سنوات الخبرة: من 0 الى 10 _ 10 الى 20 _ أكثر من 20

القسم الثاني الرجاء ضع علامة(صح) امام العبارة المناسبة لاختيارك:

الفقرات	نعم	لا	ربما
تتبع الإدارة العليا سياسات تمكن الموظفين من المشاركة في اتخاذ القرارات			
يوجد لدى الموظفين قدرات عالية تمكنهم من المشاركة في اتخاذ القرار			
يعمل الموظفون في اجواء تتسم بالأمان والثقة المتبادلة بينهم			
يشعر الموظفون بالاستقرار الوظيفي وعدم الاستغناء عنهم			
تقدم الوزارة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية			
تمكن الوزارة الموظفين من الحصول على اجازة عمل للرعاية الاسرية			
يشعر الموظفون بالرضا عن العلاوات والزيادات السنوية للرواتب			
تقوم العلاقة بين الموظفين والمنظمة على المحبة والمودة لا على المصالح المشتركة			
لدى الادارة العليا سياسات تعزز وتدعم الممارسات الاخلاقية في العمل			
تتبع المنظمة سياسة الاحتفاظ بالعاملين المهرة وتبنى الهيكليات التي تدعم ذلك			
تتوفر الامكانيات المادية والمعنوية اللازمة لتوفير الاستقرار الوظيفي بالعمل			
هل ترى ان وجود استراتيجيات جودة الحياة الوظيفية مهمة في المنظمات			

جدول (4)

المتغير	وافق	لا اوافق	محايد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة
هل ترى ان استراتيجيات جودة الحياة الوظيفية مهمة في المنظمات	29	0	15	0.79	0.245	65.9%

جول (5)

التفسير	القيمة	المعامل
علاقة إيجابية كلما زادت جودة الحياة الوظيفية زاد الاستقرار الوظيفي.	1.135	معامل الانحدار
قيمة الاستقرار الوظيفي عندما تكون جودة الحياة الوظيفية صفر	-0.177	ثابت الانحدار
توجد علاقة إيجابية وقوية بين جودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي	تقبل الفرضية	النتيجة النهائية