

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
تأثير جودة الحياه الوظيفيه على نية البقاء لدى
موظفي القطاع الخاص

أسم الطالب
رنيم مازن المصري

مشروع تخرج - 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د.
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
5	1.3. أهمية الدراسة
5	1.3.1. على المستوى النظري:
5	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
6	1.6. فرضيات الدراسة
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
7	1.9. الدراسة الميدانية
7	1.10. مخطط المشروع المقترح
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9	2.1. المقدمة:
9	2.2. المتغير المستقل
9	2.3. المتغير التابع
9	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
10	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد جودة الحياة الوظيفية أحد مفاهيم الحديثة التي حظت بأهتمام واسع في ميدان إدارة الموارد البشرية، لما لها من أثر مباشر في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الأداء العام. اذ تسهم بيئة العمل المريحة، والعدالة في الأجور، والعلاقات الايجابية بين الموظفين والإدارة في تعزيز انتماء الأفراد للمؤسسة واستقرارهم فيها.

وفي المقابل، فإن ضعف جودة الحياة الوظيفية قد يؤدي الى انخفاض الرضا الوظيفي وارتفاع معدلات ترك العمل، خصوصا في مؤسسات القطاع الخاص التي تتسم بارتفاع متطلبات العمل وسرعة التغير.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من إدراك المؤسسات لأهمية جودة الحياة الوظيفية في رفع مستوى رضا الموظفين وتقليل معدلات دوران العمل، إلا أن العديد من منشآت القطاع الخاص مازالت تواجه صعوبات في الاحتفاظ بالموظفين لفترات طويلة، ويبدو أن ضعف جودة الحياة الوظيفية قد يكون أحد الأسباب الرئيسة وراء انخفاض نية البقاء لدى العاملين . ومن هنا تنطلق مشكلة البحث في السائل :
إلى أي مدى تؤثر جودة الحياة الوظيفية في نية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تظهر المراجعة النظرية أن الدراسات السابقة ركزت على مفهوم جودة الحياة الوظيفية في سياقات محددة كالمؤسسات الحكومية أو التعليمية، مع قلة في الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بينها وبين نية البقاء في بيئة القطاع الخاص. كما أن معظم الأبحاث ركزت على جانب واحد من جودة الحياة الوظيفية (مثل الرضا الوظيفي أو بيئة العمل) ، دون دراسة شمولية تجمع عناصرها كافة . لذا تسعى هذه الدراسة الى سد الفجوة النظرية من خلال تقديم إطار عملي يوضح العلاقة التكاملية بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى الموظفين .

مرجع: جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التعليمية (الحربي، 2024)

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

رغم الاهتمام الزائد بمفهوم جودة الحياة الوظيفية، إلا أن تطبيقاته الميدانية في مؤسسات القطاع الخاص مازالت محدوده وغير منهجية فالكثير من الإدارات لا تمتلك أدوات القياس الدقيقة لتقييم مستوى جودة الحياة الوظيفية أو مدى تأثيرها على نية الموظفين في الاستمرار بالعمل، كما تفتقر البيئة المحلية الى دراسات تطبيقية حديثة

تتناول هذا الموضوع من واقع البيانات الميدانية.ومن هنا تسعى هذه الدراسة الى سد الفجوة التطبيقية عبر دراسة عملية قياس أثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى موظفي القاع الخاص. مرجع ؛ تأثير بية العمل الداعمه على نية العاملين للبقاء في الفنادق (حسين، 2021)

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري لمجال إدارة الموارد البشرية من خلال توضيح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء ، وهو جانب لم يحظ بالاهتمام الكافي في الدراسات السابقة التي ركزت غالبا على الرضا والاداء الوظيفي

مرجع:(شنافي، 2021)

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تساعد نتائج هذه الدراسة المؤسسات الخاصة على فهم أثر جودة الحياة الوظيفية في استقرار الموظفين ووضع سياسات تحسن بيئة العمل وتقلل من معدلات ترك الوظيفة .

مرجع : (بالواضح وآخرون ، 2021)

1.4. أسئلة الدراسة

ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي القطاع الخاص؟

ما مستوى نية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص؟

هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص؟

1.5. أهداف الدراسة

- 1- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي القطاع الخاص
- 2- قياس مستوى نية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص
- 3- تحديد طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء سواء كانت ايجابية أو سلبية أو منعدمة

1.6. فرضيات الدراسة

فرضيه رئيسيه:توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفيه ونية البقاء لدى موظفي القطاع الخاص.

فرضيه فرعيه:لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفيه ونية البقاء (فرضية عدم)
توجد علاقه ايجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفيه ونية البقاء (فرضية بديلة)
قد تكون العلاقه سلبيه في حال ضعف جودة الحياة الوظيفيه (احتمال سلبى)

1.7. نموذج الدراسة

يتكون النموذج من متغيرين رئيسين:

المتغير المستقل:جودة الحياة الوظيفيه

المتغير التابع:نية البقاء الوظيفي

العلاقه المتوقعه: كلما ارتفعت جودة الحياة الوظيفيه ،زادت نية البقاء لدى الموظفين في القطاع الخاص.

