

# **Final Project 1**

## **Project Template**

Faculty of Management  
Midocean University

## عنوان المشروع

# تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء في مستوصف البدر الصحي

أسم الطالبة

هند عثمان محمد الأنصاري

222000147

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

19/12/2025 – الفصل الدراسي الثالث

## قائمة الأشكال

| رقم الشكل | العنوان                                      | رقم الصفحة |
|-----------|----------------------------------------------|------------|
| (1)       | العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء | 11         |
| (2)       | نموذج بصلة البحث<br>(Research Onion)         | 12         |
| (3)       | مخطط المشروع البحثي المقترح                  | 14         |

## قائمة الجداول

| رقم الجدول | العنوان                                                               | رقم الصفحة |
|------------|-----------------------------------------------------------------------|------------|
| (1)        | الدراسات السابقة حول جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء (الدراسات 1-6)  | 24         |
| (2)        | الدراسات السابقة حول جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء (الدراسات 7-12) | 25         |

## جدول المحتويات

|    |                                                  |
|----|--------------------------------------------------|
| 2  | قائمة الأشكال                                    |
| 2  | قائمة الجداول                                    |
| 4  | 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة             |
| 5  | 1.1. المقدمة:                                    |
| 6  | 1.2. مشكلة الدراسة                               |
| 6  | 1.2.1. فجوات على المستوى النظري                  |
| 7  | 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي                |
| 7  | 1.3. أهمية الدراسة                               |
| 7  | 1.3.1. على المستوى النظري:                       |
| 8  | 1.3.2. على المستوى التطبيقي:                     |
| 8  | 1.4. أسئلة الدراسة                               |
| 9  | 1.5. أهداف الدراسة                               |
| 10 | 1.6. فرضيات الدراسة                              |
| 11 | 1.7. نموذج الدراسة                               |
| 12 | 1.8. منهجية الدراسة                              |
| 13 | 1.9. الدراسة الميدانية                           |
| 14 | 1.10. مخطط المشروع المقترح                       |
| 16 | 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة                |
| 16 | 2.1. المقدمة:                                    |
| 17 | 2.2. المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية       |
| 18 | 2.3. المتغير التابع : نية البقاء الوظيفي         |
| 20 | 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع |
| 21 | الدراسات السابقة                                 |
| 24 | الفجوات البحثية المستخلصة                        |
| 27 | 2.5. الخاتمة                                     |
| 28 | قائمة المراجع                                    |

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## 1.1. المقدمة:

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها القطاع الصحي وارتفاع مستويات الضغط على الكوادر العاملة، تبرز **جودة الحياة الوظيفية** كأحد العوامل الحاسمة التي تحدد قدرة المؤسسات الصحية على استبقاء موظفيها وتحقيق الاستقرار التنظيمي. ورغم الجهود المبذولة لتحسين بيئة العمل، لا تزال العديد من المستشفيات والمستوصفات تواجه تحديات تتعلق بانخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة نية ترك العمل، وارتفاع معدلات دوران الموظفين، وهو ما يؤثر مباشرة على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمستفيدين.

تشير الأدبيات إلى وجود علاقة جوهريّة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء أو ترك العمل في المؤسسات الصحية. فقد بيّن المالكي وآخرون (2012) أن ضعف جوانب الحياة الوظيفية—مثل ظروف العمل، العدالة، وضغط المهام—يرتبط بارتفاع نية ترك العمل لدى الممارسين الصحيين. كما توصلت الشحات وآخرون (2019) إلى أن تحسين بيئة العمل ودعم العاملين يسهمان في خفض مستويات الرغبة في ترك الوظيفة. وفي دراسة أخرى، أكد حكيمي وآخرون (2022) أن رفع جودة الحياة الوظيفية لدى الكوادر الإدارية والطبية يعزز الاستقرار الوظيفي ويقوي علاقة العاملين بالمؤسسة.

وتذهب بحوث حديثة إلى ما هو أبعد من ذلك؛ فقد أشارت الزهراني (2025) إلى أن جودة الحياة الوظيفية أصبحت اليوم أحد المؤشرات الرئيسية في تقييم المؤسسات التعليمية والصحية، بينما أوضح البنا (2023) أن تعزيز بيئة العمل ورفع مستويات التحفيز والعدالة التنظيمية يؤديان إلى زيادة استبقاء العاملين. كما بين المطيري (2024) والعتيبي (2022) أن الالتزام التنظيمي لا يتحقق إلا في بيئة تتوفر فيها عناصر جودة الحياة الوظيفية مثل الدعم الإداري، العلاقات الإيجابية، ونظام المكافآت.

ورغم هذا العدد المتزايد من الدراسات، إلا أن السياق المحلي للمستوصفات الخاصة—وخاصة المستوصفات الصغيرة المتوسطة—لا يزال بحاجة إلى مزيد من البحث، إذ ركزت معظم الدراسات السابقة على المستشفيات الحكومية أو القطاعات الكبرى، بينما لم تُعطِ المستوصفات الخاصة الاهتمام البحثي الكافي، رغم اعتمادها الكبير على استقرار كوادرها. وهذا يمثل **فجوة بحثية** تستدعي دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء في هذه المؤسسات.

