

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء
دراسة تطبيقية على القطاع الصحي الخاص

أسم الطالب :منى عبدالله بابكر عرديب

الرقم الجامعي: 232001427

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ: 30-10-2025

الفصل الدراسي 8

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

تعد جودة الحياة الوظيفية من اهم المفاهيم الادارية الحديثة التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها , لما لها من أثر مباشر على أداء العاملين وولائهم واستقرارهم الوظيفي . إذ تمثل جودة الحياة الوظيفية مزيجاً من العوامل المادية والمعنوية التي تسهم في خلق بيئة عمل محفزة , تشعر الموظف بالرضا , والانتماء , والتوازن بين حياته العملية والشخصية.

وفي القطاع الصحي الخاص , تزداد أهمية هذا الموضوع نظراً لما يتميز به من طبيعة عمل تتطلب الجهد المستمر , والدقة العالية , والتعامل المباشر مع المرضى , مما يجعل جودة بيئة العمل عاملاً حاسماً في استقرار الكوادر الصحية . فكلما تحسنت جودة الحياة الوظيفية للعاملين في هذا القطاع , زادت رغبتهم في الاستمرار في وظائفهم وانخفضت معدلات الدوران الوظيفي.

ومن هذا المنطلق تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص , من خلال تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً , وقياس مدى ارتباطها برغبة العاملين في الاستمرار داخل مؤسساتهم , وتسعى الدراسة إلى تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل بالقطاع الصحي , بما ينعكس إيجابياً على كفاءة الخدمات الصحية وجودتها .

مشكلة البحث

تُعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي حظيت بإهتمام متزايد في السنوات الأخيرة , لما لها من تأثير مباشر على سلوكيات العاملين داخل المنظمات , وخاصة نية البقاء في العمل .

ورغم تعدد الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في قطاعات مختلفة, إلا هناك فجوات واضحة على المستويين النظري والتطبيقي يمكن تحديدها كما يلي :

1.1.1. فجوات على المستوى النظري:

على المستوى النظري ما زال هناك تباين في تحديد الابعاد ومكونات جودة الحياة الوظيفية , إذا لم يتفق الباحثون على نموذج موحد يفسر العلاقة بينها وبين نية البقاء , كما انا الدراسات السابقة غالباً ما ركزت على علاقتها بالرضا الوظيفي أو الولاء التنظيمي دون التعمق في تفسير تأثيرها المباشر على نية البقاء الوظيفي .

1.1.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

على المستوى التطبيقي , تركزت أغلب الدراسات السابقة في القطاع العام أو الأكاديمي , في حين قل الأهتمام بتطبيق هذه الدراسات في القطاع الصحي الخاص , رغم خصوصية بيئة العمل فيه وما تتضمنه من ضغوط مهنية وعاطفية تؤثر على رغبة العاملين في الاستمرار .

وبناء على ما سبق تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الآتي :

- 1- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص ؟
- 2- ما مستوى نية البقاء الوظيفي لدى العاملين ؟
- 3- ما الأبعاد الأكثر تأثيراً من جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء ؟

1.2. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذا البحث من الحاجة إلى فهم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء في بيئة العمل الصحية , ويمكن توضيحها على مستويين :

1.2.1. على المستوى النظري:

يساهم البحث في إثراء الإطار النظري لمفهوم جودة الحياة الوظيفية من خلال ربطه مباشرة بنية البقاء , وهو ارتباط لم يُعط حقه من التحليل في الأدبيات السابقة. يقدم البحث نموذجاً تفسيريّاً يمكن أن يستخدم لاحقاً كأساس لدراسات مقارنة بين القطاعات المختلفة .

يعزز الفهم الأكاديمي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً في تحفيز العاملين على الاستمرار في العمل.

1.2.2. على المستوى التطبيقي:

- 1- يوفر البحث أداة تشخيصية لإدارت المستشفيات الخاصة تساعد في تحديد نقاط الضعف في بيئة العمل وتحسينها بما يتناسب مع احتياجات العاملين.
- 2- يساعد صناع القرار في وضع سياسات تحفيزية واستراتيجيات للحد من دوران الموظفين وتعزيز الاستقرار الوظيفي .
- 3- ينعكس أثر تحسين جودة الحياة الوظيفية إيجابيًا على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى , من خلال رفع أداء ورضا الكوادر العاملة.

