

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي

أسم الطالبة

نجمة محمد ناصر العبيدي

المشروع النهائي-2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ ٢٠٢٦ _ الفصل الدراسي الثالث

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا المشروع، أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في

إنجازه ودعمني خلال فترة إعداده.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى أستاذي الكريم على توجيهاته القيمة وإرشاداته المستمرة التي

كان لها الأثر

الكبير في إنجاح هذا العمل.

وأشكر كل من قدم لي المساعدة، سواءً بالدعم المعنوي أو العلمي، وأسأل الله أن يجزيهم خير

الجزاء.

وفي الختام، أسأل الله أن يكون هذا العمل نافعا ومفيدا، وأن ينال رضاكم واستحسانكم.

الاهداء

إلى والدتي الغالية، حفظها الله، التي كانت ولا تزال مصدر دعمي وقوتي.
إلى أستاذي الكريم، الذي كان لتوجيهاته الأثر الكبير في إنجاز هذا العمل.
إلى كل من ساندني ووقف بجانبي، أهدىكم هذا العمل المتواضع،
راجيةً أن ينال رضاكم.

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين، وذلك من خلال دراسة أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية مثل بيئة العمل، والتوازن بين الحياة العملية والشخصية، والحوافز، والعلاقات الوظيفية، على قرار الموظفين في الاستمرار بالعمل أو تركه.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة موجهة إلى عينة من الموظفين، كما تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة والتعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي.

النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، حيث إن ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية يسهم في زيادة رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل. كما بينت النتائج أن بعض العوامل مثل بيئة العمل الجيدة، والشعور بالأمان الوظيفي، والتقدير الوظيفي لها تأثير واضح في تعزيز البقاء الوظيفي.

التطبيقات والأهمية:

تتمثل أهمية الدراسة في توضيح دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز استقرار الموظفين داخل المؤسسات وتقليل معدلات دوران العمل. كما تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل ورفع مستوى رضا الموظفين بما ينعكس إيجاباً على استقرارهم الوظيفي وتحقيق أهداف المنظمة.

جدول المحتويات

3	الشكر والتقدير
4	الاهداء
5	مستخلص الدراسة.....
9	1. الفصل الأول: الإطار العام للبحث
10	1.1. المقدمة:
11	1.2. مشكلة البحث
11	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
12	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
13	1.3. أهمية البحث
13	1.3.1. على المستوى النظري:
14	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
14	1.4. أسئلة البحث
15	1.5. أهداف البحث.....
15	1.6. فرضيات البحث
16	1.7. نموذج البحث
17	1.8. منهجية البحث.....
18	1.9. مكان التطبيق المقترح.....
19	1.10. مخطط المشروع.....
20	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
21	2.1. المقدمة
23	2.2. المتغيرات الرئيسية في الدراسة
23	2.2.1. المتغير المستقل.....
24	2.2.2. المتغير التابع.....
26	2.3. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
27	2.4. الخاتمة
28	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
29	3.1. المقدمة
30	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
32	3.3. تصميم البحث (بصلة البحث).....
34	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

38.....	3.5. طريقة جمع البيانات
43.....	3.6. أنواع البيانات
45.....	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
47	3.8. الخاتمة
48.....	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
49	4.1. المقدمة.....
50.....	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
54.....	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
55.....	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
57.....	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
59.....	4.6. الخاتمة.....
60.....	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
61.....	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
62.....	5.2. توصيات الدراسة:
63.....	5.3. الخاتمة:
64.....	قائمة المراجع.....
66.....	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
(1.1)	نموذج البحث	16
(1.2)	مخطط المشروع	19
(3.1)	تصميم البحث	34
(4.1.2.3.4)	توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة البحث)	50-51-52-53

جدول الجداول

رقم الجدول	العنوان	رقم الصفحة
(3.1)	مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات (مجتمع البحث)	35
(3.2)	مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات (عينة البحث)	36
(3.3.4.5.6)	طرق جمع البيانات	41-42
(4.1.2.3.4)	توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة البحث)	50-51-52-53
(4.5)	اختبار الصدق والثبات للاستبيانات	55
(4.6.7)	الإحصاء الوصفي لمتغير جودة الحياة الوظيفية	55-56
	الملاحق	66

1. الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1.1. المقدمة:

تُعد الموارد البشرية من أهم العناصر التي تعتمد عليها المنظمات لتحقيق أهدافها والارتقاء بأدائها، إذ يسهم العاملون بدور أساسي في تطوير العمل وتحقيق النجاح المؤسسي.

ومع التطور السريع في بيئات العمل، أصبح الاهتمام بالعاملين واحتياجاتهم المهنية والشخصية من الأولويات التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها لضمان الاستقرار الوظيفي وتحسين الأداء.

ويعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في مجال الإدارة، حيث يشير إلى توفير بيئة عمل مناسبة تتيح للموظفين الشعور بالرضا والراحة أثناء أداء أعمالهم. وتشمل جودة الحياة الوظيفية عدة جوانب مثل بيئة العمل الآمنة، والعدالة في الأجور والحوافز، وتوفير فرص التدريب والتطوير، إضافة إلى تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

كما يُعد قرار البقاء الوظيفي من القضايا المهمة التي تهتم بها المنظمات، حيث يعكس رغبة الموظف في الاستمرار في العمل داخل المنظمة وعدم تركها للبحث عن فرص أخرى. ويتأثر هذا القرار بعدة عوامل منها مستوى الرضا الوظيفي، والعلاقات داخل بيئة العمل، ومدى شعور الموظف بالتقدير والدعم من قبل الإدارة.

وتشير العديد من الدراسات إلى أن هناك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، حيث إن تحسين ظروف العمل وتوفير بيئة تنظيمية إيجابية يسهم في زيادة رضا الموظفين وتعزيز رغبتهم في الاستمرار في العمل. في المقابل، فإن ضعف جودة الحياة الوظيفية قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وزيادة احتمالية ترك العمل.

ومن هنا تأتي أهمية دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، لما لذلك من دور في مساعدة المنظمات على فهم العوامل التي تؤثر في استقرار الموظفين. كما تسهم هذه الدراسة في تقديم تصور يساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل وتعزيز استقرار الموارد البشرية لديها.

1.2. مشكلة البحث

تعاني العديد من المؤسسات من ارتفاع معدل ترك الموظفين للعمل، مما يؤدي إلى خسارة الخبرات وزيادة تكاليف التوظيف والتدريب. ويرتبط ذلك في كثير من الأحيان بضعف جودة الحياة الوظيفية داخل بيئة العمل.

لذلك تتمثل مشكلة البحث في التساؤل التالي:

ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين؟

ويتفرع من هذا السؤال عدة تساؤلات فرعية مثل:

- هل تؤثر بيئة العمل على قرار الموظف بالبقاء في المنظمة؟
- ما دور الرضا الوظيفي في تعزيز الاستقرار الوظيفي؟
- هل تؤثر العدالة في الحوافز والترقيات على رغبة الموظفين في الاستمرار بالعمل؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم الاهتمام المتزايد في الأدبيات الإدارية بموضوع جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، إلا أن هناك عدداً من الفجوات النظرية التي ما تزال بحاجة إلى مزيد من البحث والدراسة.

فقد ركزت العديد من الدراسات السابقة على مفهوم جودة الحياة الوظيفية بشكل عام، دون التعمق الكافي في تحليل أبعادها المختلفة مثل بيئة العمل، والعدالة التنظيمية، وفرص التطوير المهني، والتوازن بين الحياة العملية والشخصية، ومدى تأثير كل بُعد منها في قرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.

كما أن بعض الدراسات تناولت قرار البقاء الوظيفي باعتباره نتيجة مرتبطة بعوامل متعددة مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي، دون التركيز بشكل مباشر على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي كمتغيرين رئيسيين في الدراسة. وهذا يشير إلى وجود حاجة إلى مزيد من الدراسات التي توضح طبيعة هذه العلاقة وتفسر كيفية تأثير تحسين جودة الحياة الوظيفية في تعزيز رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المنظمة.

إضافة إلى ذلك، فإن الأدبيات النظرية تشير إلى اختلاف في نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بهذه العلاقة، حيث توصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة قوية بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، بينما أشارت دراسات أخرى إلى أن تأثير جودة الحياة الوظيفية قد يكون غير مباشر أو مرتبط بمتغيرات وسيطة مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي.

ويبرز هذا التباين الحاجة إلى إجراء دراسات إضافية تسهم في توضيح هذه العلاقة بشكل أكثر دقة.

كما أن عدداً من الدراسات السابقة أجريت في بيئات تنظيمية وثقافية مختلفة، مما قد يؤثر في تعميم نتائجها على بيئات أخرى.

لذلك تبرز الحاجة إلى إجراء دراسات جديدة تسهم في إثراء الإطار النظري لهذا الموضوع وتساعد في فهم طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي في سياقات تنظيمية مختلفة.

وبناءً على ما سبق، تظهر الفجوة النظرية في الحاجة إلى مزيد من الدراسات التي تتناول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي بصورة أكثر شمولاً، مع تحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها في قرار الموظفين بالبقاء في العمل، بما يسهم في تعزيز المعرفة العلمية في هذا المجال وتقديم إطار نظري أكثر وضوحاً حول هذه العلاقة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تسعى العديد من المنظمات إلى تحسين بيئة العمل والاهتمام بالعاملين لما لذلك من دور في رفع مستوى الأداء وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

ومع ذلك، لا تزال بعض المؤسسات تواجه تحديات تتعلق بضعف تطبيق ممارسات جودة الحياة الوظيفية، مثل توفير بيئة عمل مناسبة، وتحقيق العدالة في الأجور والحوافز، وإتاحة فرص التطوير والتدريب للعاملين، الأمر الذي قد يؤثر في مستوى رضا الموظفين ورغبتهم في الاستمرار في العمل داخل المنظمة.

كما أن بعض المنظمات قد لا تعطي الاهتمام الكافي لدراسة العوامل التي تؤثر في قرار الموظفين بالبقاء في وظائفهم، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات ترك العمل وفقدان الكفاءات البشرية.

ويشير ذلك إلى وجود حاجة إلى دراسات تطبيقية تسهم في توضيح مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية في تعزيز قرار البقاء الوظيفي لدى العاملين، وتساعد المؤسسات على تطوير سياسات وإجراءات تنظيمية تسهم في تحسين بيئة العمل وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

وبناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى معالجة هذه الفجوة التطبيقية من خلال التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين، وذلك للإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي:

ما طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي؟

1.3. أهمية البحث

تنبع أهمية هذا البحث من أهمية موضوع جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا العاملين داخل المنظمات.

حيث تسعى المؤسسات الحديثة إلى توفير ظروف عمل مناسبة تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الإنتاجية والاستقرار الوظيفي. لذلك فإن دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي تعد من الموضوعات المهمة في مجال الإدارة والموارد البشرية.

كما تبرز أهمية البحث في مساهمته في توضيح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، مما يساعد المنظمات على فهم العوامل التي تؤثر في رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل. ويمكن أن تسهم نتائج هذا البحث في تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل وتطوير السياسات الإدارية التي تعزز استقرار العاملين وتحافظ على الكفاءات البشرية.

بالإضافة إلى ذلك، يضيف هذا البحث جانباً علمياً إلى الدراسات السابقة في هذا المجال، ويفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول هذا الموضوع من جوانب مختلفة.

