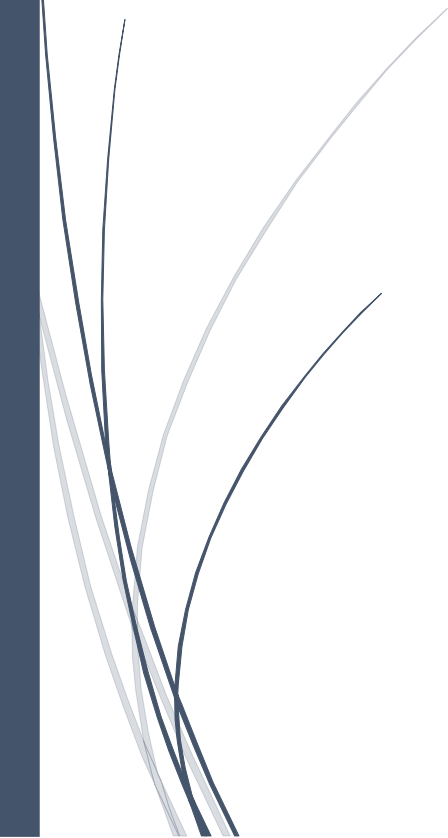




Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2



عنوان المشروع

تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء في مستوصف البدر الصحي

أسم الطالبة

هند عثمان محمد الأنصاري

222000147

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

12/12/2025 – الفصل الدراسي الثالث

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
(1)	العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء	11
(2)	مخطط المشروع البحثي المقترح	12
(3)	نموذج بصلة البحث (Research Onion)	34

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
(3)	معامل الثبات لمحاور الدراسة	57

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	مستخلص الدراسة
5	قائمة الأشكال
5	قائمة الجداول
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
9	1.1. المقدمة:
10	1.2. مشكلة الدراسة
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
10	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
11	1.3. أهمية الدراسة
11	1.3.1. على المستوى النظري
11	1.3.2. على المستوى التطبيقي
12	1.4. أسئلة الدراسة
13	1.5. أهداف الدراسة
14	1.6. فرضيات الدراسة
15	1.7. نموذج الدراسة
16	1.8. منهجية الدراسة
17	1.9. الدراسة الميدانية
18	1.10. مخطط المشروع المقترح
20	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
20	2.1. المقدمة:
21	2.2. المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية
22	2.3. المتغير التابع : نية البقاء الوظيفي
23	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
24	الدراسات السابقة
28	الفجوات البحثية المستخلصة
31	2.5. الخاتمة
32	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

33	3.1. المقدمة.....
33	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
33	3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي).....
33	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
33	3.5. طريقة جمع البيانات.....
33	3.6. أنواع البيانات.....
33	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.....
33	3.8. الخاتمة.....
34	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
35	4.1. المقدمة.....
35	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
35	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
35	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
35	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
35	4.6. الخاتمة.....
36	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
37	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
37	5.2. توصيات الدراسة:.....
37	5.3. الخاتمة:.....
38	قائمة المراجع.....
39	الملاحق.....

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 جوهرية بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء أو ترك العمل في المؤسسات الصحية. فقد بين 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 حكي 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 يساهم في رفع معدلات الاستبقاء وتقليل نية ترك العمل.

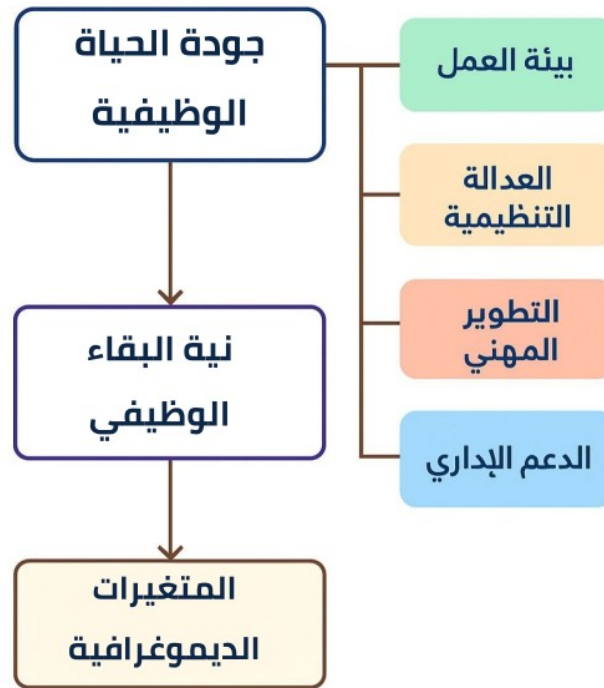
الفرضيات الفرعية:

