

مهارات بحثية

التكليف (8): عرضٌ لدراستين سابقتين

إعداد الطالبة زكية السلمي

المحاضرة رقم 8



الدراسة الأولى

اسم الباحثين

شاهر محمد عبيد، صالح يحيى صبري

سنة النشر

2022

عنوان الدراسة

أثر جودة الحياة الوظيفية في الأداء والالتزام التنظيمي لدى موظفي بلديات شمال الضفة الغربية

أهداف الدراسة

التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في أداء الموظفين والتزامهم التنظيمي.

منهجية الدراسة وأدواتها

منهج وصفي (ارتباطي/تحليلي) باستخدام استبانة منظور الموظفين. لجمع البيانات.

مجتمع الدراسة

جميع موظفي البلديات بمحافظة جنين وقلقيلية (عدد 3927).

إجراءات العينة

وُزعت 372 استبانة، استُرجع 352، الصالح للتحليل 350.

طريقة السحب

عشوائية بسيطة مع التنبيه أن الملخص الإنجليزي يذكر 351 بينما العربي 350 تم اعتماد معادلة ستيفن ثامبسون لحساب حجم العينة

أبرز النتائج

وجود علاقة إيجابية/أثر دال بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين الأداء والالتزام التنظيمي، مع فروق في تأثير بعض الأبعاد.

التوصيات

تعزيز جودة الحياة الوظيفية وتحسين المتابعة المستمرة لواقع جودة الحياة الوظيفية من

الدراسة الأولى

تتناول دراسة عبيد وصبري (2022) أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والالتزام التنظيمي لدى موظفي بلديات شمال الضفة الغربية، وقد اعتمد الباحثان منهجاً وصفيًا باستخدام الاستبانة على مجتمع بلغ 3927 موظفًا، وتم الوصول إلى 350 استبانة صالحة للتحليل بعد مراحل الاسترجاع والفرز.

وتحسب للدراسة شفافيته المنهجية في توضيح آلية حجم العينة عبر معادلة ستيفن ثامبسون بما يدعم مبرر القرار الإحصائي بدل الاجتهاد الشخصي.

يبرز مؤشر دقة يحتاج ضبطاً وجود اختلاف عددي بين الملخص العربي (350) والإنجليزي (351) يُعد تفصيلاً صغيراً ظاهرياً، لكنه قد يعكس خللاً في التدقيق أو في تعريف العينة النهائية، وهو ما يؤثر على صرامة التعميم إذا لم يُفسر داخل متن الدراسة.

أما النتائج فأظهرت علاقة/أثراً دالاً بين توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين الأداء والالتزام، الموظف حين يشعر بعدالة الأجور، وأمان وظيفي، وبيئة عمل داعمة تتعزز قابليته للانتماء والالتزام ويظهر ذلك في الأداء.

ومع ذلك، تبقى قوة الاستنتاج متوقفة على نقطتين غالباً لا تكفي لغة النتائج وحدها لتغطيتها معدل الاستجابة والتحيز غير المستجيب لأن غير المستجيبين قد يكونون الأقل رضاً والتمثيل الديموغرافي (هل توازن الجنس/العمر/الخبرة يعكس المجتمع؟).

الدراسة الثانية

اسم الباحثين:

محمد فوزي أمين الربدان، محمد عبد الغفار علم الدين

سنة النشر

2022

عنوان الدراسة

توسيط جودة حياة العمل في العلاقة بين التسويق الداخلي
(تطبيق على الهيئة القومية للبريد المصرية)

أهداف الدراسة

تفسير كيف ولماذا يؤثر التسويق الداخلي على نتائج
العاملين عبر وسيط هو جودة حياة العمل

منهجية الدراسة وأدواتها

تصميم وصفي-تحليلي باستخدام استبانة.

مجتمع الدراسة

10305 عاملاً.

حجم العينة

361 تناسبي موزع على فئات/إدارات المجتمع.

تم تحديدها باستخدام معادلة ستيفن تومبسون (ميزة شفافية
قوية).