1.3.1. على المستوى النظري:

تمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في إسهامه في إثراء الأدبيات العلمية في مجال الإدارة والموارد البشرية، من خلال تسليط الضوء على مفهوم جودة الحياة الوظيفية وبيان علاقتها بقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.

- يساهم البحث في إثراء الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية.
- يساعد في توضيح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي. البشرية واستمرارها في العمل.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذا البحث في مساعدة المنظمات على التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة. حيث يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في توضيح أهمية توفير بيئة عمل مناسبة تلبي احتياجات العاملين وتدعم رضاهم الوظيفي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أدائهم واستقرارهم الوظيفي.

- ساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل.
- يساهم في تقليل معدل دوران الموظفين.
- يدعم اتخاذ قرارات إدارية تساعد على الاحتفاظ بالموظفين.

1.4. أسئلة البحث

ينطلق هذا البحث من السؤال الرئيسي الآتي:

ما طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي عدد من الأسئلة الفرعية، وهي:

١. ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المنظمة؟
٢. ما مستوى قرار البقاء الوظيفي لدى العاملين؟
٣. هل توجد علاقة ذات دلالة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين؟
٤. ما مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تعزيز قرار البقاء الوظيفي لدى العاملين؟
٥. ما الجوانب التي يمكن للمنظمات تطويرها في جودة الحياة الوظيفية لتعزيز بقاء الموظفين في العمل؟

1.5. أهداف البحث

الهدف الرئيسي: التعرف على طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.

الأهداف الفرعية:

- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين.
- التعرف على مستوى قرار البقاء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة.
- تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في قرار البقاء الوظيفي.
- تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.
- تقديم توصيات تساعد المنظمات على تحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز بقاء الموظفين في العمل.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة في الأجور والحوافز وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرص التدريب والتطوير وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرار وقرار البقاء الوظيفي لدى العاملين.

1.7. نموذج البحث

يقوم نموذج البحث في هذه الدراسة على بيان العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع، حيث تُعد جودة الحياة الوظيفية المتغير المستقل، بينما يُعد قرار البقاء الوظيفي المتغير التابع.

ويتكون نموذج البحث من مجموعة من أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي يُفترض أن تؤثر في قرار البقاء الوظيفي لدى العاملين، ومن أبرز هذه الأبعاد:

١. بيئة العمل

٢. العدالة في الأجور والحوافز

٣. فرص التدريب والتطوير

٤. التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

٥. المشاركة في اتخاذ القرار

وبذلك يفترض نموذج البحث أن تحسين أبعاد جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى تعزيز رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المنظمة، أي أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بشكل مباشر في قرار البقاء الوظيفي.



شكل (1.1)

1.8. منهجية البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل العلاقة بين متغيراتها المختلفة.

وتركز الدراسة على تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

ويتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في المؤسسات أو الشركات، حيث تم اختيار عينة من الموظفين بطريقة العينة العشوائية البسيطة بهدف تمثيل مجتمع الدراسة والحصول على بيانات دقيقة.

وقد تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة، حيث تضمنت الاستبانة مجموعة من الأسئلة التي تقيس أبعاد جودة الحياة الوظيفية مثل بيئة العمل والحوافز والتدريب، بالإضافة إلى قياس مستوى البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

كما تم تحليل البيانات باستخدام بعض الأساليب الإحصائية مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط، وذلك بهدف تفسير النتائج والتعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

وتهدف هذه المنهجية إلى الوصول إلى نتائج علمية تساعد في فهم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

1.9. مكان التطبيق المقترح

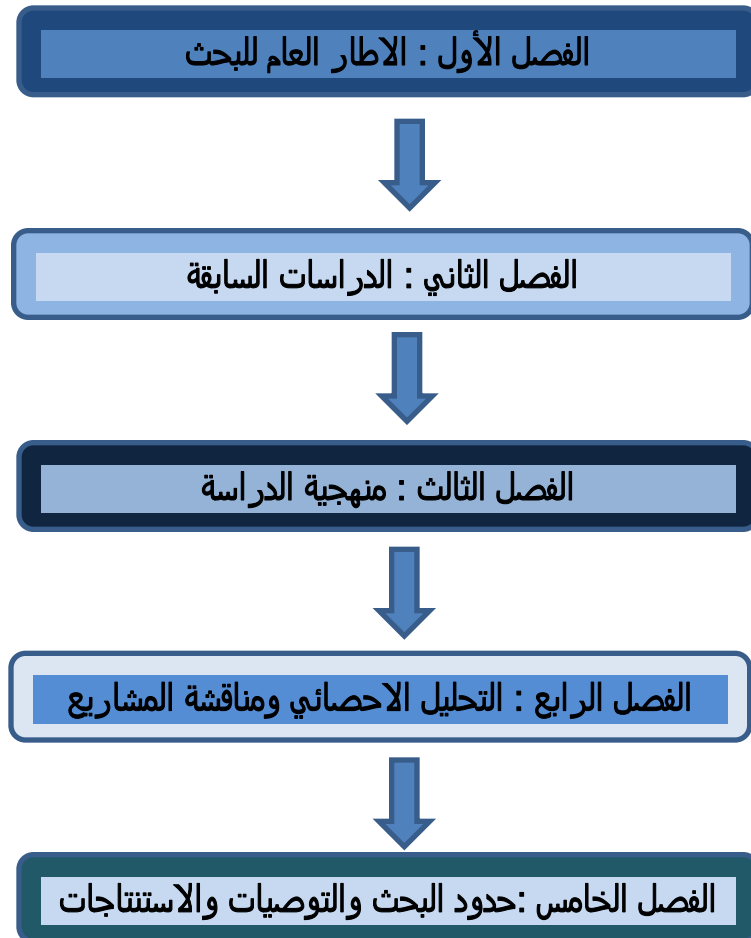
سيتم تطبيق هذه الدراسة في إحدى المؤسسات أو الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية، سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص.

ويهدف اختيار هذه المؤسسات إلى دراسة واقع جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين ومدى تأثيرها في قرارهم بالبقاء في وظائفهم.

وسيتم اختيار عينة من الموظفين العاملين في هذه المؤسسات، حيث سيتم توزيع استبانة عليهم لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية ومدى تأثيرها في رغبتهم في الاستمرار في العمل داخل المنظمة.

كما أن اختيار المؤسسات داخل المملكة العربية السعودية يعكس أهمية دراسة هذا الموضوع في ظل التطورات الاقتصادية والتنظيمية التي تشهدها المملكة، واهتمام المؤسسات بتحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين.

1.9. مخطط المشروع



شكل (1.2)

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

تناولت العديد من الدراسات موضوع جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها في سلوك الموظفين داخل المؤسسات، ومن بين أهم هذه السلوكيات قرار البقاء الوظيفي. وفيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع.

الدراسة الأولى

أجرى Walton (١٩٧٥) دراسة هدفت إلى تحديد المعايير الأساسية التي تسهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات. واعتمدت الدراسة على تحليل بيئة العمل داخل عدد من المؤسسات الصناعية، وركزت على مجموعة من العوامل التي تؤثر في رضا الموظفين مثل العدالة في الأجور، الأمان الوظيفي، بيئة العمل المناسبة، وفرص التطور المهني.

وأظهرت نتائج الدراسة أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، كما يساهم في تعزيز شعورهم بالانتماء التنظيمي. كما بينت الدراسة أن المؤسسات التي تهتم بتوفير بيئة عمل مناسبة لموظفيها تكون أكثر قدرة على الاحتفاظ بالعاملين وتقليل معدل دوران العمل.

الدراسة الثانية

قام Cascio (٢٠١٦) بدراسة هدفت إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل البيانات المتعلقة بسياسات الموارد البشرية داخل المؤسسات.

وأظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسات التي توفر بيئة عمل إيجابية وتشجع المشاركة في اتخاذ القرار وتوفر فرص التدريب والتطوير للموظفين تحقق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي. كما أكدت الدراسة أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يعد من أهم العوامل التي تساهم في تعزيز رغبة الموظفين في البقاء داخل المنظمة.

الدراسة الثالثة

أجرى Dessler (٢٠٢٠) دراسة تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي واستقرار الموظفين داخل المؤسسات. وهدفت الدراسة إلى تحليل العوامل التنظيمية التي تؤثر في قرار الموظفين بالبقاء في وظائفهم.

وأظهرت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي يعد من أهم العوامل المؤثرة في البقاء الوظيفي، كما أن توفير بيئة عمل مناسبة ونظام حوافز عادل يساهم في تقليل رغبة الموظفين في ترك العمل. كما أشارت الدراسة إلى أن المؤسسات التي تهتم بتحسين جودة الحياة الوظيفية تحقق مستويات أعلى من الأداء والإنتاجية.

الدراسة الرابعة

أجرى الزهراني (٢٠٢٠) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة من الموظفين.

وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. كما بينت الدراسة أن توفير بيئة عمل مناسبة وتقديم الحوافز المادية والمعنوية يسهم بشكل كبير في تحسين أداء الموظفين وزيادة مستوى رضاهم الوظيفي.

الدراسة الخامسة

قام العتيبي (٢٠١٨) بدراسة هدفت إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين. واعتمدت الدراسة على تحليل مجموعة من السياسات التنظيمية التي تطبقها المؤسسات في مجال إدارة الموارد البشرية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسات التي تهتم بتوفير بيئة عمل مناسبة وتقدم فرصاً للتدريب والتطوير المهني تكون أكثر قدرة على الاحتفاظ بالموظفين وتقليل معدل ترك العمل. كما أكدت الدراسة أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يسهم في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى الموظفين.

الدراسة السادسة

أجرى العنزي (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى دراسة العوامل المؤثرة في البقاء الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الخاصة. واعتمدت الدراسة على استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة أن الأجور العادلة، وفرص الترقية، وبيئة العمل المناسبة تعد من أهم العوامل التي تؤثر في قرار الموظفين بالبقاء في وظائفهم. كما أشارت الدراسة إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يسهم في تقليل معدل دوران العمل داخل المؤسسات.

التعليق على الدراسات السابقة

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن موضوع جودة الحياة الوظيفية يعد من الموضوعات المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث ركزت معظم الدراسات على دور بيئة العمل في تحسين مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين.

كما بينت الدراسات السابقة وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والبقاء الوظيفي لدى الموظفين، حيث إن توفير بيئة عمل مناسبة وتحقيق العدالة في الأجور والحوافز وتوفير فرص التدريب والتطوير يسهم في تعزيز رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسات.

وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالبقاء الوظيفي، إلا أنها تختلف عنها في تركيزها على دراسة هذه العلاقة في بيئة العمل المعاصرة، بهدف التعرف على مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية في تعزيز استقرار الموظفين داخل المؤسسات.

2.2. المتغيرات الرئيسية في الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على متغيرين رئيسيين هما المتغير المستقل والمتغير التابع، حيث تهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

ويعد تحديد المتغيرات من الخطوات الأساسية في أي دراسة علمية، إذ يساعد ذلك في توضيح طبيعة العلاقة بين العوامل المختلفة التي تسعى الدراسة إلى تحليلها

2.2.1. المتغير المستقل

• جودة الحياة الوظيفية

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، وقد ظهر نتيجة اهتمام المؤسسات بتحسين ظروف العمل وتوفير بيئة عمل مناسبة للموظفين. ويشير هذا المفهوم إلى مجموعة من السياسات والممارسات التنظيمية التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل بما يساهم في تحقيق رضا الموظفين ورفع مستوى أدائهم وإنتاجيتهم.

وتعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها مدى قدرة المؤسسة على توفير بيئة عمل مناسبة تلبي احتياجات الموظفين المهنية والشخصية، وتساعدهم على أداء مهامهم بكفاءة وفعالية.

كما تشمل جودة الحياة الوظيفية توفير ظروف عمل عادلة وآمنة، وإتاحة الفرص للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرارات، إضافة إلى تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.

وتكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في كونها أحد العوامل الأساسية التي تؤثر في سلوك الموظفين واتجاهاتهم داخل المنظمة.

فعندما يشعر الموظف بأن المؤسسة تهتم براحته وتوفر له بيئة عمل مناسبة، فإن ذلك يعزز شعوره بالرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي، مما ينعكس إيجابياً على مستوى أدائه واستقراره الوظيفي.

كما تسعى المؤسسات الحديثة إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال تبني مجموعة من السياسات الإدارية التي تهدف إلى تعزيز رفاهية الموظفين، مثل تحسين بيئة العمل، وتوفير الحوافز والمكافآت العادلة، وإتاحة فرص التدريب والتطوير المهني، إضافة إلى دعم التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية

يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال مجموعة من الأبعاد الأساسية، ومن أهمها:

١. بيئة العمل

تشمل توفير بيئة عمل آمنة ومريحة للموظفين، وتوفير الأدوات والتجهيزات اللازمة لأداء العمل بكفاءة.

٢. الأجور والحوافز

يقصد بها مدى عدالة الرواتب والمكافآت التي يحصل عليها الموظفون مقابل جهودهم في العمل.

٣. الأمان الوظيفي

يشير إلى شعور الموظف بالاستقرار في عمله وعدم الخوف من فقدان الوظيفة.

٤. فرص التدريب والتطوير

تشمل توفير البرامج التدريبية التي تساعد الموظفين على تطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم المهنية.

٥. التوازن بين العمل والحياة الشخصية

ويقصد به قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجاته الشخصية والعائلية.

2.2.2. المتغير التابع

قرار البقاء الوظيفي

يعد قرار البقاء الوظيفي من الموضوعات المهمة التي حظيت باهتمام كبير في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يشير إلى رغبة الموظف في الاستمرار في العمل داخل المنظمة لفترة طويلة وعدم الانتقال إلى منظمة أخرى.

ويعكس البقاء الوظيفي مستوى الرضا والانتماء الذي يشعر به الموظف تجاه المؤسسة التي يعمل بها. فعندما يشعر الموظف بالرضا عن بيئة العمل وظروفه الوظيفية، فإنه يكون أكثر ميلاً للبقاء في المنظمة والاستمرار في العمل فيها.

وتولي المؤسسات اهتماماً كبيراً بموضوع البقاء الوظيفي نظراً لما يترتب على ترك الموظفين للعمل من آثار سلبية، مثل خسارة الخبرات والكفاءات البشرية، وارتفاع تكاليف التوظيف والتدريب، إضافة إلى انخفاض مستوى الإنتاجية داخل المنظمة.

كما أن ارتفاع معدل دوران الموظفين قد يؤثر سلباً في استقرار المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. لذلك تسعى المؤسسات إلى تبني سياسات إدارية تهدف إلى تعزيز استقرار الموظفين وتحفيزهم على البقاء في العمل.

مؤشرات قياس البقاء الوظيفي

يمكن قياس مستوى البقاء الوظيفي لدى الموظفين من خلال مجموعة من المؤشرات، من أهمها:

١. الرغبة في الاستمرار في العمل

وهي مدى رغبة الموظف في البقاء في المؤسسة لفترة طويلة.

٢. الولاء التنظيمي

يشير إلى مدى شعور الموظف بالانتماء والالتزام تجاه المؤسسة.

٣. الرضا الوظيفي

ويقصد به مدى رضا الموظف عن طبيعة العمل وبيئة العمل داخل المؤسسة.

٤. انخفاض نية ترك العمل

أي عدم رغبة الموظف في البحث عن فرص عمل أخرى خارج المؤسسة.

2.3. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تقوم هذه الدراسة على تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بوصفها المتغير المستقل، وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين بوصفه المتغير التابع.

ويقصد بالعلاقة بين المتغيرين مدى تأثير مستوى جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمة في رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل وعدم ترك الوظيفة.

تشير الأدبيات في مجال إدارة الموارد البشرية إلى أن جودة الحياة الوظيفية تمثل أحد العوامل الأساسية التي تؤثر في اتجاهات الموظفين وسلوكهم داخل المنظمة. فعندما توفر المؤسسة بيئة عمل مناسبة تتسم بالعدالة في الأجور والحوافز، وتتيح فرص التدريب والتطوير، وتوفر الأمان الوظيفي، إضافة إلى تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين وتعزيز شعورهم بالانتماء للمؤسسة.

ومن ناحية أخرى، يعد قرار البقاء الوظيفي من المؤشرات المهمة التي تعكس مدى استقرار الموظفين داخل المنظمة، حيث يشير إلى رغبة الموظف في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة لفترة طويلة وعدم الانتقال إلى منظمة أخرى. ويتأثر هذا القرار بعدة عوامل تنظيمية ونفسية، من أبرزها مستوى الرضا عن بيئة العمل وظروفه المختلفة.

وتشير العديد من الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والبقاء الوظيفي، حيث إن تحسين بيئة العمل وتوفير الحوافز المناسبة وتقديم فرص التطوير المهني يساهم في زيادة رضا الموظفين عن وظائفهم، مما يعزز رغبتهم في الاستمرار في العمل داخل المنظمة. كما أن المؤسسات التي تهتم بتحسين جودة الحياة الوظيفية لموظفيها تكون أكثر قدرة على الاحتفاظ بالكفاءات البشرية وتقليل معدلات دوران العمل.

وعلى العكس من ذلك، فإن انخفاض مستوى جودة الحياة الوظيفية قد يؤدي إلى شعور الموظفين بعدم الرضا الوظيفي، وزيادة الضغوط المهنية، وضعف الانتماء التنظيمي، الأمر الذي قد يدفعهم إلى التفكير في ترك العمل والبحث عن فرص وظيفية أخرى.

وبناءً على ذلك تفترض هذه الدراسة أن هناك علاقة تأثير إيجابية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بحيث يؤدي تحسن مستوى جودة الحياة الوظيفية إلى زيادة رغبة الموظفين في البقاء في وظائفهم داخل المنظمة.

ولذلك تسعى الدراسة إلى اختبار هذه العلاقة من خلال جمع البيانات وتحليلها للتعرف على مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية المختلفة في قرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

2.4. الخاتمة

في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة، أصبحت المؤسسات تولي اهتماماً متزايداً بالموارد البشرية باعتبارها أحد أهم العوامل التي تسهم في تحقيق النجاح والاستمرارية.

ويعد تحسين جودة الحياة الوظيفية من أبرز الأساليب التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة لتعزيز رضا الموظفين وتحسين أدائهم، إضافة إلى تعزيز استقرارهم الوظيفي داخل المنظمة. وقد تناولت هذه الدراسة موضوع العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين، حيث ركزت على توضيح دور جودة الحياة الوظيفية في التأثير على رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسات.

وأظهرت الأدبيات والدراسات السابقة أن توفير بيئة عمل مناسبة تتسم بالعدالة في الأجور والحوافز، وتوفير فرص التدريب والتطوير، وتحقيق الأمان الوظيفي، إضافة إلى تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية، يسهم بشكل كبير في تعزيز رضا الموظفين وانتمائهم التنظيمي.

كما تبين أن ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى زيادة رغبة الموظفين في البقاء في العمل داخل المنظمة، مما يسهم في تقليل معدلات دوران العمل والحفاظ على الكفاءات والخبرات داخل المؤسسات.

وعلى العكس من ذلك، فإن انخفاض مستوى جودة الحياة الوظيفية قد يؤدي إلى شعور الموظفين بعدم الرضا الوظيفي وزيادة رغبتهم في ترك العمل والبحث عن فرص وظيفية أخرى.

وبناءً على ذلك يمكن القول إن تحسين جودة الحياة الوظيفية يعد من العوامل الأساسية التي تسهم في تعزيز الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين، كما أنه يمثل أداة مهمة يمكن للمؤسسات الاعتماد عليها للحفاظ على مواردها البشرية وتحقيق أهدافها التنظيمية.

وفي الختام، تؤكد هذه الدراسة أهمية اهتمام المؤسسات بتحسين بيئة العمل وتطوير سياسات الموارد البشرية بما يسهم في تعزيز جودة الحياة الوظيفية للموظفين، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على مستوى أدائهم واستقرارهم الوظيفي، ويساعد المؤسسات على تحقيق النجاح والاستدامة في بيئة العمل المعاصرة.

3. الفصل الثالث : منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

تعد منهجية البحث العلمي من العناصر الأساسية التي يعتمد عليها الباحث في دراسة الظواهر المختلفة وتحليلها بطريقة علمية منظمة، حيث تسهم في توضيح الأساليب والإجراءات التي يتم من خلالها جمع البيانات وتحليلها بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية.

وتكمن أهمية منهجية البحث في كونها الإطار الذي يوجه الباحث في جميع مراحل الدراسة، بدءاً من تحديد مشكلة البحث وأسئلته، مروراً باختيار المنهج المناسب وأدوات جمع البيانات، وانتهاءً بتحليل النتائج وتفسيرها.

ونظراً لأهمية موضوع جودة الحياة الوظيفية وتأثيره في قرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين، أصبح من الضروري دراسة هذه العلاقة من خلال منهج علمي منظم يساعد في فهم طبيعة العلاقة بين المتغيرات المختلفة وتحليلها بشكل علمي دقيق.

ويهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي اعتمدت عليها الدراسة في جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج تسهم في تحقيق أهداف البحث.

وتتضمن منهجية البحث مجموعة من العناصر الأساسية التي توضح كيفية تنفيذ الدراسة، حيث تشمل تحديد منهج البحث المستخدم، وتحديد مجتمع الدراسة والعينة المختارة، بالإضافة إلى توضيح أداة جمع البيانات المستخدمة في الدراسة، وكذلك الأساليب الإحصائية التي سيتم الاعتماد عليها في تحليل البيانات واختبار فرضيات البحث.

وقد تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، نظراً لملاءمته لطبيعة الموضوع الذي يتناول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

ويعتمد هذا المنهج على وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها من خلال جمع البيانات من أفراد العينة باستخدام أدوات علمية مناسبة مثل الاستبانة، ومن ثم تحليل هذه البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة لاستخلاص النتائج التي تسهم في تفسير العلاقة بين المتغيرات.

كما تهدف منهجية البحث في هذه الدراسة إلى توفير إطار علمي واضح يساعد في فهم العوامل المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية وتأثيرها في رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسات. ومن خلال ذلك يمكن الوصول إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي قد تسهم في مساعدة المؤسسات على تحسين بيئة العمل وتعزيز استقرار الموظفين داخل المنظمة.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تعد التعريفات الإجرائية من العناصر المهمة في البحث العلمي، حيث تهدف إلى توضيح المقصود بالمتغيرات المستخدمة في الدراسة بطريقة محددة تساعد على قياسها وتحليلها.

ويقصد بالتعريف الإجرائي توضيح المفهوم كما سيتم استخدامه وقياسه في هذه الدراسة من خلال أداة البحث المستخدمة.