ويعد **مستوصف البدر الصحي** مثالاً على المؤسسات التي تسعى إلى تحسين بيئة العمل لضمان استمرار كوادرها الطبية والإدارية. إذ إن فهم اتجاهات العاملين ودراسة العوامل المؤثرة في بقائهم يُعد جانباً بالغ الأهمية لضمان استدامة الأداء وجودة الرعاية الصحية.

وانطلاقاً من ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى العاملين في **مستوصف البدر الصحي**، من خلال مراجعة مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم، وقياس نية البقاء، وتحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرين، وصولاً إلى تقديم إطار يمكن للمستوصف الاستفادة منه في تعزيز بيئة العمل.

## 1.2. مشكلة الدراسة

تتضح الحاجة إلى هذه الدراسة من خلال الفجوة الملحوظة بين الأهمية النظرية لمفهوم **جودة الحياة الوظيفية** ودوره في تعزيز استقرار العاملين داخل المؤسسات الصحية، وبين واقع تطبيقه في المستوصفات الخاصة مثل **مستوصف البدر الصحي**. إذ يُلاحظ أن العديد من المستوصفات تواجه تحديات في توفير بيئة عمل متكاملة، تشمل الدعم الإداري، العدالة التنظيمية، فرص التطوير المهني، وظروف بيئة العمل، مما قد يؤدي إلى انخفاض **نية البقاء** لدى العاملين وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي

### 1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تشير الأدبيات إلى أن جودة الحياة الوظيفية تمثل عاملاً رئيسياً في رفع الرضا الوظيفي وتعزيز الالتزام المؤسسي (المالكي وآخرون، 2012؛ الشحات وآخرون، 2019). ومع ذلك، فإن معظم الدراسات السابقة ركزت على **المستشفيات الكبرى والقطاع الحكومي**، ولم تتناول بشكل كافٍ **المستوصفات الخاصة ومتوسطة الحجم**، ولا بحث بشكل متكامل تأثير الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية على **نية البقاء** (البناء وآخرون، 2023؛ حكيم وآخرون، 2022).

### 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، أظهرت الدراسات أن غياب الاهتمام بالجوانب التنظيمية والإدارية المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية — مثل توفير الدعم الإداري، وضمان العدالة، وتمكين التطوير المهني — يسهم في ضعف استقرار الموظفين وارتفاع نية ترك العمل (المطيري، 2024؛ العتيبي، 2022). كما أشار البناء (2023) إلى أن تحسين بيئة العمل ورفع جودة الحياة الوظيفية يؤديان إلى تعزيز استبقاء العاملين وتحسين جودة الخدمات الصحية.

بناءً على ذلك، تنبع الحاجة إلى هذه الدراسة التي تقوم على متغيرين أساسيين:

- **المتغير المستقل:** جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة (بيئة العمل، العدالة التنظيمية، التطوير المهني، الدعم الإداري).
- **المتغير التابع:** نية البقاء لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي.

### سؤال الدراسة المحوري:

ما مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية، بأبعادها المختلفة، على نية البقاء لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي؟

### 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.

#### 1.3.2. 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 الاستدامة والتميز المؤسسي.

## 1.4. أسئلة الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي، مع التركيز على البيئة الوظيفية كعامل أساسي في تعزيز الاستقرار والالتزام الوظيفي، استنادًا إلى الدراسات السابقة التي أظهرت أن جودة الحياة الوظيفية تقلل من نية ترك العمل وترفع مستوى الرضا الوظيفي (المالكي، 2012؛ حكيم وآخرون، 2022).

### السؤال الرئيسي:

- ما مدى تأثير 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 لدى العاملين في المستوصف؟
3. ما أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيرًا على نية البقاء؟
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 ذات دلالة إحصائية في إدراك جودة الحياة الوظيفية أو نية البقاء تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)؟
6. ما الاستراتيجيات والسياسات الإدارية التي يمكن أن تعزز جودة الحياة الوظيفية وبالتالي نية البقاء لدى العاملين؟

## 1.5. أهداف الدراسة

1. تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي، وفهم أثرها على الرضا الوظيفي (المطيري، 2022).
2. قياس مستوى نية البقاء الوظيفي لدى العاملين وربطها بجودة البيئة الوظيفية.
3. تحليل العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء، وفهم مدى تأثير كل بُعد على الالتزام الوظيفي (القحطاني، 2023).
4. التعرف على أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً على نية البقاء، مثل العدالة التنظيمية، الدعم الإداري، وفرص التطوير المهني.
5. دراسة الفروق في إدراك جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء وفقاً للخصائص الديموغرافية للعاملين (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
6. تقديم توصيات عملية لإدارة مستوصف البدر الصحي تهدف إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز استقرار الكوادر البشرية ورفع كفاءة الأداء المؤسسي (العتيبي، 2020؛ المطيري، 2022).

## 1.6. فرضيات الدراسة

تشير نتائج الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية وارتفاع نية البقاء لدى العاملين في المؤسسات الصحية، وهو ما يشكل الأساس لصياغة فرضيات هذه الدراسة:

### الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة ونية البقاء لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي، بما يتوافق مع نتائج دراسة القبيلي (2023) التي أكدت أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يسهم في رفع معدلات الاستبقاء وتقليل نية ترك العمل.