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.
- تجدر الإشارة إلى أن بعض الفرضيات المتعلقة باختبارات الفروق بين الفئات الديموغرافية لم يتم اختبارها بسبب طبيعة البيانات وحجم العينة، وقد تم التركيز على التحليل الوصفي وتحليل الارتباط لاختبار العلاقات بين المتغيرات.

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 ميدانيًا.
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.

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 **(شهر 12-2025)**، 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 (2): 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 وفاعلية 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. فحكيمي 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، حكيمي 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.
- **حكمي وآخرون (2022):** درست تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية ترك العمل لدى ممرضات 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.
- **شبيلان (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.
- **غنيم (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 إيجاباً 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 ↑ استقرار الموظفين	جودة الحياة الوظيفية، الرشاقة التنظيمية	الكادر الإداري بمستشفى الأطفال بمحافظة الطائف	الرشاقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية في المستشفيات الحكومية	العتيبي (2022)
تشير إلى أهمية تصميم سياسات واضحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية	برامج تحسين بيئة العمل ↑ الأداء والاستقرار	جودة الحياة الوظيفية، أداء العاملين	القطاع الحكومي السعودي	تحسين جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء العاملين	شبيّان (2019)
تدعم فرضية البحث حول تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء	ارتفاع جودة الحياة الوظيفية ↑ تحسين الأداء وتقليل نية ترك العمل	جودة الحياة الوظيفية، الرشاقة التنظيمية	المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية	أثر جودة الحياة الوظيفية على الرشاقة التنظيمية	غنيم (2020)
تؤكد أهمية دراسة جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على نية البقاء	العدالة التنظيمية والدعم الإداري ↑ نية البقاء	جودة الحياة الوظيفية، الالتزام التنظيمي، نية البقاء	الكوادر الصحية	العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي ونية البقاء	القحطاني (2023)
تدعم دراسة الفروق الديموغرافية بين العاملين في مستوصف البدر الصحي	فروق في نية البقاء مرتبطة بالعمر والجنس والخبرة	جودة الحياة الوظيفية، نية البقاء، خصائص ديموغرافية	المرضى بالمملكة العربية السعودية	جودة الحياة الوظيفية وفروقها وفق المتغيرات الديموغرافية	المطيري (2022)
تؤكد أهمية دراسة العدالة التنظيمية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية	العدالة التنظيمية والرضا ↑ نية البقاء	العدالة التنظيمية، الرضا الوظيفي، نية البقاء	بيئة العمل السعودية	العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي ودورها في 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؛ حكيم 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.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تقديم الإطار المنهجي الذي استندت إليه الدراسة في فحص العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي. وتبرز أهمية هذا الجانب المنهجي في كونه يحدد القواعد والأسس العلمية التي تم اتباعها أثناء تنفيذ الدراسة، بدءًا من تحديد المتغيرات وتعريفها إجرائيًا، مرورًا باختيار تصميم البحث الملائم، وانتهاءً بطرق جمع البيانات وآليات تحليلها. ويُعد تبني منهجية واضحة عنصرًا أساسيًا لضمان دقة النتائج وموضوعيتها، إذ يوضح هذا الفصل المسار الذي اتبعه الباحث في الانتقال من الإطار النظري إلى التطبيق الميداني، مع بيان مبررات اختيار المنهج الكمي والاستراتيجية الميدانية، وكذلك الأسباب التي دعت إلى اعتماد الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة.