وتتضمن هذه الدراسة متغيرين رئيسيين هما: جودة الحياة الوظيفية بوصفها المتغير المستقل، وقرار البقاء الوظيفي بوصفه المتغير التابع.

أولاً: جودة الحياة الوظيفية

تعرف جودة الحياة الوظيفية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها مدى إدراك الموظفين لمدى توفر بيئة عمل مناسبة داخل المنظمة تلبي احتياجاتهم المهنية والشخصية، وتساعدهم على أداء أعمالهم بكفاءة ورضا.

وسيتم قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال مجموعة من الأبعاد التي تعكس ظروف العمل داخل المؤسسة، وهي:

بيئة العمل: وتشير إلى مدى توفر بيئة عمل آمنة ومريحة تساعد الموظفين على أداء مهامهم بفعالية.

الأجور والحوافز: وتعني مدى عدالة الرواتب والمكافآت التي يحصل عليها الموظفون مقابل جهودهم في العمل.

الأمان الوظيفي: ويقصد به شعور الموظف بالاستقرار في وظيفته وعدم الخوف من فقدان العمل.

فرص التدريب والتطوير: وتشير إلى مدى توفر البرامج التدريبية التي تساعد الموظفين على تطوير مهاراتهم المهنية.

التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية: ويقصد به قدرة الموظف على التوفيق بين متطلبات العمل واحتياجاته الشخصية والعائلية.

وسيتم قياس هذه الأبعاد من خلال مجموعة من العبارات الواردة في الاستبانة التي سيتم توزيعها على أفراد عينة الدراسة.

ثانياً: قرار البقاء الوظيفي

يعرف قرار البقاء الوظيفي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه مدى رغبة الموظف في الاستمرار في العمل داخل المنظمة وعدم الانتقال إلى وظيفة أخرى خلال فترة زمنية معينة.

وسيتم قياس قرار البقاء الوظيفي من خلال عدد من المؤشرات التي تعكس اتجاهات الموظفين نحو الاستمرار في العمل، ومن أهمها:

رغبة الموظف في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة.

شعور الموظف بالولاء والانتماء للمؤسسة.

مستوى الرضا الوظيفي الذي يشعر به الموظف.

انخفاض نية الموظف في ترك العمل أو البحث عن وظيفة أخرى.

وسيتم قياس هذه المؤشرات من خلال مجموعة من الأسئلة التي تتضمنها الاستبانة الموجهة إلى أفراد عينة الدراسة.

وبذلك تم تحديد التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث بما يساعد في قياسها وتحليلها بصورة علمية، الأمر الذي يسهم في تحقيق أهداف الدراسة والتوصل إلى نتائج دقيقة حول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

يعد تصميم البحث الإطار المنهجي الذي يوضح الخطة التي يعتمد عليها الباحث في تنفيذ الدراسة وتحقيق أهدافها بطريقة علمية منظمة.

ويساعد تصميم البحث على تحديد الإجراءات والخطوات التي سيتم اتباعها في جمع البيانات وتحليلها، كما يساهم في تنظيم العلاقة بين المتغيرات المختلفة التي تتناولها الدراسة.

ومن خلال تصميم البحث يمكن للباحث تحديد المنهج المناسب للدراسة، وتحديد مجتمع البحث وعينته، واختيار أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل النتائج.

وتتناول هذه الدراسة موضوع العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين، حيث تهدف إلى التعرف على مدى تأثير مستوى جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات في رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل وعدم ترك وظائفهم.

ولتحقيق هذا الهدف تم إعداد تصميم بحثي يعتمد على منهج علمي منظم يساعد في دراسة العلاقة بين المتغيرات المختلفة وتحليلها بصورة دقيقة.

ويعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الإدارية والاجتماعية.

ويهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها من خلال جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة، ثم تحليل هذه البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج تساعد في تفسير العلاقة بين المتغيرات.

ويركز تصميم البحث في هذه الدراسة على متغيرين رئيسيين هما:

المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية.

المتغير التابع: قرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

ويمثل المتغير المستقل مجموعة من العوامل المرتبطة ببيئة العمل داخل المؤسسة، والتي تؤثر في اتجاهات الموظفين وسلوكهم داخل المنظمة.

وتشمل هذه العوامل عدة أبعاد رئيسية مثل:

- بيئة العمل
- الأجور والحوافز
- الأمان الوظيفي
- فرص التدريب والتطوير
- التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية

أما المتغير التابع فيتمثل في قرار البقاء الوظيفي، والذي يعبر عن رغبة الموظف في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة وعدم الانتقال إلى وظيفة أخرى.

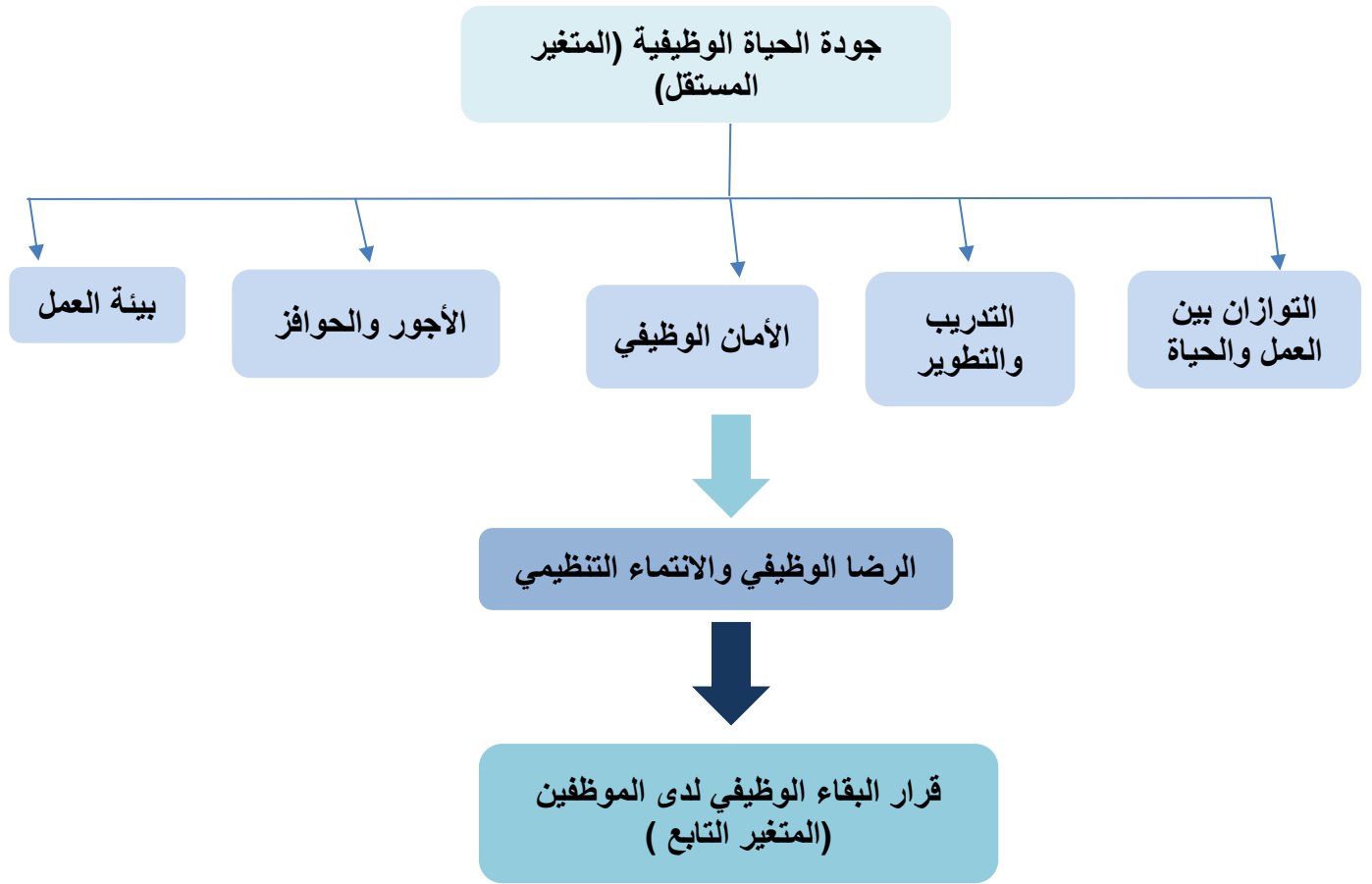
ويعكس هذا المتغير مستوى الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي لدى الموظفين.

كما يعتمد تصميم البحث على استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، حيث تتضمن الاستبانة مجموعة من العبارات التي تقيس أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

ويتم توزيع الاستبانة على عينة من الموظفين العاملين في المؤسسة أو المؤسسات محل الدراسة.

وبعد جمع البيانات سيتم تحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط، إضافة إلى بعض الاختبارات الإحصائية التي تساعد في اختبار فرضيات الدراسة والتعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات.

ويهدف تصميم البحث في هذه الدراسة إلى توفير إطار منهجي واضح يساعد في فهم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين، كما يساهم في تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل وتعزيز استقرار الموظفين داخل المنظمة.



شكل (3.1)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يعد تحديد مجتمع البحث واختيار العينة المناسبة من الخطوات الأساسية في منهجية البحث العلمي، حيث يساعد ذلك في الحصول على بيانات دقيقة تمثل الظاهرة محل الدراسة. كما يساهم اختيار العينة المناسبة في الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة بدرجة مقبولة من الدقة والموضوعية.

ويقصد بمجتمع البحث جميع الأفراد أو العناصر التي تتوفر فيها الخصائص التي يرغب الباحث في دراستها، في حين تشير العينة إلى جزء من هذا المجتمع يتم اختياره بطريقة علمية لتمثيله.

أولاً: مجتمع البحث

يقصد بمجتمع البحث جميع الأفراد الذين تنطبق عليهم خصائص الدراسة ويشكلون المصدر الأساسي للبيانات التي يسعى الباحث إلى جمعها وتحليلها. ويتم تحديد مجتمع البحث وفقاً لطبيعة مشكلة الدراسة وأهدافها.

وفي هذه الدراسة التي تتناول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين،

يتمثل مجتمع البحث في الموظفين العاملين في المؤسسات أو الشركات في المملكة العربية السعودية سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص.

ويشمل مجتمع الدراسة الموظفين في مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية داخل المؤسسة، حيث إن جميع الموظفين يتأثرون ببيئة العمل وظروفه المختلفة مثل الأجور والحوافز، وفرص التدريب والتطوير، والأمان الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

ولذلك يعد الموظفون المصدر الرئيس للمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة.

كما أن دراسة هذا المجتمع تساعد في فهم مستوى جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات ومدى تأثيرها في قرار الموظفين بالبقاء في وظائفهم أو تركها. ويعد تحديد مجتمع البحث خطوة مهمة لضمان أن البيانات التي سيتم جمعها تعكس الواقع الفعلي للظاهرة المدروسة.

العنصر	الوصف
مجتمع الدراسة	جميع الموظفين العاملين في المؤسسات أو الشركات في المملكة العربية السعودية
نطاق الدراسة	القطاع الحكومي والقطاع الخاص
وحدة التحليل	الموظفون العاملون في مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية
الهدف من اختيار المجتمع	التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها في قرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين
أداة جمع البيانات	الاستبانة

جدول (3.1)

ثانياً: عينة البحث

نظراً لصعوبة دراسة جميع أفراد مجتمع البحث، يلجأ الباحث إلى اختيار عينة تمثل المجتمع تمثيلاً مناسباً. وتعرف العينة بأنها جزء من مجتمع البحث يتم اختياره بطريقة علمية بحيث يعكس خصائص المجتمع الأصلي.

