

العنوان :

تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء
في مستوصف البدر الصحي

الاسم :

هند عثمان محمد الأنصاري

222000147

1 - مشروع تخرج

كلية الادارة - جامعة ميدوايشن

إشراف

د . عبدالرحيم بر

عضو هيئة التدريس - كلية الادارة - جامعة ميدوايشن

الفصل الدراسي الأول ٢٠٢٥

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة ٣

1.1 المقدمة : ٤

2.1 مشكلة الدراسة

1.2.1 فجوات على المستوى النظري ٥

2.2.1 فجوات على المستوى التطبيقي ٥

3.1 أهمية الدراسة ٥

1.3.1 على المستوى النظري : ٥

2.3.1 على المستوى التطبيقي : ٥

4.1 أسئلة الدراسة ٦

5.1 أهداف الدراسة ٦

6.1 فرضيات الدراسة ٦

7.1 نموذج الدراسة ٦

8.1 منهجية الدراسة ٧

9.1 الدراسة الميدانية ٧

10.1 مخطط المشروع المقترح ٧

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٨.....

1.2 المقدمة : ٩

2.2 المتغير المستقل ٩

3.2 المتغير التابع ٩

4.2 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ٩

5.2 الخاتمة ١٠

١٠ قائمة المراجع

1. الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

1 . المقدمة

تُعد جودة الحياة الوظيفية أحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي باتت تحظى باهتمام متزايد من قبل الباحثين والمديرين على حد سواء، لما لها من أثر بالغ في تعزيز الرضا الوظيفي، وتحسين الأداء، وزيادة الولاء التنظيمي للعاملين. إذ تسعى المنظمات المعاصرة، ولا سيما في القطاع الصحي، إلى إيجاد بيئة عمل متكاملة تراعي احتياجات العاملين المادية والمعنوية، بما يساهم في رفع إنتاجيتهم واستقرارهم داخل بيئة العمل. المالكي، وآخرون (٢٠١٢)

وفي المؤسسات الصحية، تتجلى أهمية جودة الحياة الوظيفية بشكل أكبر نظرًا للطبيعة الحساسة للعمل الصحي الذي يتطلب تركيزًا عاليًا، وتعاونًا مستمرًا بين الكوادر الطبية والإدارية، وتحملًا للضغوط المهنية. ومن هنا، فإن ضعف جودة الحياة الوظيفية قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، وزيادة نية ترك العمل (الشحات، وآخرون (٢٠١٩) وهو ما ينعكس سلبيًا على جودة الخدمات الصحية واستقرار الكادر البشري داخل المنشأة. (حكي، وآخرون (٢٠٢٢)

ويُعد مستوصف البدر الصحي أحد المؤسسات الصحية الخاصة التي تسعى إلى تحقيق التميز في خدماتها من خلال الحفاظ على كفاءاتها البشرية وتوفير بيئة عمل محفزة. غير أن الملاحظ في بعض المؤسسات الصحية المشابهة وجود تحديات تتعلق بمدى رضا العاملين واستقرارهم الوظيفي، مما يثير التساؤل حول مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية في تعزيز نية البقاء لدى العاملين في المستوصف

1.2 مشكلة الدراسة

على الرغم من تزايد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في بيئات العمل المختلفة، إلا أن هناك محدودية في الدراسات التطبيقية التي تناولت هذا الموضوع في القطاع الصحي الخاص، وبشكل خاص في مستويات منطقة مكة المكرمة. (الزهراني، وآخرون (٢٠٢٥) كما أن أغلب الدراسات السابقة ركزت على المستشفيات الكبرى دون التطرق الكافي للمستوصفات والمراكز الصحية الخاصة متوسطة الحجم.