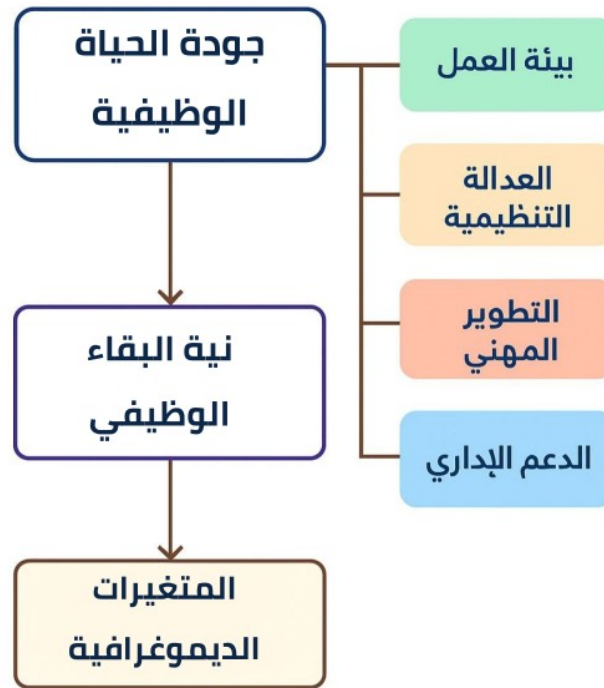
### الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل ونية البقاء لدى العاملين بالمستوصف، إذ أشارت دراسة المطيري (2022) إلى أن بيئة العمل الإيجابية تعزز الرضا والالتزام الوظيفي لدى الممارسين الصحيين.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية ونية البقاء، حيث أبرز القبيلي (2023) أن العدالة التنظيمية تعتبر بُعدًا محوريًا في تعزيز نية الاستمرار من خلال تحسين الثقة والانتماء المؤسسي.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرص التطوير المهني ونية البقاء لدى العاملين، وفقًا لما أظهرته الدراسات حول أثر برامج التدريب والتطوير في رفع مستوى الرضا وتقليل معدل الدوران الوظيفي (القبيلي، 2023).
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم الإداري ونية البقاء، حيث أكدت نتائج المطيري (2022) أن وجود دعم إداري فعال يعزز الولاء التنظيمي ويحد من نية مغادرة العمل.
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نية البقاء تُعزى للمتغيرات الديموغرافية للعاملين (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، وهو ما بينته دراسة المطيري (2022) التي لاحظت اختلاف مستوى الرضا ونية البقاء وفق الخصائص الفردية والمهنية.

## 1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي النموذج النظري للدراسة، والذي يبيّن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة ودورها في التأثير على نية البقاء الوظيفي لدى العاملين. يعتمد النموذج على أن بيئة العمل، والعدالة التنظيمية، وفرص التطوير المهني، والدعم الإداري تُعدّ مكوّنات رئيسية تشكّل جودة الحياة الوظيفية، والتي بدورها تؤثر بشكل مباشر على رغبة الموظف في الاستمرار في عمله.

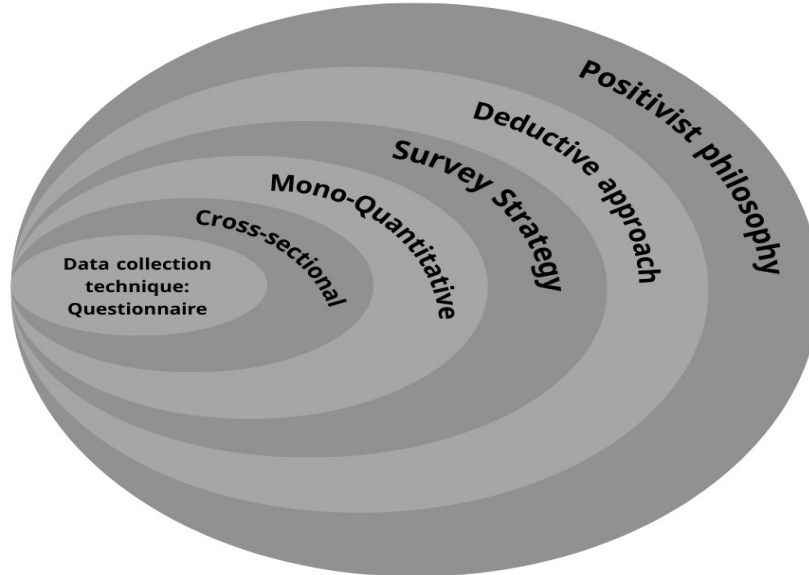
كما يتضمن النموذج المتغيرات الديموغرافية (مثل: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي) بوصفها عوامل قد تُساهم في تفسير الاختلافات بين الموظفين في إدراكهم لجودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على نية البقاء.