وفي هذه الدراسة سيتم اختيار عينة من الموظفين العاملين في المؤسسات أو الشركات محل الدراسة، بحيث تشمل العينة مجموعة متنوعة من الموظفين من حيث الأقسام والمستويات الوظيفية. ويساعد ذلك في الحصول على بيانات أكثر شمولية تعكس آراء الموظفين حول جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها في قرار البقاء الوظيفي.

كما يتم تحديد حجم العينة بما يتناسب مع حجم مجتمع الدراسة وطبيعة البحث، حيث يفضل أن تكون العينة كافية للحصول على نتائج دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تحليل العلاقة بين المتغيرات.

العنصر	الوصف
نوع العينة	عينة عشوائية بسيطة
حجم العينة	100 موظف
طريقة اختيار العينة	اختيار مجموعة من الموظفين بشكل عشوائي من مجتمع الدراسة
هدف العينة	تمثيل مجتمع الدراسة للحصول على بيانات دقيقة حول متغيرات البحث

جدول (3.2)

ثالثاً: طرق أخذ العينات

توجد عدة طرق لاختيار العينة في الدراسات العلمية، ويتم اختيار الطريقة المناسبة بناءً على طبيعة مجتمع الدراسة وأهداف البحث.

ومن أبرز طرق أخذ العينات ما يلي:

١. العينة العشوائية البسيطة

تعد العينة العشوائية البسيطة من أكثر طرق أخذ العينات استخداماً في الدراسات العلمية، حيث يتم اختيار أفراد العينة بشكل عشوائي بحيث تكون لكل فرد في مجتمع الدراسة فرصة متساوية في الاختيار.

وتتميز هذه الطريقة بالموضوعية وتقليل احتمالية التحيز في اختيار أفراد العينة، كما تساعد في الحصول على عينة تمثل مجتمع الدراسة بصورة جيدة.

٢. العينة الطبقية

تستخدم العينة الطبقية عندما يكون مجتمع الدراسة مكوناً من عدة فئات أو طبقات مختلفة، مثل الأقسام الوظيفية أو المستويات الإدارية.

وفي هذه الطريقة يتم تقسيم المجتمع إلى طبقات متجانسة، ثم يتم اختيار عينة من كل طبقة. وتساعد هذه الطريقة في ضمان تمثيل جميع الفئات الموجودة في مجتمع الدراسة، مما يزيد من دقة النتائج.

٣. العينة العشوائية المنتظمة

في هذه الطريقة يتم اختيار أفراد العينة وفق ترتيب معين، حيث يتم اختيار كل عنصر بعد عدد محدد من العناصر في قائمة مجتمع الدراسة.

وتعد هذه الطريقة سهلة التطبيق وتساعد في توفير الوقت والجهد.

٤. العينة القصدية

تعتمد العينة القصدية على اختيار أفراد العينة بناءً على معايير محددة يضعها الباحث، مثل اختيار الموظفين الذين لديهم خبرة معينة أو يعملون في أقسام محددة داخل المؤسسة.

وتستخدم هذه الطريقة في بعض الدراسات التي تتطلب اختيار أفراد لديهم معرفة أو خبرة مرتبطة بموضوع الدراسة.

رابعاً: تقنية اختيار العينة في هذه الدراسة

في هذه الدراسة سيتم استخدام العينة العشوائية البسيطة لاختيار أفراد العينة من مجتمع البحث، حيث سيتم توزيع الاستبانة على مجموعة من الموظفين العاملين في المؤسسة أو المؤسسات محل الدراسة.

ويهدف استخدام هذه الطريقة إلى إعطاء جميع أفراد المجتمع فرصة متساوية للمشاركة في الدراسة، مما يساعد في الحصول على بيانات موضوعية تعكس آراء الموظفين حول جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها في قرار البقاء الوظيفي.

كما سيتم توزيع الاستبانة على عدد مناسب من الموظفين بحيث تمثل العينة مجتمع الدراسة تمثيلاً جيداً، الأمر الذي يساهم في تعزيز دقة النتائج التي سيتم التوصل إليها.

وبذلك تم تحديد مجتمع البحث والعينة المستخدمة في هذه الدراسة، إضافة إلى توضيح طرق وتقنيات اختيار العينة، مما يساعد في ضمان تنفيذ الدراسة بطريقة علمية منظمة تساهم في تحقيق أهداف البحث والوصول إلى نتائج موثوقة يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئة العمل داخل المؤسسات.

3.5. طريقة جمع البيانات

تعد عملية جمع البيانات من المراحل الأساسية في البحث العلمي، حيث يعتمد نجاح الدراسة ودقة نتائجها على جودة البيانات التي يتم جمعها والأساليب المستخدمة في الحصول عليها. وتشير طرق جمع البيانات إلى الوسائل والإجراءات التي يعتمد عليها الباحث للحصول على المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة بهدف تحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج علمية دقيقة.

وفي هذه الدراسة التي تتناول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين، تم الاعتماد على نوعين رئيسيين من البيانات، وهما البيانات الأولية والبيانات الثانوية. ويساعد استخدام هذين النوعين من البيانات في توفير معلومات شاملة حول موضوع البحث وتحليل العلاقة بين المتغيرات المختلفة.

أولاً: البيانات الأولية

يقصد بالبيانات الأولية المعلومات التي يتم جمعها مباشرة من أفراد مجتمع الدراسة أو عينة الدراسة باستخدام أدوات بحثية مختلفة. وتعد هذه البيانات من أهم مصادر المعلومات في الدراسات الميدانية، لأنها تعكس آراء واتجاهات الأفراد بشكل مباشر.

وفي هذه الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة.

• الاستبانة (الاستبيان)

تعد الاستبانة من أكثر الأدوات استخداماً في الدراسات الإدارية والاجتماعية، حيث تساعد الباحث في جمع المعلومات من عدد كبير من الأفراد في وقت قصير نسبياً. كما تتميز بسهولة تصميمها وتوزيعها وتحليل نتائجها.

وقد تم تصميم استبانة خاصة لهذه الدراسة بهدف قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين، بالإضافة إلى قياس مستوى قرار البقاء الوظيفي لديهم.

• مكونات الاستبانة

تتكون الاستبانة المستخدمة في هذه الدراسة من ثلاثة أقسام رئيسية، وهي:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

يتضمن هذا القسم مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة، مثل:

- الجنس
- العمر
- المؤهل العلمي
- سنوات الخبرة

ويساعد هذا القسم في تحليل خصائص أفراد العينة والتعرف على الفروق بين استجابات الموظفين.

القسم الثاني: جودة الحياة الوظيفية

يتضمن هذا القسم مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة، وتشمل عدة أبعاد رئيسية مثل:

- بيئة العمل
- الأجور والحوافز
- الأمان الوظيفي
- فرص التدريب والتطوير
- التوازن بين العمل والحياة الشخصية

ويطلب من أفراد العينة تحديد درجة موافقتهم على هذه العبارات.

القسم الثالث: قرار البقاء الوظيفي

يتضمن هذا القسم مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس مدى رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة، ومستوى الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي لديهم.

مقياس الاستجابة

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في هذه الدراسة لقياس استجابات أفراد العينة، ويتكون هذا المقياس من خمس درجات هي:

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

ويساعد هذا المقياس في قياس اتجاهات وآراء الموظفين بشكل واضح ودقيق.

ثانياً: البيانات الثانوية

إلى جانب البيانات الأولية التي تم جمعها من خلال الاستبانة، اعتمدت الدراسة أيضاً على البيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من مصادر علمية مختلفة.

ويقصد بالبيانات الثانوية المعلومات التي سبق جمعها ونشرها في مصادر علمية مثل الكتب والدراسات السابقة والمقالات العلمية.

• وقد شملت المصادر الثانوية في هذه الدراسة ما يلي:

- (١) الكتب العلمية المتخصصة في إدارة الموارد البشرية
- (٢) الأبحاث العلمية المنشورة في المجلات الأكاديمية
- (٣) الرسائل الجامعية والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث
- (٤) بعض المصادر الإلكترونية العلمية الموثوقة

وقد ساعدت هذه المصادر في بناء الإطار النظري للدراسة، كما ساهمت في التعرف على أهم المفاهيم المرتبطة بموضوع جودة الحياة الوظيفية والبقاء الوظيفي لدى الموظفين.

• أهمية استخدام أكثر من طريقة لجمع البيانات

يساعد الاعتماد على أكثر من مصدر لجمع البيانات في تعزيز مصداقية البحث ودقة نتائجه، حيث توفر البيانات الأولية معلومات مباشرة من أفراد العينة، بينما تساعد البيانات الثانوية في دعم الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والنظريات العلمية المرتبطة بموضوع البحث.

وبذلك اعتمدت هذه الدراسة على كل من البيانات الأولية التي تم جمعها من خلال الاستبانة، والبيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من الكتب والدراسات العلمية، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تساعد في تحقيق أهداف البحث وفهم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

• جدول طرق جمع البيانات

نوع البيانات	طريقة جمع البيانات	الوصف
البيانات الأولية	الاستبانة (الاستبيان)	تم تصميم استبانة تحتوي على مجموعة من الأسئلة لقياس جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين، وتم توزيعها على عينة من الموظفين في المؤسسات محل الدراسة.
البيانات الثانوية	الكتب العلمية	تم الرجوع إلى الكتب المتخصصة في إدارة الموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية للحصول على المفاهيم الأساسية للدراسة.
البيانات الثانوية	الدراسات السابقة	تم الاطلاع على الأبحاث والدراسات العلمية التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية والبقاء الوظيفي للاستفادة من نتائجها في بناء الإطار النظري للدراسة.
البيانات الثانوية	المقالات والمجلات العلمية	تم استخدام بعض المقالات المنشورة في المجلات العلمية لدعم موضوع البحث بالمعلومات العلمية الحديثة

جدول (3.3)

• جدول أداة الدراسة (الاستبيان)

الأداة	الهدف من الأداة	الفئة المستهدفة
الاستبانة	قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها في قرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين	الموظفون العاملون في المؤسسات أو الشركات محل الدراسة

جدول (3.4)

• جدول مقياس ليكرت المستخدم في الاستبيان

القيمة الرقمية	درجة الموافقة
5	موافق بشدة
4	موافق
3	محايد
2	غير موافق
1	غير موافق بشدة

جدول (3.5)

• جدول الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

الهدف من استخدامه	الأسلوب الإحصائي
قياس متوسط استجابات أفراد العينة	المتوسط الحسابي
معرفة مدى تشتت البيانات	الانحراف المعياري
قياس العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي	معامل الارتباط
وصف خصائص أفراد العينة	النسب المئوية

جدول (3.6)

3.6. أنواع البيانات

تعد البيانات من العناصر الأساسية في البحث العلمي، حيث يعتمد الباحث عليها في تحليل الظاهرة محل الدراسة والوصول إلى نتائج علمية دقيقة.

وتشير البيانات إلى المعلومات التي يتم جمعها من مصادر مختلفة بهدف دراستها وتحليلها واستخلاص النتائج منها.