من هنا، تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي

إلى أي مدى تؤثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي؟

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

تتمثل الفجوة البحثية في ندرة الدراسات المحلية التي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء في المستوصفات الخاصة، بالرغم من كونها تمثل جزءاً أساسياً من المنظومة الصحية وتسهم في تقديم خدمات أولية مهمة للمجتمع. كما أن الدراسات المتوفرة ركزت غالباً على القطاع الحكومي أو على أبعاد محدودة من جودة الحياة الوظيفية، دون تناول شامل لأبعادها المختلفة وتأثيرها المتكامل على نية البقاء. البناء، وآخرون (٢٠٢٣)

2.2.1 فجوات على المستوى التطبيقي

تتبع أهمية هذا البحث من كونه يسعى إلى سد الفجوة المعرفية في هذا المجال من خلال دراسة حالة تطبيقية على مستوصف البدر الصحي، بما يتيح فهماً أعمق للعوامل التي تؤثر على بقاء الكوادر الطبية والإدارية. كما يسهم البحث في تقديم توصيات عملية لإدارة المستوصف تساعد في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين، وتعزيز استقرارهم الوظيفي، مما يؤدي بدوره إلى رفع كفاءة الأداء وجودة الخدمات المقدمة للمرضى.

ومن الناحية الأكاديمية، يثري هذا البحث الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي من منظور إدارة المشاريع، من خلال التركيز على أهمية تحسين بيئة العمل كأحد عناصر نجاح المشاريع الصحية واستدامتها. المطيري، وآخرون (٢٠٢٤)

1.3 أهمية الدراسة

تُعد أهمية هذا البحث منبثقة من دوره في تسليط الضوء على أحد الموضوعات الإدارية الحيوية في بيئة العمل الصحية، وهو أثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى العاملين. غنيم، وآخرون (٢٠٢٠) إذ يجمع هذا البحث بين البعد النظري والتطبيقي بهدف تعزيز المعرفة العلمية وتقديم حلول عملية تدعم استقرار الكوادر في مستوصف البدر الصحي.

1,3,1 على المستوى النظري :

تتبع الأهمية النظرية لهذا البحث من كونه يساهم في إثراء المعرفة العلمية المتعلقة بعلاقة جودة الحياة الوظيفية بنية البقاء في بيئة العمل، وخاصة في القطاع الصحي الخاص الذي لم يحظَ بالاهتمام الكافي في الدراسات السابقة. كما يساهم البحث في توسيع الإطار النظري لمفهوم جودة الحياة الوظيفية من خلال دراسة أبعادها المختلفة -المطيري، وآخرون (٢٠٢٤) — مثل بيئة العمل، العدالة التنظيمية، التطور المهني، والدعم الإداري — وتحليل تأثيرها على نية البقاء لدى العاملين.

كذلك، يعزز هذا البحث الفهم الأكاديمي للعوامل النفسية والتنظيمية التي تؤثر على استقرار الكوادر الصحية، مما يساعد في تطوير نماذج علمية يمكن الاستفادة منها في بحوث مستقبلية تتناول السلوك الوظيفي في المؤسسات الصحية.

2,3,1 على المستوى التطبيقي :

تتمثل الأهمية العملية لهذا البحث في تزويد إدارة مستوصف البدر الصحي بمؤشرات علمية ونتائج تطبيقية تساعد في فهم العوامل التي تؤثر على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل. ومن خلال نتائج البحث، يمكن للمستوصف تطوير سياسات وبرامج لتحسين جودة الحياة الوظيفية، مثل تحسين بيئة العمل، وتفعيل العدالة التنظيمية، وتوفير فرص التدريب والتطوير المهني.

كما تساهم النتائج المتوقعة في رفع مستوى الرضا والالتزام الوظيفي لدى العاملين، والحد من معدلات دوران الموظفين، مما يؤدي إلى تعزيز استقرار الكفاءات البشرية وتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى. العتيبي، (٢٠٢٢)

إضافة إلى ذلك، يمكن أن يشكل هذا البحث مرجعاً عملياً للمؤسسات الصحية الأخرى التي تسعى لتطوير بيئة العمل وتحسين استراتيجياتها في إدارة الموارد البشرية بما يحقق الاستفادة والتميز المؤسسي.