قائمة المراجع:

- 1- أحمد , سمير محمد (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء في العمل : دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة في مدينة جدة . المجلة العربية للإدارة , (2)40, 104-115.
- 2- الصالح, منى بنت عبدالله .(2021). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي السعودي . مجلة العلوم الإدارية والإقتصادية, 12(3), 88-104.
- 3- عبد الرحمن , خالد بن محمد.(2019). العوامل المؤثرة في نية البقاء الوظيفي لدى الممرضين في المستشفيات الخاصة.مجلة جامعة الملك سعود -إدارة , 31(1), 65-82.
- 4- الحربي ,نورة بنت سعود.(2022).أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي والنية في البقاء لدى العاملين في المستشفيات الخاصة بالرياض. مجلة البحوث الإدارية 44(1), 55-78 .

5- العمري, عبدالله بن سعيد.(2023). دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين بيئة العمل الصحية: دراسة تطبيقية على القطاع الصحي الاهلي في المملكة العربية السعودية.مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية,49(3),101-129.

صياغة أسئلة البحث:

السؤال الرئيسي :

ما طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء التنظيمي لدى العاملين في المستشفيات والمراكز الصحية الخاصة؟

الأسئلة الفرعية:

1-ما مستوى إدراك العاملين في القطاع الصحي الخاص لجودة الحياة الوظيفية

(بأبعادها: المادية، وبيئة العمل، والنمو والتطوير، والتوازن)؟

2-ما مستوى نية البقاء التنظيمي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص؟

3-هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل بُعد من أبعاد جودة الحياة

الوظيفية ونية البقاء؟

4-ما الأبعاد الأكثر تنبؤاً بنية البقاء لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص؟

5-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية

ونية البقاء تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة،

التخصص الوظيفي)؟

صياغة أهداف البحث:

الهدف الرئيسي:

تحليل الأثر الذي تتركه جودة الحياة الوظيفية بمكوناتها المختلفة على تعزيز نية البقاء التنظيمي لدى العاملين في المستشفيات والمراكز الصحية الخاصة.

الأهداف الفرعية:

- 1- تشخيص الواقع الفعلي لجودة الحياة الوظيفية كما يدركها الأطباء، الممرضون، والفنيون الإداريون في القطاع الصحي الخاص
 - 2- قياس مستوى نية البقاء التنظيمي وتحديد العوامل الشخصية والوظيفية التي تؤثر فيها
 - 3- اختبار العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين كل بُعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الرفاه المادي، السلامة النفسية، التطوير المهني، التكامل الاجتماعي) ونية البقاء
- تحديد أي أبعاد جودة الحياة الوظيفية تكون أكثر تنبؤاً بنية البقاء لدى العاملين
- صياغة إطار استراتيجي مقترح يقدم توصيات عملية لإدارة المؤسسات الصحية الخاصة لتحسين جودة حياة العاملين، وبالتالي خفض معدل الدوران الوظيفي وضمان استقرار الكفاءات

2-صياغة فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية :

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدراك العاملين لجودة الحياة الوظيفية على نية البقاء التنظيمي لديهم في القطاع الصحي الخاص.

الفرضيات الفرعية :

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للرواتب والمزايا والحوافز العادلة على نية البقاء