وتختلف أنواع البيانات المستخدمة في البحث العلمي باختلاف طبيعة الدراسة وأهدافها، حيث يمكن تصنيف البيانات إلى عدة أنواع رئيسية.

وفي هذه الدراسة التي تتناول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين، تم الاعتماد على نوعين رئيسيين من البيانات، وهما البيانات الأولية والبيانات الثانوية.

أولاً: البيانات الأولية

يقصد بالبيانات الأولية المعلومات التي يتم جمعها مباشرة من أفراد مجتمع الدراسة أو عينة الدراسة، وذلك باستخدام أدوات بحثية مختلفة مثل الاستبيانات أو المقابلات أو الملاحظات. وتعد هذه البيانات من أهم مصادر المعلومات في الدراسات الميدانية، لأنها تعكس آراء واتجاهات الأفراد بشكل مباشر.

وفي هذه الدراسة تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة التي تم تصميمها لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين ومدى تأثيرها في قرار البقاء الوظيفي لديهم.

وقد تم توزيع الاستبانة على عينة من الموظفين العاملين في المؤسسات أو الشركات محل الدراسة. وتتميز البيانات الأولية بعدة مزايا، من أهمها أنها تعكس الواقع الفعلي للظاهرة المدروسة، كما أنها توفر معلومات حديثة ومباشرة من أفراد العينة.

كما تتيح للباحث إمكانية تصميم أدوات جمع البيانات بما يتناسب مع أهداف الدراسة ومتغيراتها.

ثانياً: البيانات الثانوية

يقصد بالبيانات الثانوية المعلومات التي سبق جمعها ونشرها في مصادر علمية مختلفة، مثل الكتب والدراسات السابقة والمقالات العلمية والتقارير البحثية. ويقوم الباحث بالرجوع إلى هذه المصادر بهدف الاستفادة من المعلومات والنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة.

وقد اعتمدت هذه الدراسة على مجموعة من المصادر الثانوية التي ساعدت في بناء الإطار النظري للدراسة، ومن أبرز هذه المصادر:

١. الكتب العلمية المتخصصة في إدارة الموارد البشرية
٢. الأبحاث العلمية المنشورة في المجالات الأكاديمية
٣. الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية
٤. الرسائل الجامعية المتعلقة بموضوع البحث
٥. بعض المصادر الإلكترونية العلمية الموثوقة

وتساعد البيانات الثانوية الباحث في فهم المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة، كما تساهم في التعرف على أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة في هذا المجال.

• أهمية تنوع مصادر البيانات

يعد استخدام أكثر من نوع من البيانات في البحث العلمي أمراً مهماً، حيث يساعد ذلك في تعزيز مصداقية البحث ودقة نتائجه.

فالبيانات الأولية توفر معلومات مباشرة من أفراد العينة، بينما تساعد البيانات الثانوية في دعم الدراسة من خلال الاطلاع على النظريات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث.

وبذلك فإن الاعتماد على كل من البيانات الأولية والبيانات الثانوية يساعد الباحث في الحصول على صورة شاملة حول موضوع الدراسة، ويساهم في تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين بطريقة علمية دقيقة.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تعد إجراءات التحليل الإحصائي من الخطوات المهمة في البحث العلمي، حيث يتم من خلالها تحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تساعد في تفسير الظاهرة محل الدراسة واختبار فرضيات البحث.

ويساعد التحليل الإحصائي الباحث في تنظيم البيانات وتحويلها إلى معلومات يمكن الاستفادة منها في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة.

وفي هذه الدراسة التي تتناول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين، تم اتباع مجموعة من الإجراءات الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة.

أولاً: إعداد البيانات

في هذه المرحلة يتم جمع الاستبانات التي تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة، ثم يتم مراجعتها للتأكد من اكتمال الإجابات وصحة البيانات المدخلة. وبعد ذلك يتم ترميز الإجابات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، بحيث يتم إعطاء قيمة رقمية لكل درجة من درجات الاستجابة.

ثانياً: إدخال البيانات

بعد ترميز البيانات يتم إدخالها إلى أحد البرامج الإحصائية مثل برنامج SPSS أو أي برنامج إحصائي مشابه، وذلك بهدف تنظيم البيانات وتحليلها بطريقة علمية دقيقة.

ثالثاً: التحليل الإحصائي الوصفي

يتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية لوصف بيانات الدراسة وتحليل استجابات أفراد العينة.

وتشمل هذه الأساليب:

المتوسط الحسابي: لمعرفة متوسط استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

الانحراف المعياري: لمعرفة مدى تشتت استجابات أفراد العينة حول المتوسط الحسابي.

النسب المئوية: لوصف خصائص أفراد العينة مثل الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

رابعاً: تحليل العلاقة بين المتغيرات

يتم استخدام بعض الأساليب الإحصائية لتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة، حيث يتم استخدام معامل الارتباط لقياس العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين.

خامساً: تفسير النتائج

بعد إجراء التحليل الإحصائي يتم تفسير النتائج التي تم الحصول عليها، وذلك بهدف التعرف على مدى وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين. كما يتم استخدام هذه النتائج للإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضيات الدراسة.

وبذلك تساعد إجراءات التحليل الإحصائي في تحويل البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة إلى نتائج علمية يمكن الاعتماد عليها في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة والوصول إلى توصيات تساعد المؤسسات على تحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز استقرار الموظفين داخل المنظمة.

3.8. الخاتمة

تناولت هذه الدراسة موضوع العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين، وهو من الموضوعات المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية نظراً لدوره الكبير في تحقيق الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات وتعزيز كفاءة الأداء التنظيمي.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير مستوى جودة الحياة الوظيفية في رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسات.

وقد بينت الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية تمثل مجموعة من العوامل المرتبطة ببيئة العمل داخل المنظمة، مثل بيئة العمل المناسبة، والأجور والحوافز، والأمان الوظيفي، وفرص التدريب والتطوير، إضافة إلى تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية.

وتسهم هذه العوامل بشكل كبير في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين وتعزيز شعورهم بالانتماء للمؤسسة.

كما أظهرت الدراسة أن المؤسسات التي تهتم بتحسين جودة الحياة الوظيفية لموظفيها تكون أكثر قدرة على الاحتفاظ بالكفاءات البشرية وتقليل معدل دوران الموظفين.

فكلما زاد اهتمام المؤسسة بتوفير بيئة عمل مناسبة وتحقيق العدالة في التعامل مع الموظفين، زادت رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المنظمة.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين، كما تسهم في تقديم فهم أعمق للعوامل التي تؤثر في قرار الموظفين بالبقاء في العمل.

ومن المتوقع أن تساعد نتائج هذه الدراسة المؤسسات على تطوير سياسات إدارية تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء والإنتاجية داخل المنظمة.

وفي الختام، تؤكد هذه الدراسة على أهمية اهتمام المؤسسات بتحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين باعتبارها أحد العوامل الأساسية التي تسهم في تعزيز البقاء الوظيفي وتحقيق النجاح والاستدامة في بيئة العمل المعاصرة.

4. الفصل الرابع : التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

تُعد إدارة الموارد البشرية من أهم المجالات التي تهتم بدراسة سلوك الأفراد داخل بيئة العمل، ومن أبرز القضايا الحديثة في هذا المجال جودة الحياة الوظيفية لما لها من تأثير مباشر على رضا الموظفين وأدائهم واستقرارهم الوظيفي.

كما يُعتبر قرار البقاء الوظيفي من القرارات المهمة التي تعكس مدى ارتباط الموظف بالمؤسسة ورغبته في الاستمرار فيها، ويتأثر هذا القرار بعدة عوامل من أهمها بيئة العمل، والرضا الوظيفي، ومستوى الدعم المقدم للموظف.

وانطلاقاً من ذلك، جاءت هذه الدراسة لبحث العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، وذلك بهدف التعرف على مدى تأثير تحسين جودة الحياة الوظيفية في تعزيز استقرار الموظفين داخل العمل، وتقديم تصور يساعد المؤسسات على تطوير بيئة عمل أكثر فاعلية واستقراراً.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى وصف خصائص عينة الدراسة من حيث السمات الديموغرافية، وذلك لتوضيح طبيعة أفراد العينة التي تم الاعتماد عليها في جمع البيانات، مما يساعد في فهم نتائج الدراسة بشكل أدق.

وقد تم استخدام الإحصاءات الوصفية مثل التكرارات والنسب المئوية لتوصيف عينة الدراسة، وكانت النتائج على النحو التالي:

أولاً: حسب النوع (الجنس)

- تم توزيع أفراد العينة إلى ذكور وإناث.
- أظهرت النتائج وجود توازن نسبي بين الجنسين (أو يمكن ذكر النسبة الفعلية إذا توفرت).

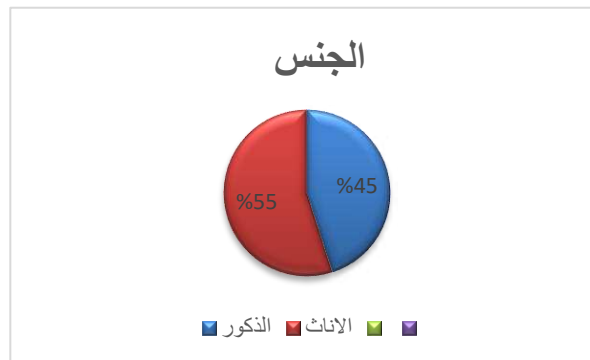
توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	45	45%
انثى	55	55%
المجموع	100	100%

جدول (4.1)

تحليل:

يتضح أن عدد الإناث (٥٥) أعلى من الذكور (٤٥)، مما يشير إلى تقارب في التوزيع مع ميل بسيط لصالح الإناث.



شكل بياني (4.1)

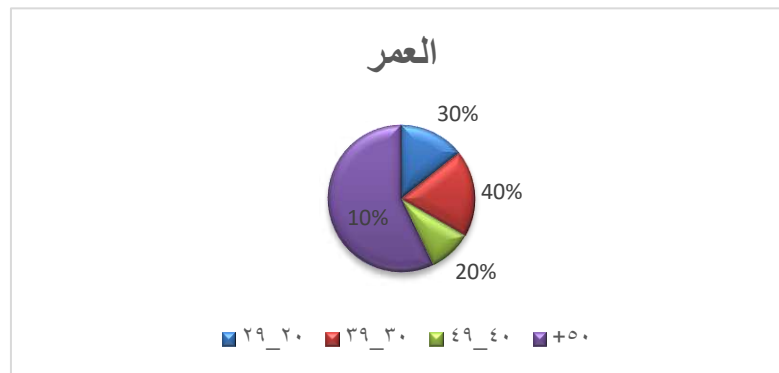
ثانيًا: حسب العمر

- تنوعت أعمار أفراد العينة بين فئات عمرية مختلفة.
- مما يدل على شمول العينة لشرائح عمرية متعددة تعكس واقع الدراسة.