1.4 أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي، انطلاقاً من أهمية البيئة الوظيفية كعامل أساسي في استقرار الكوادر البشرية وتحفيز أدائهم داخل المؤسسات الصحية. وتشير الدراسات السابقة إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يسهم في رفع الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي ويقلل من نية ترك العمل (المالكي، وآخرون ، ٢٠١٢)، كما أظهرت نتائج بحث آخر في منطقة مكة المكرمة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية يرتبط ارتباطاً عكسياً مع نية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي (حكيم وآخرون، ٢٠٢٢)

وبناءً على ما سبق، جاءت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي، إضافة إلى عدد من الأسئلة الفرعية التي تشتق منه

السؤال الرئيسي

مدى تؤثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة على نية البقاء في العمل لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي؟

الأسئلة الفرعية

- 1_ ما مستوى جودة الحياة الوظيفية كما يدركها العاملون في مستوصف البدر الصحي ؟
- 2_ ما مستوى نية البقاء في العمل لدى العاملين في المستوصف ؟
- 3_ ما أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً على نية البقاء لدى العاملين ؟
- 4_ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل، العدالة التنظيمية، التطوير المهني، الدعم الإداري) ونية البقاء ؟
- 5_ هل توجد فروق دالة إحصائية في إدراك جودة الحياة الوظيفية أو نية البقاء تُعزى إلى متغيرات ديموغرافية مثل (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي) ؟
- 6_ ما الاستراتيجيات أو السياسات الإدارية التي يمكن أن تسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية وبالتالي تعزيز نية البقاء لدى العاملين في المستوصف ؟

1.5 أهداف الدراسة

- ١_ تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي، وذلك انطلاقاً من أهمية
- 2_ هذا المفهوم في تحسين بيئة العمل وتحقيق الرضا الوظيفي (المطيري، ٢٠٢٢)
- التعرف على مستوى نية البقاء الوظيفي لدى العاملين في المستوصف، نظراً لارتباطها الوثيق بجودة بيئة العمل واستقرار الكفاءات البشرية .
- ٣_ تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء الوظيفي، لما لهذه العلاقة من أثر مباشر في رفع معدلات الالتزام وتقليل نية ترك العمل (القحطاني، ٢٠٢٣)
- ٤_ تحديد أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً في نية البقاء مثل العدالة التنظيمية والدعم الإداري وفرص النمو المهني .
- ٥_ دراسة الفروق في إدراك جودة الحياة الوظيفية وفقاً للخصائص الديموغرافية (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، لفهم مدى تأثير هذه المتغيرات في إدراك العاملين .
- ٦_ تقديم توصيات عملية لتحسين جودة الحياة الوظيفية بما يعزز استقرار الكفاءات البشرية ويدعم الأداء المؤسسي في مستوصف البدر الصحي (العتيبي، ٢٠٢٠؛ المطيري، ٢٠٢٢)

6.1 فرضيات الدراسة

تشير نتائج العديد من الدراسات السابقة إلى وجود علاقة موجبة بين جودة الحياة الوظيفية وارتفاع نية البقاء في المؤسسات الصحية .

وبناءً على ما سبق، صيغت فرضيات الدراسة على النحو الآتي

الفرضية الرئيسية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية بمختلف أبعادها ونية البقاء في العمل لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي، وذلك اتساقاً مع نتائج دراسة القبيلي (٢٠٢٣) التي أكدت أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يسهم في رفع معدلات الاستبقاء وتقليل نية ترك العمل لدى العاملين في المؤسسات السعودية.

الفرضيات الفرعية :

١ _ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل ونية البقاء لدى العاملين في المستوصف، حيث أشار المطيري (٢٠٢٢) إلى أن بيئة العمل الإيجابية تُعد أحد العوامل الأساسية في تعزيز الرضا والالتزام الوظيفي لدى الممارسين الصحيين في المملكة العربية السعودية.

٢ _ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية ونية البقاء لدى العاملين، إذ بين القبيلي (٢٠٢٣) أن العدالة التنظيمية تمثل بُعدًا محوريًا في تعزيز نية الاستمرار في العمل من خلال تحسين الثقة والانتماء المؤسسي.