شكل (1): العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء

## 1.8. منهجية الدراسة

1. الفلسفة (Philosophy) : الفلسفة الوضعية Positivism وتعتمد على قياس الظواهر بشكل موضوعي واستخدام البيانات الكمية لاختبار العلاقات.
2. المقاربة (Approach) : المقاربة الاستنتاجية Deductive Approach حيث يتم صياغة فرضيات مستندة إلى الأدبيات السابقة ثم اختبارها ميدانياً.
3. الاستراتيجية (Strategy) : الاستراتيجية الميدانية Survey Strategy وذلك لجمع بيانات مباشرة من العاملين في مستوصف البدر الصحي.
4. الاختيار (Choice) : الاختيار الأحادي الكمي Mono-Quantitative يعتمد على أداة واحدة وهي الاستبيان.
5. الأفق الزمني (Time Horizon) : الأفق الزمني المقطعي Cross-sectional يتم جمع البيانات في فترة زمنية واحدة.
6. تقنيات جمع وتحليل البيانات (Techniques & Procedures)
  - أداة جمع البيانات: الاستبيان
  - أساليب التحليل: SPSS لقياس المتغيرات واختبار الفرضيات والعلاقات والفروق.



شكل ( 2 ) : نموذج بصلة البحث (Research Onion)

## 1.9. الدراسة الميدانية

اعتمدت هذه الدراسة على التطبيق الميداني داخل **مستوصف البدر الصحي** بهدف فحص العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى العاملين. وقد تم تنفيذ الجانب الميداني من خلال توزيع **استبانة مهيكلة** على عينة من الموظفين العاملين في المستوصف، نظرًا لارتباطهم المباشر بموضوع البحث وملاءمتهم لتحقيق أهدافه.

وتم جمع البيانات خلال الفترة الممتدة من **(يُحدد الشهر والسنة)**، حيث أُتيح للمشاركين الإجابة بصورة إلكترونية لضمان السرعة والدقة وسهولة الوصول، مع الحفاظ على السرية والخصوصية. وبعد الانتهاء من عملية الجمع، جرى تحويل البيانات إلى برنامج التحليل الإحصائي تمهيدًا لإجراء الاختبارات المناسبة، وذلك للتحقق من فرضيات الدراسة والإجابة عن أسئلتها الرئيسية والفرعية.

## 1.10. مخطط المشروع المقترح

يوضح الشكل الآتي مخطط المشروع المقترح، والذي يبين الفصول الرئيسة للدراسة وتسلسلها المنهجي من المقدمة وحتى الخاتمة، بما يساهم في تقديم تصور مختصر لبنية البحث.



شكل (3): مخطط المشروع البحثي المقترح

## 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

## 2.1. المقدمة:

تُعتبر الدراسات السابقة من الركائز الأساسية لأي بحث علمي، حيث توفر الإطار النظري والمعرفي اللازم لفهم الظاهرة محل الدراسة وتحديد الفجوات البحثية. في سياق البحث الحالي، يكتسب فهم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى العاملين في المستوصفات الصحية أهمية كبيرة، نظرًا لتأثيرها المباشر على استقرار الكوادر وفعالية الأداء المؤسسي.

لقد أظهرت الدراسات العالمية والإقليمية أن جودة الحياة الوظيفية تمثل عاملاً رئيسياً في تعزيز رضا الموظف وولائه للمؤسسة، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، وتحسين الالتزام التنظيمي. كما أظهرت بعض الدراسات أن تجاهل أبعاد الحياة الوظيفية — مثل بيئة العمل، العدالة التنظيمية، الدعم الإداري، وفرص التطوير المهني — قد يؤدي إلى ضعف استقرار الموظفين وارتفاع نية ترك العمل.

وعلى الرغم من كثرة الدراسات في هذا المجال، إلا أن معظمها ركز على المستشفيات الكبرى أو القطاع الحكومي، بينما قلّت الدراسات التي تناولت المستوصفات الخاصة ومتوسطة الحجم. كما أن هناك نقصاً في البحث الذي يقيس تأثير الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية على نية البقاء في بيئات العمل الصغيرة، وهو ما يمثل فجوة واضحة تسعى هذه الدراسة لمعالجتها، مستهدفةً مستوصف البدر الصحي كمثال عملي على هذا السياق.

## 2.2. المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية

يُعد مفهوم **جودة الحياة الوظيفية** من أبرز المتغيرات التي تؤثر في الأداء الوظيفي واستقرار الموظفين داخل المؤسسات الصحية. ويشير إلى مدى رضا العاملين وارتياحهم تجاه بيئة عملهم، وظروف العمل، ومستوى الدعم الإداري، وفرص التطوير المهني، والعدالة التنظيمية (المالكي وآخرون، 2012؛ الشحات وآخرون، 2019).

أظهرت الدراسات أن جودة الحياة الوظيفية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الالتزام المؤسسي، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وتقليل نية ترك العمل. فحكومي وآخرون (2022) بينوا أن تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى مديرات التمريض يساهم في تعزيز استقرارهن الوظيفي وتقليل معدلات الدوران الوظيفي. كما أوضحت الدراسات الحديثة أن جودة الحياة الوظيفية تشمل عدة أبعاد رئيسية، منها:

1. **بيئة العمل:** تشمل شروط العمل المادية والمعنوية، والأجواء التنظيمية التي تدعم الأداء وتحفز العاملين (المطيري، 2024).
  2. **العدالة التنظيمية:** تعكس مدى شعور الموظف بالإنصاف والشفافية في القرارات الإدارية والتعاملات داخل المؤسسة (القبيلي، 2023).
  3. **فرص التطوير المهني:** تتعلق بإتاحة برامج التدريب والتطوير التي تساهم في رفع مهارات العاملين وتحفيزهم على البقاء (المطيري، 2022).
  4. **الدعم الإداري:** يشير إلى مستوى الدعم الذي يقدمه المديرون والقادة للموظفين في أداء مهامهم والتغلب على التحديات اليومية (العتيبي، 2022).
- وتشير الدراسات إلى أن تحسين هذه الأبعاد يساهم بشكل مباشر في رفع جودة الحياة الوظيفية للموظفين، مما ينعكس إيجابيًا على نية البقاء لديهم ويحد من معدلات الدوران الوظيفي (البناء، 2023؛ غنيم، 2020).