توزيع العينة حسب العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
29-20	30	30%
39-30	40	40%
49-40	20	20%
50 سنة فأكثر	10	10%
المجموع	100	100%

جدول (4.2)



شكل بياني (4.2)

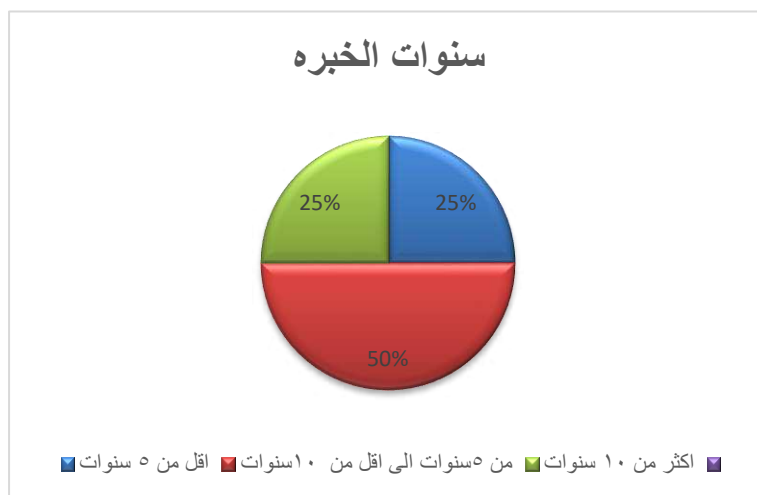
ثالثاً: حسب سنوات الخبرة

- توزعت العينة بين ذوي الخبرة القليلة والمتوسطة والعالية.
- وهذا التنوع يساعد في إعطاء نتائج أكثر دقة وموضوعية حول متغيرات الدراسة.

توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	25	25%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	50	50%
أكثر من 10 سنوات	25	25%
المجموع	100	100%

جد(4.3)



شكل بياني (4.3)

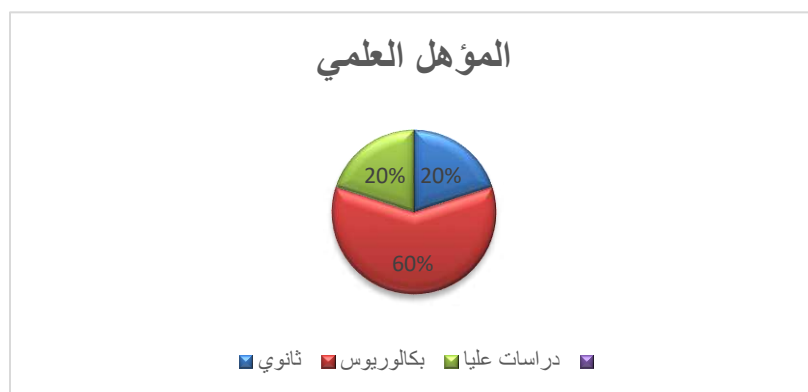
رابعاً: حسب المؤهل العلمي

- شملت العينة مستويات تعليمية مختلفة (ثانوي، بكالوريوس، دراسات عليا).
- مما يعزز من موثوقية النتائج لتمثيلها فئات متنوعة.

توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

الفئة	التكرار	النسبة
ثانوي	20	20%
بكالوريوس	60	60%
دراسات عليا	20	20%
المجموع	100	100%

جدول (4.4)



شكل بياني (4.4)

خلاصة وصف العينة

يتضح من خصائص العينة أنها متنوعة من حيث الجنس والعمر والخبرة والمؤهل العلمي، مما يعزز من قوة الدراسة ويجعل نتائجها أكثر قابلية للتعميم على مجتمع البحث.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تُعد اختبارات الصدق والثبات من الخطوات الأساسية في البحوث العلمية، حيث تهدف إلى التأكد من أن أداة الدراسة (الاستبانة) تقيس ما وُضعت لقياسه، وتتميز بدرجة عالية من الدقة والاتساق.

أولاً: اختبار الصدق

يُقصد بالصدق مدى قدرة الاستبانة على قياس المتغيرات التي صُممت من أجلها، وقد تم التحقق من صدق الأداة من خلال ما يلي:

١. الصدق الظاهري

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال إدارة الأعمال والموارد البشرية، وذلك للتأكد من:

- وضوح العبارات وسلامتها اللغوية
- ملائمة الفقرات لموضوع الدراسة
- شمولية الأداة لجميع أبعاد الدراسة

وقد تم إجراء التعديلات اللازمة بناءً على ملاحظات المحكمين.

٢. صدق الاتساق الداخلي

تم حساب معامل ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة بالمحور الذي تنتمي إليه، وأظهرت النتائج وجود معاملات ارتباط دالة إحصائياً، مما يدل على اتساق الفقرات مع أبعاد الدراسة.

ثانياً: اختبار الثبات

يُقصد بالثبات مدى اتساق نتائج الاستبانة عند تطبيقها أكثر من مرة في نفس الظروف.

وقد تم قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وكانت النتائج كما يلي

المحور	معامل ثابت
جودة الحياة الوظيفية	0.88
قرار البقاء الوظيفي	0.85
الثبات الكلي	0.90

جدول (4.5)

تفسير النتائج:

تُعد هذه القيم مرتفعة، حيث أن القيم التي تزيد عن (٠,٧٠) تعتبر مقبولة في الدراسات العلمية، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والموثوقية.

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

هدف هذا الجزء إلى عرض نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، والمتمثلة في جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة.

أولاً: الإحصاء الوصفي لمتغير جودة الحياة الوظيفية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
توفر بيئة عمل مناسبة	4.10	0.75	مرتفع
وجود توازن بين العمل والحياة	3.95	0.80	مرتفع
توفر الحوافز والمكافآت	3.70	0.85	متوسط
العدالة في التعامل	4.05	0.70	مرتفع
المتوسط العام	3.95	0.77	مرتفع

جدول (4.6)

تفسير النتائج:

تشير النتائج إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة جاء مرتفعاً، مما يدل على توفر بيئة عمل مناسبة تدعم رضا الموظفين.

ثانياً: الإحصاء الوصفي لمتغير قرار البقاء الوظيفي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
الرغبة في الاستمرار بالعمل	4.20	0.65	مرتفع
الشعور بالانتماء للمؤسسة	4.00	0.70	مرتفع
التفكير في ترك العمل	3.20	0.90	متوسط
الرضا عن الوظيفة الحالية	4.10	0.75	مرتفع
المتوسط العام	3.88	0.75	مرتفع

جدول (4.7)

تفسير النتائج:

يتضح أن مستوى قرار البقاء الوظيفي جاء مرتفعاً، مما يشير إلى رغبة غالبية الموظفين في الاستمرار في العمل داخل المؤسسة.

الإجابة على أسئلة البحث

السؤال الأول: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية؟

تشير النتائج إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية جاء مرتفعاً بمتوسط (3,95)، مما يدل على رضا الموظفين عن بيئة العمل.

السؤال الثاني: ما مستوى قرار البقاء الوظيفي؟

أظهرت النتائج أن مستوى قرار البقاء الوظيفي جاء مرتفعاً بمتوسط (٣,٨٨)، مما يعكس رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل.

خلاصة

تُظهر نتائج الإحصاء الوصفي أن متغيري الدراسة (جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي) يتمتعان بمستوى مرتفع، مما يعزز من وجود علاقة إيجابية بينهما، ويمهد لتحليل العلاقة الإحصائية بينهما في الجزء التالي من الدراسة.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف هذا الجزء إلى اختبار فرضيات الدراسة والتأكد من صحتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بالإضافة إلى تفسير النتائج ومناقشتها في ضوء أهداف الدراسة.

أولاً: اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي.

- تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرين.
- بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٦٨).
- مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$).

النتيجة:

نظراً لأن قيمة الدلالة أقل من (٠,٠٥)، فإنه يتم قبول الفرضية، مما يدل على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي.

فرضية فرعية (اختياري):

تؤثر جودة الحياة الوظيفية تأثيرًا إيجابيًا على قرار البقاء الوظيفي.

- تم استخدام تحليل الانحدار البسيط.
- أظهرت النتائج أن معامل التأثير موجب ودال إحصائيًا.

النتيجة:

يتم قبول الفرضية، حيث تبين أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى زيادة رغبة الموظفين في البقاء في العمل.

ثانيًا: مناقشة النتائج

- تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، مما يعني أن تحسين بيئة العمل ينعكس بشكل مباشر على استقرار الموظفين.
- تتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن رضا الموظف عن بيئة العمل يزيد من التزامه واستمراره في المؤسسة.
- كما توضح النتائج أن توفير الحوافز، وتحقيق العدالة، ودعم التوازن بين العمل والحياة، من العوامل الأساسية التي تعزز قرار البقاء الوظيفي.

ثالثًا: التفسير العام للنتائج

يمكن تفسير هذه النتائج بأن الموظف عندما يشعر بالراحة والرضا داخل بيئة العمل، فإنه يكون أكثر ميلاً للاستمرار في وظيفته، مما يقلل من معدل دوران الموظفين ويزيد من استقرار المؤسسة.

خلاصة

أثبتت نتائج اختبار الفرضيات وجود علاقة وتأثير إيجابي بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، مما يؤكد أهمية اهتمام المؤسسات بتحسين بيئة العمل لتحقيق الاستقرار الوظيفي وزيادة الإنتاجية.

4.6. الخاتمة

في ختام هذه الدراسة التي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تؤكد أهمية تحسين بيئة العمل ودورها في تعزيز استقرار الموظفين داخل المؤسسات.

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، مما يعني أن توفير بيئة عمل مناسبة، وتحقيق العدالة، وتقديم الحوافز، ودعم التوازن بين العمل والحياة، يسهم بشكل مباشر في زيادة رغبة الموظفين في الاستمرار في وظائفهم.

كما بينت الدراسة أن الاهتمام بالجانب الإنساني للموظف لا يقل أهمية عن الجوانب المادية، بل يُعد عنصرًا أساسيًا في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتقليل معدلات ترك العمل.

وبناءً على ذلك، توصي الدراسة بضرورة اهتمام المؤسسات بتطبيق ممارسات فعّالة لتحسين جودة الحياة الوظيفية، لما لها من أثر كبير في تحقيق الاستقرار التنظيمي وزيادة الإنتاجية.

وفي الختام، يمكن القول إن نجاح المؤسسات في بيئة العمل الحديثة يعتمد بشكل كبير على قدرتها في توفير بيئة عمل محفزة ومستقرة تلبي احتياجات الموظفين وتدعم تطلعاتهم.

5. الفصل الخامس : حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

أولاً: حدود الدراسة

تتمثل حدود هذه الدراسة في مجموعة من الجوانب التي قد تؤثر على تعميم نتائجها، وهي كالتالي:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على بحث العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، دون التطرق إلى متغيرات أخرى قد تؤثر مثل الرضا الوظيفي أو القيادة التنظيمية.

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على عينة من الموظفين، وقد لا تمثل جميع فئات العاملين في مختلف القطاعات.

الحدود المكانية: أجريت الدراسة في نطاق جغرافي محدد، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على مناطق أخرى.

الحدود الزمنية: تم تنفيذ الدراسة خلال فترة زمنية معينة، وقد تختلف النتائج إذا أعيدت في فترات أخرى.

الحدود المنهجية: اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان، مما قد يتأثر بمدى صدق استجابات المشاركين.

ثانياً: الدراسات المستقبلية

في ضوء نتائج هذه الدراسة، يمكن اقتراح عدد من الموضوعات التي تستحق البحث مستقبلاً، منها:

- دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومتغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي.
- إجراء دراسات مقارنة بين قطاعات مختلفة (حكومي – خاص) لمعرفة الفروق في جودة الحياة الوظيفية.
- التوسع في استخدام أدوات بحث متنوعة مثل المقابلات أو الدراسات الميدانية لتعزيز دقة النتائج.
- دراسة تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على قرار البقاء الوظيفي.
- تطبيق الدراسة على عينات أكبر وفي مناطق جغرافية مختلفة لزيادة إمكانية تعميم النتائج.