٣ _ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرص التطوير المهني ونية البقاء لدى العاملين، وهذا ما أظهرته نتائج دراسات عديدة حول أثر برامج التدريب والتطوير على رفع مستوى الرضا وتقليل معدل الدوران الوظيفي (القبيلي، ٢٠٢٣).

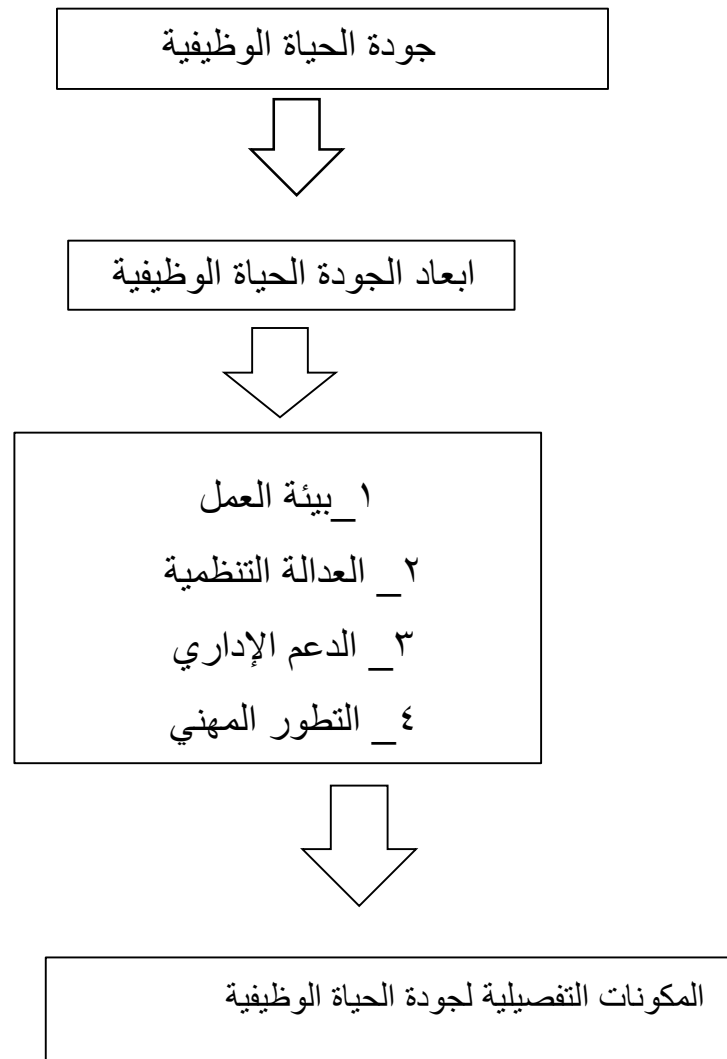
٤ _ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم الإداري ونية البقاء لدى العاملين، حيث تؤكد نتائج المطيري (٢٠٢٢) أن وجود دعم إداري فعال يعزز الولاء التنظيمي ويحد من نية مغادرة العمل في القطاع الصحي.

٥ _ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نية البقاء تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية للعاملين (الجنس، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي)، وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة المطيري (٢٠٢٢) التي أوضحت اختلاف مستوى الرضا ونية البقاء وفق الخصائص الفردية والمهنية للعاملين في المجال الصحي.

الدراسة الميدانية المقترحة :

تُجرى الدراسة في مستوصف البدر الصحي بمكة المكرمة، على عينة من الكوادر الطبية والإدارية.