أبرز النتائج

الاستفادة من التسويق الداخلي وتحسين جودة حياة العمل
ينعكس على أداء أعلى ونتائج أفضل للعاملين (منطق الوساطة).

التوصيات

دعم قنوات الاتصال الداخلي، التدريب، الحوافز... بشرط أن
ي صاحبها تحسين ملموس في جودة حياة العمل
العدالة/الأمان/التوازن/فرص النمو.

الدراسة الثانية

تبحث دراسة الربدان وعلم الدين (2022) دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط يفسر آلية تأثير التسويق الداخلي على نتائج العاملين داخل الهيئة القومية للبريد المصرية، وقد حدد الباحثان مجتمعًا كبيرًا قوامه 10305 واشتقا عينة 361 بطريقة توزيع تناسبي، مع التصريح بمعادلة ستيفن تومبسون لتحديد الحجم وهي نقطة قوة منهجية لأنها ترفع شفافية القرار وتقلل العشوائية في تبرير العدد.

فوجود معادلة لا يكفي وحده لضمان التعميم؛ لأن جودة التمثيل تتوقف على كيفية السحب العشوائي داخل كل إدارة/فرع هل تم عمل قائمة إطار لكل إدارة ثم اختيار عشوائي حقيقي؟ أم تم توزيع الاستبيان بالوصول المتاح داخل الإدارة؟ هنا يظهر الفارق بين عينة منضبطة وعينة مريحة حتى لو حملت نفس الرقم 361.

كما أن قوة نموذج الوساطة تتطلب عادة الانتباه إلى معدل الاستجابة وخصائص العينة الديموغرافية (الجنس، العمر، الخبرة)، لأن أي انحراف قد يخلق وساطة ظاهرية ناتجة عن تحيزات تركيب العينة لا عن الأثر الحقيقي للمتغيرات. تضع الدراسة أمام صانع القرار قاعدة واضحة تحسين الرسائل الداخلية والتدريب والحوافز وحدها لا يضمن قفزة الأداء ما لم يرافقه تحسين واقعي في جودة حياة العمل (عدالة/أمان/توازن/فرص نمو).

الدراستين

إذا جمعنا الدراستين كنسق واحد، نلاحظ اتجاهًا متكررًا

جودة الحياة الوظيفية ليست رفاهية موارد بشرية بل قناة تفسير/تأثير لنتائج تنظيمية (التزام، أداء، سعادة/نتائج).

نقطة التشابه

كلاهما يستخدم تصميمًا وصفيًا بأداة استبانة، ويخلص إلى أهمية جودة الحياة الوظيفية في رفع النتائج التنظيمية.

نقطة الاختلاف

الدراسة الأولى تميل إلى أثر مباشر لجودة الحياة الوظيفية على (الأداء/الالتزام)، بينما الثانية تطرح جودة حياة العمل كوسيط يشرح كيف يعمل التسويق الداخلي.

1. دراسة عبيد وصبري (2022) – أثر جودة الحياة الوظيفية
Obaid, S. M., & Sabri, S. Y. (2022). The impact of
quality of work-life on organizational
performance and commitment of the
municipal employees of the northern West
Bank. Journal of Palestine Technical University
for Research, 10(3), 22–45.

2. دراسة البردان وعلم الدين (2022) – توسيط جودة حياة
العمل

El-Bardan, M. F. A., & Alam Eldin, M. A. G.
(2022). Mediation of quality of work life in the
relationship between internal marketing and
happiness at work: An application on the
Egyptian National Post Authority. Scientific
Journal of Commercial Research, 4(1), 208–246

تكليف

08

رابط المراجع

<https://drive.google.com/file/d/1Fja1WXV-RwiCnb8BZ8gA64H1j0GMtSqb/view?usp=drivesdk>

<https://drive.google.com/file/d/1Fja1WXV-RwiCnb8BZ8gA64H1j0GMtSqb/view?usp=drivesdk>





Thank You