### 2.3. المتغير التابع : نية البقاء الوظيفي

تُعرف **نية البقاء** على أنها رغبة الموظف واستعداده للبقاء ضمن المؤسسة لفترة زمنية محددة، وهي مؤشر مهم على الالتزام الوظيفي والاستقرار المؤسسي. وتعكس نية البقاء مدى رضا العاملين عن بيئة عملهم، وجودة حياتهم الوظيفية، والدعم الذي يتلقونه من الإدارة والزملاء (المالكي وآخرون، 2012؛ الشحات وآخرون، 2019).

أظهرت الدراسات أن نية البقاء تُعد أحد أهم العوامل التي تحدد معدلات دوران الموظفين في المؤسسات الصحية. فقد بيّن حكيمي وآخرون (2022) أن انخفاض جودة الحياة الوظيفية يزيد من احتمال رغبة الموظفين في ترك المؤسسة، بينما ارتفعت نية البقاء لدى العاملين الذين شعروا بالدعم الإداري والعدالة التنظيمية وفرص التطوير المهني.

وتشير الدراسات الحديثة إلى أن نية البقاء ليست مجرد قرار وظيفي فردي، بل تتأثر بعدة عوامل مؤسسية وتنظيمية، مثل بيئة العمل، العدالة التنظيمية، فرص التطوير، ومستوى الدعم الإداري (القحطاني، 2023؛ المطيري، 2022). علاوة على ذلك، فقد أظهرت بعض الدراسات أن المتغيرات الديموغرافية للعاملين—مثل العمر، الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي—قد تلعب دورًا في مستوى نية البقاء، مما يجعل تحليلها ضروريًا لفهم الفروق بين الموظفين (المطيري، 2022؛ القبيلي، 2023).

وبالتالي، يُعد قياس نية البقاء لدى العاملين أداة أساسية لتقييم أثر جودة الحياة الوظيفية على استقرار الكوادر الصحية وتحسين الأداء المؤسسي، وهو ما يمثل هدفًا مركزيًا لهذه الدراسة.

## 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير الدراسات النظرية والتطبيقية إلى وجود علاقة واضحة وإيجابية بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى العاملين في المؤسسات الصحية. فزيادة مستوى جودة الحياة الوظيفية—من خلال تحسين بيئة العمل، وضمان العدالة التنظيمية، وتوفير الدعم الإداري، وإتاحة فرص التطوير المهني—تساهم في رفع رضا الموظفين، وتعزز شعورهم بالانتماء، وتزيد من رغبتهم في الاستمرار ضمن المؤسسة (المالكي وآخرون، 2012؛ الشحات وآخرون، 2019).

وقد أظهرت الدراسات الميدانية أن العاملين الذين يشعرون بالارتياح في بيئة عملهم ويتلقون الدعم الكافي من الإدارة يكون لديهم نية أكبر للبقاء في المؤسسة. على سبيل المثال، حكمتي وآخرون (2022) وجدوا أن مديرات التمريض في المستشفيات السعودية أظهرن مستوى أعلى من الاستقرار الوظيفي عند ارتفاع جودة حياتهن الوظيفية. وبالمثل، القحطاني (2023) أكد أن تعزيز العدالة التنظيمية والدعم الإداري يرفع الالتزام الوظيفي ويزيد من نية البقاء لدى الكوادر الصحية.

كما أظهرت الدراسات أن لكل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثير محدد على نية البقاء:

1. **بيئة العمل:** بيئة عمل إيجابية تحفز الأداء وتدعم التعاون، ما يقلل الرغبة في ترك الوظيفة.
2. **العدالة التنظيمية:** الشعور بالإنصاف والشفافية يعزز الانتماء المؤسسي ويرفع الرغبة في البقاء.
3. **فرص التطوير المهني:** برامج التدريب والتطوير تزيد من رضا الموظف وتحفزه على الاستمرار.
4. **الدعم الإداري:** وجود دعم فعال من القادة والإدارة يقلل من الضغوط ويزيد الولاء الوظيفي.

وبالتالي، تُعد جودة الحياة الوظيفية من **العوامل الحاسمة** في تحديد نية البقاء لدى العاملين، ويشكل هذا الرابط محور الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين متغيرات الحياة الوظيفية والاستقرار الوظيفي، مما يبرز أهمية دراستها في سياق المستوصفات الخاصة مثل مستوصف البدر الصحي.