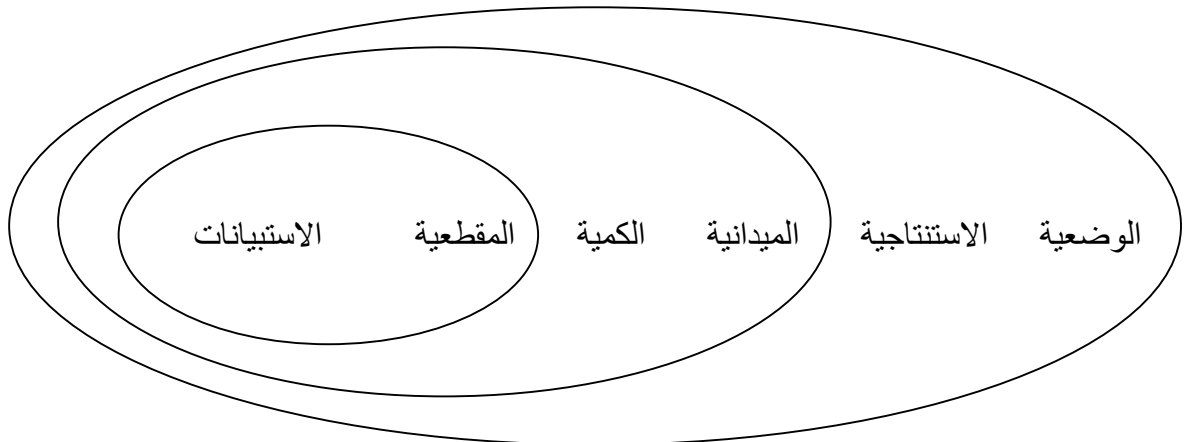
7 . نموذج الدراسة الشكل ١ .



شكل ١ (المكونات التفصيلية لجودة الحياة الوظيفية)

1.8 منهجية الدراسة

- فلسفة البحث :
الفلسفة الوضعية
- منهج البحث :
المنهج الاستنتاجي
- استراتيجية البحث :
الاستراتيجية الميدانية
- اختيار البحث :
الاختيار الأحادي الكمي
- الأفق الزمني للبحث :
الأفق الزمني المقطعي
- تقنيات جمع وتحليل البيانات :
الاستبيانات



منهجية الشكل ٢ : ملخص البحث

1.9 الدراسة الميدانية

تُجرى الدراسة في مستوصف البدر الصحي بمكة المكرمة، على عيّنة من الكوادر الطبية والإدارية

1.10 مخطط المشروع المقترح

1_ الفصل الأول : المقدمة

2_ الفصل الثاني : الاطار النظري

3_ الفصل الثالث : منهجية البحث

4_ الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

5_ الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

المراجع :

١_ المالكي، م. ج.، فيتزجيرالد، ج.، وكلاك، م. (٢٠١٢). العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل لدى ممرضات الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية. مجلة خدمات الرعاية الصحية BMC٣١٤ ، ١٢ ، <https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-314>

٢_ الشحات، ع. م.، الشاذلي، م. م.، وعبد العظيم، هـ. (٢٠١٩). العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل لدى هيئة التمريض. المجلة المصرية للرعاية الصحية، ١٠ (٣).
<https://doi.org/10.21608/ejhc.2019.28793>

٣_ حكيم، هـ. ي. ت.، السعيلي، ن. س.، حكيم، ع. أ.، وخرمي، ر. أ. (٢٠٢٢). جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل لدى مديرات التمريض السعوديات في منطقة مكة المكرمة. مجلة علاج السكان <https://doi.org/10.53555/jptcp.v29i04.5782>والصيدلة السريرية، ٢٩ (٤)، ٨-١.

٤_ الزهراني، ن. خ. (٢٠٢٥). تحليل واقع جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي لمعلمات المدارس الخاصة بمدينة مكة المكرمة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٩ (١٠)، ١٢٤-١٣٧.
<https://doi.org/10.26389/AJSRP.D010525>

٥_ البناء، م. ع. م. (٢٠٢٣). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستبقاء الوظيفي : دراسة مقارنة على قطاع الصناعات الدوائية المصرية . مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية المعاصرة ، ٤(٢)، ٨٨-١٠٢ .
<https://doi.org/10.21608/zcom.2023.215161.1260>

٦_ المطيري، م. (٢٠٢٤). دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي : دراسة تطبيقية على مستشفى الملك فهد العام بجدة . جامعة حلوان – مستودع الرسائل العلمية السعودية .
<https://drepo.sdl.edu.sa/items/edcc2986-fc19-47a4-8a02-a69c6402da6e>

٧_ العتيبي، س. ع. (٢٠٢٢). دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية – دراسة ميدانية على الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف. مجلة العلوم
<https://doi.org/10.26389/AJSRP.B171221> الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٦(١١)، ٢٧-٤٩.