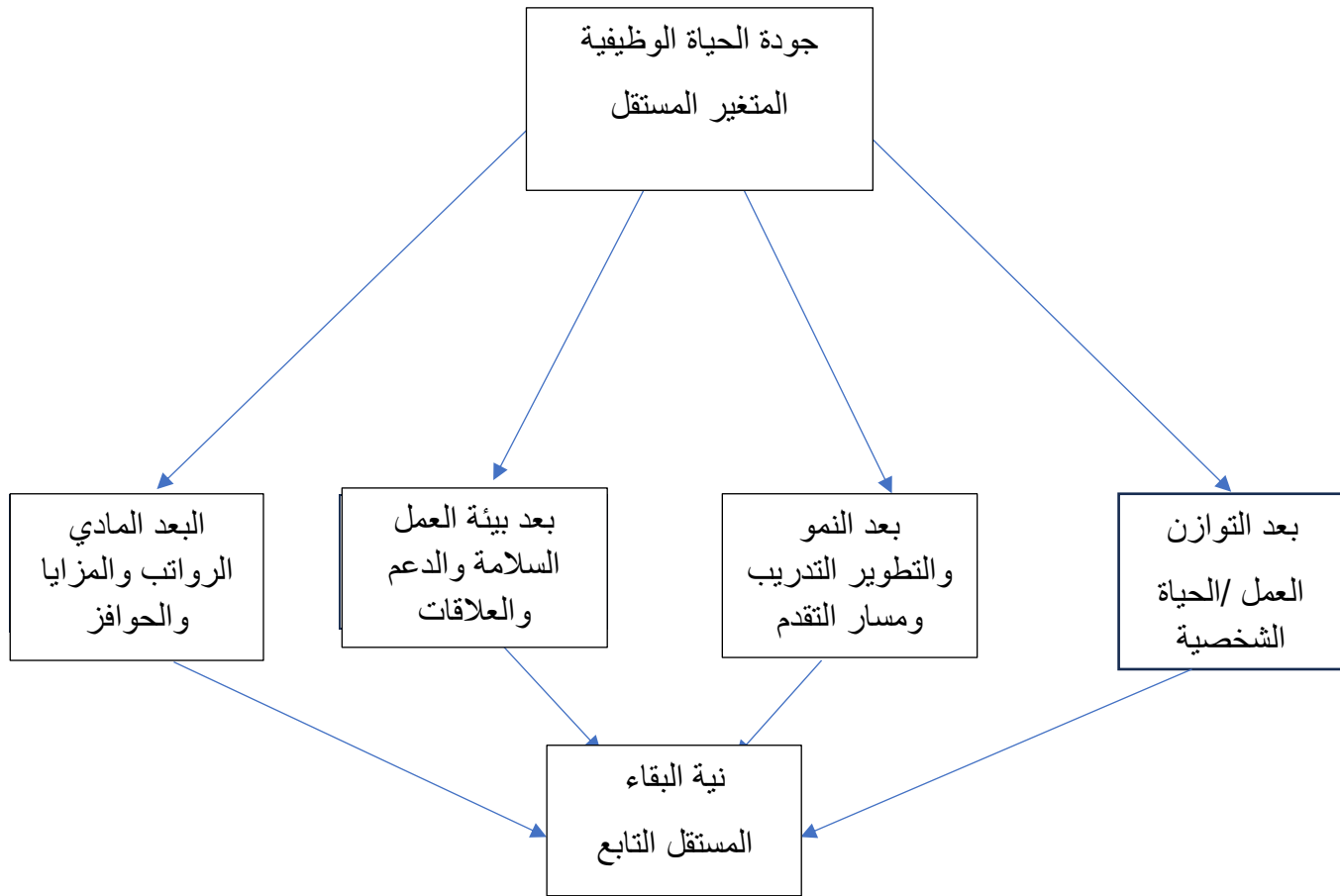
يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل الآمنة (جسدياً ونفسياً) وعلاقات العمل على نية البقاء

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لفرص التدريب والتطوير الوظيفي ووضوح مسار التقدم الوظيفي على نية البقاء

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية على نية البقاء

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، التخصص الوظيفي)

2. رسم نموذج البحث (الإطار النظري المبسط):



شرح مبسط للنموذج:

المتغير المستقل (independent variable) : هو العامل المؤثر , وهو في هذه الدراسة جودة الحياة الوظيفية.

المتغير التابع (dependent variable): هو النتيجة او الاثر المتوقع قياسه وهو في هذه الدراسة (نية البقاء).

ابعاد جودة الحياة الوظيفية : تم تقسيم المتغير المستقل إلى أربعة أبعاد رئيسية (يمكن زيادتها أو تعديلها حسب دراستك) تعتبر المكونات التي سيتم قياسها لفهم تأثيرها الكلي :

- 1- البعد المادي : يختص بالتعويضات المالية والامتيازات.
- 2- بعد بيئة العمل : يختص بسلامة الجسدية والنفسية والمناخ التنظيمي.
- 3- بعد النمو والتطوير : يختص بفرص التعلم والتقدم الوظيفي .
- 4- بعد التوازن : يختص بمدى تناسب وقت ومتطلبات العمل مع الحياة الشخصية.

طريقة العمل :

يقوم الباحث بقياس كل بُعد من هذه الأبعاد عبر مجموعة من الأسئلة في الاستبيان ثم يحلل العلاقة الاحصائية بين درجة كل بُعد ومجموعها ودرجة نية البقاء لدى الموظف.

4-مكان التطبيق المقترح للبحث (الدراسة الميدانية):

المكان: سيتم تطبيق الدراسة الميدانية في ثلاث من كبرى المستشفيات الخاصة في مدينة [الرياض]، مع الأخذ في الاعتبار التنوع في حجمها وطبيعة عملها لضمان شمولية النتائج العينة: ستركز الدراسة على الفئات الوظيفية الأساسية والأكثر تأثراً بضغط العمل، وهي: الأطباء (باستثناء كبار الاستشاريين الذين قد تكون ظروفهم مختلفة) .
الكادر التمريضي (المرضى والممرضات) نظراً للضغط العالية والاحتكاك المباشر بالمرضى

الفنيون (كفنيي المختبرات والأشعة) .