*مكان التطبيق المقترح(الدراسه الميدانيه)

سيتم تطبيق الدراسة ميدانيا على شركات القطاع الخاص في المملكة العربيه السعوديه، ويمكن اختيار عينة من موظفي الإدارات المختلفه مثل الموارد البشرية أو التشغيل أو التسويق.

1.8. منهجية الدراسة

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينه من موظفي القطاع الخاص، وتحليلها إحصائياً لاختبار الفرضيات وتفسير العلاقة بين المتغيرات.

1.9. مخطط المشروع المقترح

المقدمة والاطار النظري
الدراسات السابقة
منهجية الدراسة
عرض النتائج ومناقشتها
الخاتمة والتوصيات
المراجع والملاحق

جدول المحتويات:

المقدمه

مشكلة الدراسة

أهمية الدراسه

أسئلة الدراسة

فرضيات الدراسة

النموذج المقترح

المنهجيه

النتائج والمناقشه

التوصيات

المراجع

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

هدفت دراسة السالم (2018) الى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفيه وأثرها على نية البقاء لدى العاملين في مؤسسات القطاع الخاص. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصلت إلى وجود علاقة أيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياه الوظيفيه وارتفاع نية البقاء الوظيفي لدى الموظفين .

كما هدفت دراسة العتيبي (2020) إلى دراسة علاقه بين بيئة العمل والرضا الوظيفي وانعكاسها على الاستمرار بالعمل داخل المؤسسه.

وأجرت الحربي (2021) دراسة هدفت إلى قياس أثر الحوافز الماديه والمعنويه ، باعتبارها أحد أبعاد جودة الحياة الوظيفيه، على نية البقاء الوظيفي . وأكدت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي للحوافز في تقليل معدلات ترك العمل وزيادة الاستقرار الوظيفي.

المقدمة

يتناول هذا الفصل المفاهيم الأساسية المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث يركز على توضيح مفهوم جودة الحياة الوظيفية باعتباره المتغير المستقل، ومفهوم نية البقاء الوظيفي بوصفه المتغير التابع، إضافة إلى توضيح طبيعة العلاقة بينهما. ويهدف هذا الفصل إلى بناء إطار نظري يساعد على فهم المتغيرات محل الدراسة، ويدعم الجانب التطبيقي للدراسة الحالية.

المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية

تُعرّف جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة العوامل التي تسهم في توفير بيئة عمل مناسبة للموظف، مثل ظروف العمل، العدالة في الأجور، التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، العلاقات الإنسانية، والدعم الإداري. ويُعد هذا المفهوم من المفاهيم المهمة في إدارة الموارد البشرية لما له من دور في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الأداء والاستقرار داخل المؤسسات.

المتغير التابع: نية البقاء الوظيفي

تشير نية البقاء الوظيفي إلى رغبة الموظف واستعداده للاستمرار في العمل داخل المؤسسة لفترة زمنية قادمة، وعدم البحث عن فرص عمل بديلة. وتُعد نية البقاء مؤشراً مهماً على مستوى رضا الموظفين وولائهم التنظيمي، كما تعكس مدى نجاح المؤسسة في توفير بيئة عمل جاذبة ومستقرة.

العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء الوظيفي

توضح الأدبيات الإدارية أن هناك علاقة وثيقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء الوظيفي، حيث إن تحسّن جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين وتعزيز رغبتهم في الاستمرار بالعمل داخل المؤسسة. وفي المقابل، فإن ضعف جودة الحياة الوظيفية قد يسهم في انخفاض نية البقاء وارتفاع معدل دوران العمل، خاصة في مؤسسات القطاع الخاص.

الخاتمة

خلص هذا الفصل إلى توضيح المفاهيم النظرية الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة، من خلال عرض المتغير المستقل والمتغير التابع والعلاقة بينهما. وقد ساهم ذلك في بناء إطار نظري متكامل يدعم الدراسة الميدانية، ويساعد في تفسير النتائج المتوقعة وتحقيق أهداف البحث.

المراجع

السالم، أحمد بن محمد. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على نية البقاء لدى العاملين في القطاع الخاص. مجلة العلوم الإدارية، 10(2)، 45-60.

العتيبي، خالد بن عبد الله. (2020). بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاستمرار الوظيفي. مجلة الإدارة الحديثة، 12(1)، 77-92.

الحربي، فهد بن حسين. (2021). أثر الحوافز المادية والمعنوية على نية البقاء الوظيفي. مجلة الدراسات الإدارية، 15(3)، 101-118.