## الدراسات السابقة

### 1. الدراسات التي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل أو البقاء

- **المالكي وآخرون (2012):** هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل لدى ممرضات الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية. أظهرت النتائج أن انخفاض جودة الحياة الوظيفية، بما في ذلك ظروف العمل والعدالة التنظيمية، يرتبط بارتفاع نية ترك العمل، بينما تحسّن هذه الجوانب يعزز استبقاء الموظفين.  
**ربط بالبحث الحالي:** توضح الدراسة أهمية جودة الحياة الوظيفية كعامل رئيسي في الاستقرار الوظيفي، مما يدعم اختيار المستوصفات الخاصة مثل مستوصف البدر الصحي لدراسة تأثير الأبعاد المختلفة لهذه المتغيرات.
- **الشحات وآخرون (2019):** ركزت الدراسة على هيئة التمريض وبيّنت أن تحسين بيئة العمل والدعم الإداري يقلل من نية ترك العمل.  
**ربط بالبحث الحالي:** تؤكد الدراسة على أهمية الأبعاد المادية والمعنوية للبيئة الوظيفية في تعزيز نية البقاء، وهو ما سيتم اختباره في مستوصف البدر الصحي.
- **حكي وآخرون (2022):** درست تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية ترك العمل لدى مديرات التمريض السعوديات. وجدت الدراسة أن رفع جودة الحياة الوظيفية يعزز الاستقرار الوظيفي ويقلل معدلات الدوران.  
**ربط بالبحث الحالي:** تدعم النتائج الفرضية الرئيسية بأن تحسين جودة الحياة الوظيفية يزيد من نية البقاء لدى الكوادر الصحية.

## 2. الدراسات التي تناولت جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي

- **المطيري (2024):** هدفت الدراسة إلى قياس دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي في مستشفى الملك فهد العام بجدة. النتائج بينت أن تحسين بيئة العمل وفرص التطوير الإداري يرفع الالتزام الوظيفي ويؤثر إيجاباً على استبقاء الموظفين.  
ربط بالبحث الحالي: تؤكد الدراسة على أن الالتزام المؤسسي مرتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة الحياة الوظيفية، ما يعزز أهمية دراسة العلاقة بين المتغيرين في مستوصف البدر الصحي.
- **البناء (2023):** تناولت تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستبقاء الوظيفي في قطاع الصناعات الدوائية. أظهرت النتائج أن بيئة العمل الإيجابية، العدالة التنظيمية، والدعم الإداري ترفع مستويات الاستبقاء.  
ربط بالبحث الحالي: تدعم الدراسة فكرة أن تحسين الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى رفع نية البقاء.
- **القحطاني (2023):** درس العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي ونية البقاء لدى الكوادر الصحية، مؤكداً أن العدالة التنظيمية والدعم الإداري لهما أثر كبير في تعزيز نية البقاء.  
ربط بالبحث الحالي: تعتبر هذه النتائج دليلاً قوياً على أهمية إدراج جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الدراسة الحالية.

### 3. الدراسات التي تناولت التطبيقات العملية لتحسين جودة الحياة الوظيفية

- **العتيبي (2022):** بينت الدراسة أن الرقابة التنظيمية وتحسين جودة الحياة الوظيفية في المستشفيات الحكومية يزيدان من استقرار الموظفين.  
**ربط بالبحث الحالي:** تدعم الحاجة لتطبيق استراتيجيات عملية في مستوصف البدر الصحي لتعزيز نية البقاء.
- **شبيّان (2019):** ركزت على كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية في القطاع الحكومي وقياس أثرها على أداء العاملين، ووجدت أن البرامج التي تعزز بيئة العمل والدعم الإداري ترفع الأداء والاستقرار الوظيفي.  
**ربط بالبحث الحالي:** تشير الدراسة إلى أهمية تصميم سياسات واضحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية.
- **غنيّم (2020):** درس أثر جودة الحياة الوظيفية على الرقابة التنظيمية في المستشفيات الجامعية، ووجد أن ارتفاع جودة الحياة الوظيفية يحسن الأداء ويقلل نية ترك العمل.  
**ربط بالبحث الحالي:** تعزز هذه الدراسة فكرة أن تحسين الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية ينعكس إيجابًا على نية البقاء.

#### 4. الدراسات الحديثة والمتنوعة

- **الزهراني (2025):** تناولت تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي لمعلمات المدارس الخاصة، وأكدت أن تحسين بيئة العمل والعدالة التنظيمية يزيد استقرار الموظفين.  
ربط بالبحث الحالي: تدعم هذه الدراسة فكرة تعميم نتائج جودة الحياة الوظيفية على مؤسسات صغيرة وخاصة، مثل مستوصف البدر الصحي.
- **المطيري (2022):** أظهرت الدراسة وجود فروق في جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء وفق الخصائص الديموغرافية مثل العمر والجنس وسنوات الخبرة.  
ربط بالبحث الحالي: توضح الدراسة أهمية دراسة الفروق الديموغرافية بين العاملين في مستوصف البدر الصحي.
- **القبيلي (2023):** أكدت الدراسة أن العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لهما دور وسيط في تعزيز استبقاء العاملين في بيئة العمل السعودية.  
ربط بالبحث الحالي: تؤكد أهمية إدراج العدالة التنظيمية ضمن أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على نية البقاء.