الكادر الإداري في الأقسام الطبية .

سيتم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل كل فئة من هذه الفئات تمثيلاً مناسباً في عينة البحث.

5- منهجية البحث المتوقعة:

- **المنهج العام:** البحث سوف يتبع المنهج الوصفي التحليلي، لكونه الأنسب لوصف الظاهرة . وتحليل العلاقات بين متغيراتها

أداة جمع البيانات

يتم تصميمه بناءً على (Structured Questionnaire) الأداة الرئيسية هي استبيان مُقَنَّ الدرسات السابقة والأدبيات.

سيكون الاستبيان مكوناً من أربعة أقسام :

1- **القسم أ:** البيانات الديموغرافية والمهنية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص الوظيفي).

2- **القسم ب:** مقياس جودة الحياة الوظيفية (على مقياس ليكرت الخماسي من "أوافق بشدة" إلى "لا أوافق بشدة")، ويغطي الأبعاد الأربعة المذكورة في النموذج.

3- **القسم ج:** مقياس نية البقاء (على مقياس ليكرت الخماسي)

مجتمع وعينة البحث:

مجتمع البحث: جميع العاملين من الفئات المستهدفة في المستشفيات الخاصة المختارة في مدينة الرياض.

عينة البحث: سيتم تحديد حجم عينة ممثلة باستخدام إحدى معادلات تحديد حجم العينة (مثل معادلة [كوكران])، مع توزيع الاستبيانات بشكل عشوائي طبقاً للنسب الحقيقية لكل فئة وظيفية.

- سيتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية) :أساليب التحليل الإحصائي (للتحليل الهيكلي إذا لزم الأمر SmartPLS أو SPSS
- الإحصاء الوصفي: التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لوصف خصائص العينة واتجاهاتها
- تحليل الموثوقية: استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان
- للتحقق من صدق الأبعاد: (EFA) التحليل العاملي الاستكشافي
- اختبارات الارتباط: استخدام معامل ارتباط بيرسون لفحص قوة واتجاه العلاقات بين المتغيرات
- لاختبار قدرة أبعاد جودة الحياة: (Multiple Regression) تحليل الانحدار المتعدد الوظيفية على التنبؤ بنية البقاء وتحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً
- لفحص الفروق في المتغيرات بناءً على: (ANOVA) وتحليل التباين (t-test) اختبارات الخصائص الديموغرافية

6-رسم المخطط المقترح للمشروع :

- 1-المقدمة
- 2-المشكلة وأسئلة البحث
- 3-الأهداف
- 4-الفرضيات
- 5-الأهمية
- 6-المنهجية
- 7-الإطار النظري
- 8-النتائج
- 9-المناقشة
- 10-الخلاصة والتوصيات
- 11-المراجع

قائمة المراجع الأولية:

باللغة العربية:

1-السلمي، أ. ب. (2020). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الولاء التنظيمي. مجلة الإدارة والاقتصاد، 15(2)، 45-67.

2- الغامدي، خ. ع. (2022). إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي: التحديات والحلول. مركز البحوث الصحية.

باللغة الانجليزية:

1. Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives. Pearson Education.
2. De Simone, S., Cicotto, G., & Lampis, J. (2016). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. European Review of Applied Psychology, 66(2), 65-77.
3. Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. Personnel Psychology, 46(2), 259-293.
4. World Health Organization. (2010). Healthy Workplaces: A Model for Action. WHO Pres.

جدول المحتويات

2	الفصل الاول :الإطار العام للدراسة
3	المقدمة.....
4	مشكلة البحث.....
4	1.1.1. فجوات على المستوى النظري.....
5	1.1.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
5	أهمية البحث.....
5	1.2.1. على المستوى النظري.....
5	1.2.2. على المستوى التطبيقي.....
7	صياغة أسئلة البحث.....
7	صياغة أهداف البحث.....
9-8	فرضيات البحث.....
10	رسم نموذج البحث
10	رسم مبسط للنموذج.....
11	مكان التطبيق المقترح للبحث.....
12	منهجية البحث المتوقعة.....
14	رسم المقترح للمشروع.....
15-14	قائمة المراجع الأولية