٨_ شبيّان، ع. ش. ب. (٢٠١٩). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة، ٣٩(٢)، ٢١٥-٢٣٦
<https://doi.org/10.21608/aja.2019.36103>

٩_ الزهراني، ن. خ. (٢٠٢٥). تحليل واقع جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في المدارس الخاصة (الأهلية) بجنوب مدينة مكة المكرمة. مجلة العلوم التربوية
<https://doi.org/10.26389/AJSRP.D010525> والنفسية، ٩(١٠)، ١٢٤-١٣٧.

١٠_ غنيم، م. أ. م. (٢٠٢٠). أثر جودة الحياة الوظيفية على الرقابة التنظيمية: دراسة تطبيقية على المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية. مجلة «ماسب»، ٥(١)، ٦٢-٩٠
<https://doi.org/10.21608/masf.2020.107661>

١١_ المطيري، م. (٢٠٢٤). دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على مستشفى الملك فهد العام بجدة. جامعة حلوان
<https://drepo.sdl.edu.sa/items/edcc2986-fc19-47a4-8a02-a69c6402da6e>

١٢_ العتيبي، س. ع. (٢٠٢٢). دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية – دراسة ميدانية على الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف. مجلة «العلوم الحكومية» ٤٩-٢٧، (١١)٦، <https://doi.org/10.26389/AJSRP.B171221>.

المالكي، م. ج.، فيتزجيرالد، ج.، و كلارك، م. (٢٠١٢). العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل لدى الممرضين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية. مجلة خدمات الرعاية الصحية، ١٢(٣١٤) <https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-314>.

حكيم، هـ. ي. ت.، السليالي، ن. س.، السليالي، ف. ك.، المالكي، س. هـ.، الحارثي، ن. ح.، المنصوري، ع. س.، نسيب، ف. ف.، و جوهر، ن. أ. (٢٠٢٢). جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل بين مديري التمريض السعوديين في منطقة مكة المكرمة. مجلة علاجات السكان والصيادلة السريرية، ٢٩(٤)، <https://doi.org/10.53555/jptcp.v29i04.5782> ٣٠٣٤-٣٠٦٣.

• العتيبي، فهد بن محمد. (٢٠٢٠). أثر جودة الحياة الوظيفية على استبقاء الموظفين في القطاع الصحي السعودي. المجلة العربية للإدارة، ٤٠(٢)، ١١٥-١٣٨. <https://doi.org/10.21608/aja.2020.114522>

• القحطاني، عبدالإله بن سعد. (٢٠٢٣). العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي ونية البقاء في العمل لدى الكوادر الصحية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ٤٥(١)، ٤٤-٦٧. <https://doi.org/10.37268/jsae.2023.2145>

• المطيري، أحمد بن علي. (٢٠٢٢). جودة الحياة الوظيفية لدى الممرضين في المملكة العربية السعودية وعلاقتها بعدد من المتغيرات المهنية والديموغرافية. مجلة تمريض السعودية، ٨(٤)، ٢٢-٤١. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9783332>

• القبيلي، س. م. (٢٠٢٣). الدور الوسيط للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في تحسين استبقاء العاملين في بيئة العمل السعودية. المجلة العربية للإدارة. https://doi.org/10.21608/aja.2023.306593_427a465583af3a748f856ee966fffe1a

المطيري، أ. ع. (٢٠٢٢). جودة الحياة الوظيفية لدى الممرضين في المملكة العربية السعودية وعلاقتها
بعدد من المتغيرات المهنية والديموغرافية. مجلة تمريض السعودية.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9783332/>