#### الفجوات البحثية المستخلصة

1. معظم الدراسات ركزت على المستشفيات الكبرى أو القطاع الحكومي، بينما لم تُعطَ المستوصفات الخاصة ومتوسطة الحجم الاهتمام الكافي.
2. هناك نقص في الدراسات التي تقيس تأثير كل بُعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء في بيئات العمل الصغيرة.
3. الفروق الديموغرافية وتأثيرها على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لم تُدرس بشكل كافٍ في المستوصفات الخاصة.
4. الحاجة لتطبيق نتائج الدراسات على السياق المحلي لمستوى مستوصفات مثل مستوصف البدر الصحي، لتقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ.

## ملخص الدراسات السابقة :

يعرض الجدول التالي ملخص أول ست دراسات سابقة تناولت جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء أو الاستقرار الوظيفي في المؤسسات الصحية والمجالات المرتبطة بها. يوضح الجدول أهداف كل دراسة، عينة البحث، المتغيرات المدروسة، النتائج، وعلاقتها بالبحث الحالي:

| العلاقة بالبحث الحالي                                                     | النتائج                                                | المتغيرات                               | عينة الدراسة                             | هدف الدراسة                                                     | الدراسة               |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------|
| تؤكد أهمية دراسة جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء في المستوصفات الخاصة | انخفاض جودة الحياة الوظيفية ↑ ارتفاع نية ترك العمل     | جودة الحياة الوظيفية، نية ترك العمل     | ممرضات الرعاية الصحية الأولية بالسعودية  | العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل                 | المالكي وآخرون (2012) |
| تدعم أهمية أبعاد بيئة العمل والدعم الإداري في الدراسة الحالية             | تحسين بيئة العمل والدعم الإداري يقلل نية ترك العمل     | جودة الحياة الوظيفية، نية ترك العمل     | هيئة التمريض                             | جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل لدى هيئة التمريض            | الشحات وآخرون (2019)  |
| تدعم فرضية الدراسة الحالية حول تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء  | رفع جودة الحياة الوظيفية ↑ الاستقرار الوظيفي           | جودة الحياة الوظيفية، نية ترك العمل     | مديرات التمريض السعوديات                 | تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية ترك العمل لدى مديرات التمريض | حكيمي وآخرون (2022)   |
| تشير إلى أهمية دراسة المستوصفات الخاصة ومتوسطة الحجم                      | تحسين بيئة العمل والعدالة التنظيمية ↑ استقرار الموظفين | جودة الحياة الوظيفية، الاستقرار الوظيفي | معلمات المدارس الخاصة بمدينة مكة المكرمة | تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي                | الزهراني (2025)       |
| تدعم فكرة أن تحسين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ↑ نية البقاء                | بيئة العمل الإيجابية، العدالة التنظيمية ↑ الاستبقاء    | جودة الحياة الوظيفية، الاستبقاء الوظيفي | قطاع الصناعات الدوائية المصرية           | تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستبقاء الوظيفي                | البنّا (2023)         |
| تؤكد أهمية الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية على نية البقاء          | تحسين بيئة العمل وفرص التطوير ↑ الالتزام والاستبقاء    | جودة الحياة الوظيفية، الالتزام التنظيمي | مستشفى الملك فهد العام بجدة              | دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي             | المطيري (2024)        |

الجدول(1): الدراسات السابقة حول جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء (الدراسات 1-6)

## تابع :

يعرض الجدول التالي ملخص ست دراسات أخرى تناولت جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الالتزام التنظيمي ونية البقاء، مع التركيز على الجوانب التطبيقية والفروق الديموغرافية التي تؤثر على العاملين في المؤسسات الصحية :

| العلاقة بالبحث الحالي                                                    | النتائج                                                               | المتغيرات                                                 | عينة الدراسة                                        | هدف الدراسة                                                           | الدراسة         |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------|
| تدعم تطبيق استراتيجيات عملية لتحسين نية البقاء                           | رفع جودة الحياة الوظيفية<br>↑ استقرار الموظفين                        | جودة الحياة الوظيفية،<br>الرشاقة التنظيمية                | الكادر الإداري<br>بمستشفى الأطفال<br>بمحافظة الطائف | الرشاقة التنظيمية وجودة<br>الحياة الوظيفية في<br>المستشفيات الحكومية  | العتيبي (2022)  |
| تشير إلى أهمية تصميم سياسات واضحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية            | برامج تحسين بيئة العمل<br>↑ الأداء والاستقرار                         | جودة الحياة الوظيفية،<br>أداء العاملين                    | القطاع الحكومي<br>السعودي                           | تحسين جودة الحياة<br>الوظيفية وأثرها على<br>أداء العاملين             | شبيّان (2019)   |
| تدعم فرضية البحث حول تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء           | ارتفاع جودة الحياة<br>الوظيفية ↑ تحسين الأداء<br>وتقليل نية ترك العمل | جودة الحياة الوظيفية،<br>الرشاقة التنظيمية                | المستشفيات الجامعية<br>بمحافظة المنوفية             | أثر جودة الحياة الوظيفية<br>على الرشاقة التنظيمية                     | غنيم (2020)     |
| تؤكد أهمية دراسة جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على نية البقاء | العدالة التنظيمية والدعم<br>الإداري ↑ نية البقاء                      | جودة الحياة الوظيفية،<br>الالتزام التنظيمي، نية<br>البقاء | الكوادر الصحية                                      | العلاقة بين جودة الحياة<br>الوظيفية والالتزام<br>التنظيمي ونية البقاء | القحطاني (2023) |
| تدعم دراسة الفروق الديموغرافية بين العاملين في مستوصف البدر الصحي        | فروق في نية البقاء<br>مرتبطة بالعمر والجنس<br>والخبرة                 | جودة الحياة الوظيفية،<br>نية البقاء، خصائص<br>ديموغرافية  | المرضى بالمملكة<br>العربية السعودية                 | جودة الحياة الوظيفية<br>وفروقها وفق المتغيرات<br>الديموغرافية         | المطيري (2022)  |
| تؤكد أهمية دراسة العدالة التنظيمية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية       | العدالة التنظيمية والرضا<br>↑ نية البقاء                              | العدالة التنظيمية،<br>الرضا الوظيفي، نية<br>البقاء        | بيئة العمل السعودية                                 | العدالة التنظيمية والرضا<br>الوظيفي ودورها في<br>استبقاء العاملين     | القبيلي (2023)  |