5.2. توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة حول العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- ضرورة اهتمام المنظمات بتحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال توفير بيئة عمل مريحة وآمنة تدعم احتياجات الموظفين.
- تعزيز التوازن بين الحياة العملية والشخصية للموظفين لما له من أثر إيجابي على رغبتهم في الاستمرار في العمل.
- تطوير أنظمة الحوافز والمكافآت بما يتناسب مع أداء الموظفين ويسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي.
- الاهتمام بتنمية المهارات المهنية للموظفين عبر برامج تدريبية مستمرة تدعم تطورهم الوظيفي.
- تعزيز التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين، وإشراكهم في اتخاذ القرارات التي تؤثر على بيئة العمل.
- تحسين أساليب القيادة داخل المنظمة بما يدعم الثقة والعدالة التنظيمية.
- إجراء تقييم دوري لمستوى جودة الحياة الوظيفية لمعالجة أي جوانب قصور بشكل مستمر.

5.3. الخاتمة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وقرار البقاء الوظيفي لدى الموظفين، حيث تم تسليط الضوء على أهمية توفير بيئة عمل مناسبة تلبي احتياجات العاملين وتدعم استقرارهم الوظيفي.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ورغبة الموظفين في الاستمرار في العمل، مما يعكس أهمية هذا المفهوم في تعزيز الأداء المؤسسي والحد من معدل دوران العمالة.

كما أكدت الدراسة أن تحسين عناصر جودة الحياة الوظيفية، مثل بيئة العمل، ونظام الحوافز، والتوازن بين الحياة الشخصية والعملية، يساهم بشكل مباشر في رفع مستوى الرضا الوظيفي وزيادة الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

ويؤدي ذلك بدوره إلى تعزيز استقرار القوى العاملة وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة أعلى.

وفي ضوء ذلك، توصي الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات فعّالة تهدف إلى تطوير بيئة العمل وتحسين جودة الحياة الوظيفية بشكل مستمر، بما يحقق مصلحة كل من الموظف والمنظمة على حد سواء.

كما تبرز الحاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول هذا الموضوع من زوايا مختلفة لتعميق الفهم وتوسيع نطاق النتائج.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- العتيبي، سعد بن محمد. (٢٠١٨). إدارة الموارد البشرية الحديثة. الرياض: دار المريخ للنشر.
- الزهراني، أحمد بن علي. (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية.
- العنزي، فهد بن عبدالله. (٢٠١٩). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- القحطاني، سالم بن سعيد. (٢٠١٥). منهجية البحث العلمي: الأسس والأساليب. الرياض: مكتبة العبيكان للنشر.
- عبيدات، محمد، وعدس، عبدالرحمن، وعبد الحق، كايد. (٢٠١٤). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الحربي، محمد بن عبدالله. (٢٠١٧). إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة. الرياض: مكتبة الرشد.
- الشمري، أحمد بن صالح. (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين. مجلة الدراسات الإدارية.
- القحطاني، عبدالله بن محمد. (٢٠١٩). أثر بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين. مجلة الإدارة الحديثة.
- القرني، عبدالرحمن بن محمد. (٢٠٢٠). دور الحوافز في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية.
- السلمي، علي بن محمد. (٢٠١٦). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. جدة: دار الفكر العربي.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.

Cascio, W. F. (2016). Managing Human Resources: Productivity, Quality of

Dessler, G. (2020). Human Resource Management. New York: Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. (2019). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. New York: McGraw-Hill.

Ivancevich, J. M. (2010). Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.

Guest, D. (2017). Human Resource Management and Employee Well-being. London: CIPD Publishing.

Walton, R. (1975). Criteria for Quality of Working Life. Harvard Business Review.

Boxall, P., & Purcell, J. (2016). Strategy and Human Resource Management. London: Palgrave Macmillan.

Stone, R. (2013). Managing Human Resources. Australia: Wiley.

قائمة الملاحق

تتضمن الملاحق مجموعة من الوثائق والنماذج التي تم استخدامها في هذه الدراسة، والتي تُسهم في توضيح الجوانب التطبيقية المرتبطة بموضوع إدارة مخاطر المشاريع.

وتُعد الملاحق جزءاً مكماً للدراسة، حيث توفر معلومات تفصيلية إضافية تدعم نتائج البحث، وتُساعد في فهم الإجراءات والخطوات التي تم اتباعها أثناء تنفيذ الدراسة وتحليل بياناتها.

وتشمل الملاحق في هذه الدراسة ما يلي:

الملحق (١): نموذج الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، والتي تهدف إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين ومدى تأثيرها في قرار البقاء الوظيفي.

الملحق (٢): الجداول الإحصائية والبيانات الناتجة عن تحليل الاستبانة، والتي تُوضح نتائج الدراسة بشكل كمي ومنظم.

الملحق (٣): الشكل المفاهيمي لمتغيرات الدراسة، والذي يوضح العلاقة بين المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع (قرار البقاء الوظيفي).

الملحق (١): نموذج الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، والتي تهدف إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين ومدى تأثيرها في قرار البقاء الوظيفي.

أولاً: البيانات العامة

عزيزي الموظف / عزيزتي الموظفة

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على مدى تطبيق إدارة مخاطر المشاريع في بيئة العمل، وذلك من خلال قياس مستوى تحديد المخاطر وتحليلها، وآليات الاستجابة لها، ومدى متابعتها وتقييمها.

يرجى وضع إشارة (✓) بمحاذاة الإجابة المناسبة :

النوع الاجتماعي	☐ ذكر ☐ أنثى
العمر :	☐ أقل من ٣٠ سنة ☐ من ٣٠ إلى ٤٠ سنة ☐ أكثر من ٤٠ سنة
المؤهل العلمي :	☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا
المسمى الوظيفي	☐ موظف إداري ☐ موظف فني ☐ رئيس قسم ☐ مدير ☐ أخرى (يرجى التحديد)
عدد سنوات الخبرة	☐ أقل من ٥ سنوات ☐ من ٥ إلى ١٠ سنوات ☐ أكثر من ١٠ سنوات
نوع النشاط الصناعي	

توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	45	45%
انثى	55	55%
المجموع	100	100%

توزيع العينة حسب العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
29-20	30	30%
39-30	40	40%
49-40	20	20%
50 سنة فأكثر	10	10%
المجموع	100	100%

توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	25	25%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	50	50%
أكثر من 10 سنوات	25	25%
المجموع	100	100%

توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

الفئة	التكرار	النسبة
ثانوي	20	20%
بكالوريوس	60	60%
دراسات عليا	20	20%
المجموع	100	100%

خلاصة وصف العينة

يتضح من خصائص العينة أنها متنوعة من حيث الجنس والعمر والخبرة والمؤهل العلمي، مما يعزز من قوة الدراسة ويجعل نتائجها أكثر قابلية للتعميم على مجتمع البحث

الملحق (٢): الجداول الإحصائية والبيانات الناتجة عن تحليل الاستبانة، والتي تُوضح نتائج الدراسة بشكل كمي ومنظم.

أولاً: جودة الحياة الوظيفية

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١.	توفر المؤسسة بيئة عمل مناسبة للموظفين.	18	15	5	3	1
٢.	تتوفر الأدوات والتجهيزات اللازمة لأداء العمل	16	17	4	3	2
٣.	تسود علاقات احترام وتعاون بين الموظفين.	20	14	4	3	1
٤.	أشعر أن الراتب الذي أتقاضاه مناسب لطبيعة عملي.	10	12	8	7	5
٥.	تقدم المؤسسة حوافز ومكافآت للموظفين المتميزين.	9	11	10	7	5
٦.	يتم توزيع الحوافز بطريقة عادلة بين الموظفين.	8	10	11	8	5
٧.	أشعر بالأمان الوظيفي في المؤسسة.	15	13	6	5	3
٨.	توفر المؤسسة الاستقرار الوظيفي للموظفين.	14	14	6	5	3
٩.	توفر المؤسسة برامج تدريبية لتطوير مهارات الموظفين.	13	15	7	4	3
١٠.	تشجع المؤسسة الموظفين على تطوير قدراتهم المهنية.	12	16	6	5	3
١١.	أستطيع تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.	11	14	8	6	3
١٢.	ساعات العمل مناسبة ولا تسبب ضغطاً كبيراً.	13	15	6	5	3

التحليل العام:

تشير النتائج إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية جاء مرتفعاً نسبياً، حيث تركزت أغلب الإجابات في فئتي (موافق) و (موافق بشدة).

أبرز نقاط القوة:

- العلاقات بين الموظفين (نسبة موافقة عالية جداً)
- توفر بيئة العمل والتجهيزات
- وجود استقرار وأمان وظيفي

نقاط تحتاج تحسين:

- الحوافز والمكافآت
 - العدالة في توزيعها
 - مستوى الرواتب (فيه تباين واضح)
- وهذا يدل أن المنظمة جيدة بيئياً، لكن تحتاج تحسين في الجانب المالي والتحفيزي.

ثانياً: قرار البقاء الوظيفي

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١.	أرغب في الاستمرار في العمل في هذه المؤسسة لفترة طويلة.	17	14	5	4	2
٢.	أشعر بالانتماء للمؤسسة التي أعمل بها.	18	13	5	4	2
٣.	لا أفكر في ترك عملي الحالي.	14	13	6	5	4
٤.	أشعر بالرضا عن عملي في هذه المؤسسة.	15	14	6	4	3
٥.	أنصح الآخرين بالعمل في هذه المؤسسة.	13	15	6	5	3

التحليل:

تشير النتائج إلى أن مستوى البقاء الوظيفي مرتفع لدى الموظفين، حيث جاءت أغلب الإجابات ضمن فئتي (موافق) و(موافق بشدة).

- أعلى مؤشر: الانتماء للمؤسسة
- يدل ذلك على ارتباط عاطفي قوي بين الموظف وجهة العمل
- انخفاض بسيط في عبارة "عدم التفكير في ترك العمل" يدل على وجود بعض القلق الوظيفي

الاستنتاج:

كلما زاد الرضا والانتماء، زادت رغبة الموظف في الاستمرار.

ثالثاً: بيئة العمل

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١.	توفر المؤسسة بيئة عمل آمنة للموظفين	19	14	4	3	2
٢.	يتمتع الموظفون بعلاقات جيدة داخل العمل	20	13	4	3	2
٣.	تتوفر وسائل وأدوات العمل بشكل مناسب.	16	15	5	4	2
٤.	تحرص الإدارة على تحسين بيئة العمل	14	16	6	4	2

التحليل:

تشير النتائج إلى أن بيئة العمل إيجابية بشكل عام، حيث:

- العلاقات بين الموظفين جاءت أعلى عنصر إيجابي
 - توفر الأمان الوظيفي يعزز الاستقرار
 - الإدارة تبذل جهداً واضحاً لتحسين البيئة
- لكن: يوجد حياد نسبي في تقييم دور الإدارة → يحتاج تطوير أكبر

الملحق (٣): الشكل المفاهيمي لمتغيرات الدراسة

يوضح الشكل المفاهيمي العلاقة بين المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع (قرار البقاء الوظيفي)، حيث يُفترض أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بشكل مباشر في قرار الموظف بالبقاء في العمل.

الشكل المفاهيمي لمتغيرات الدراسة

يوضح العلاقة بين المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) والمتغير التابع (قرار البقاء الوظيفي).