الجدول (2): الدراسات السابقة حول جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء (الدراسات 7-12)

## 2.5. الخاتمة

توصلت الدراسات السابقة إلى أن **جودة الحياة الوظيفية** تمثل أحد أهم العوامل التي تؤثر في **نية البقاء** لدى العاملين في المؤسسات الصحية. فقد أظهرت نتائج الأبحاث أن تحسين بيئة العمل، وتعزيز العدالة التنظيمية، وتوفير الدعم الإداري، وإتاحة فرص التطوير المهني يسهم بشكل مباشر في رفع رضا الموظفين، وتعزيز التزامهم المؤسسي، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي (المالكي وآخرون، 2012؛ حكيمي وآخرون، 2022؛ القحطاني، 2023).

كما بينت الدراسات أن لكل بُعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية أثر محدد على نية البقاء، وأن المتغيرات الديموغرافية للعاملين قد تلعب دورًا في مستوى هذه النية (المطيري، 2022؛ القبيلي، 2023). ومن جهة أخرى، فقد ركزت معظم الدراسات على المستشفيات الكبرى أو القطاع الحكومي، بينما لم تحظ المستوصفات الخاصة ومتوسطة الحجم بالدراسة الكافية، وهو ما يمثل فجوة بحثية واضحة تستدعي التحقيق في السياق المحلي لمستوى مستوصفات مثل مستوصف البدر الصحي.

بناءً على ذلك، تبرز أهمية هذه الدراسة في **معالجة الفجوات البحثية** من خلال تحليل أثر جودة الحياة الوظيفية، بأبعادها المختلفة، على نية البقاء لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي، مع مراعاة تأثير المتغيرات الديموغرافية، وتقديم توصيات عملية يمكن أن تساهم في تحسين بيئة العمل واستقرار الكوادر.

## قائمة المراجع

1. المالكي، م. ج.، فيتزجيرالد، ج.، وكلارك، م. (2012). العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل لدى ممرضات الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية. مجلة خدمات الرعاية الصحية 12، 314. BMC. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-314>
2. الشحات، ع. م.، الشاذلي، م. م.، وعبد العظيم، هـ. (2019). العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل لدى هيئة التمريض. المجلة المصرية للرعاية الصحية، 10(3). <https://doi.org/10.21608/ejhc.2019.28793>
3. حكيم، هـ. ي. ت.، السعيلي، ن. س.، حكيم، ع. أ.، وخرمي، ر. أ. (2022). جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل لدى مديرات التمريض السعوديات في منطقة مكة المكرمة. مجلة علاج السكان والصيدلة السريرية، 29(4)، 1-8. <https://doi.org/10.53555/jptcp.v29i04.5782>
4. الزهراني، ن. خ. (2025). تحليل واقع جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي لمعلمات المدارس الخاصة بمدينة مكة المكرمة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 9(10)، 124-137. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.D010525>
5. البناء، م. ع. م. (2023). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستبقاء الوظيفي: دراسة مقارنة على قطاع الصناعات الدوائية المصرية. مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية المعاصرة، 4(2)، 88-102. <https://doi.org/10.21608/zcom.2023.215161.1260>
6. المطيري، م. (2024). 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>
7. العتيبي، س. ع. (2022). دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية – دراسة ميدانية على الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 6(11)، 27-49. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.B171221>
8. شتيلان، ع. ش. ب. (2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة، 39(2)، 215-236. <https://doi.org/10.21608/aja.2019.36103>
9. غنيم، م. أ. م. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الرقابة التنظيمية: دراسة تطبيقية على المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية. مجلة «ماسب»، 5(1)، 62-90. <https://doi.org/10.21608/masf.2020.107661>
10. القحطاني، عبد الإله بن سعد. (2023). العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي ونية البقاء في العمل لدى الكوادر الصحية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 45(1)، 44-67. <https://doi.org/10.37268/jsae.2023.2145>
11. المطيري، أ. ع. (2022). جودة الحياة الوظيفية لدى الممرضين في المملكة العربية السعودية وعلاقتها بعدد من المتغيرات المهنية والديموغرافية. مجلة تمريض السعودية، 8(4)، 22-41. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9783332>
12. القبلي، س. م. (2023). 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](https://doi.org/10.21608/aja.2023.306593_427a465583af3a748f856ee966fffe1a)