كما يتناول هذا الفصل وصف مجتمع البحث وعينته، ويعرض إجراءات جمع البيانات، وأنواعها، والأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتحليلها واستخلاص النتائج. وبذلك فإنه يربط بين أهداف الدراسة وخطوات تنفيذها، ويهيئ القارئ لفهم الأسس العلمية التي اعتمدت عليها عملية فحص الفرضيات والإجابة عن أسئلة البحث.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعرَّف المتغيرات في هذه الدراسة تعريفاً إجرائياً يوضح كيفية قياسها وتفسيرها ميدانياً، وذلك لضمان الدقة في جمع البيانات والاتساق في تحليلها. ويُعد تحديد التعريفات الإجرائية خطوة أساسية تساعد في تحويل المفاهيم النظرية إلى مؤشرات قابلة للقياس ضمن الاستبيان المطبق على العاملين في مستوصف البدر الصحي. وتشمل هذه المتغيرات كلاً من المتغير المستقل والمتغير التابع على النحو الآتي:

1. المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية (Quality of Work Life)

يُعرَّف إجرائياً بأنه:

درجة شعور العاملين في مستوصف البدر الصحي بالرضا تجاه بيئة عملهم من خلال عدة أبعاد تشمل بيئة العمل، العدالة التنظيمية، فرص التطوير المهني، والدعم الإداري. ويقاس هذا المتغير من خلال مجموعة من البنود الواردة في الاستبيان والتي تُقيّم إدراك الموظفين لكل بُعد باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة – أوافق – محايد – لا أوافق – لا أوافق بشدة).

2. المتغير التابع: نية البقاء الوظيفي (Intention to Stay)

يُعرَّف إجرائياً بأنه:

مدى رغبة العاملين في الاستمرار في عملهم بالمستوصف، واستعدادهم للاستمرار لفترة طويلة، وتقييمهم لاحتمالية ترك الوظيفة أو البقاء فيها. ويقاس هذا المتغير من خلال مجموعة من البنود في الاستبيان التي تقيس الاتجاهات والاستعداد نحو البقاء الوظيفي وفق مقياس ليكرت الخماسي كذلك.

3. المتغيرات الديموغرافية

تشمل:

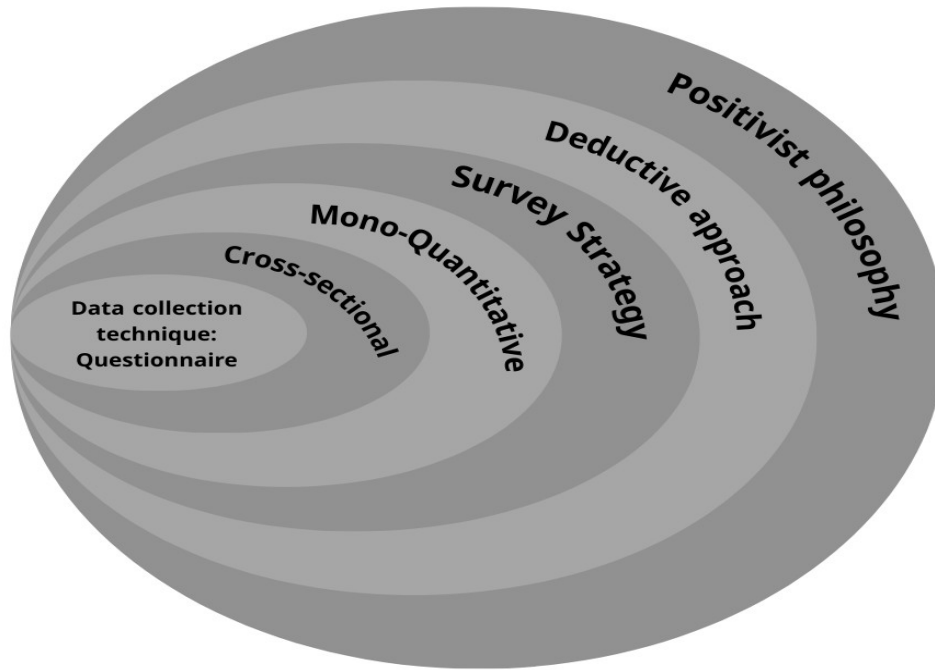
- الجنس
- العمر
- المؤهل العلمي
- سنوات الخبرة
- المسمى الوظيفي

وتقاس عبر أسئلة مباشرة في القسم الأول من الاستبيان، وتهدف إلى تحديد الفروق بين فئات العاملين عند تحليل النتائج.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

يعتمد هذا البحث في تصميمه على نموذج بصلة البحث (Research Onion) الذي طوّره Saunders et al، والذي يُعد أحد أهم الأطر المنهجية المستخدمة في البحوث الإدارية. ويتيح هذا النموذج للباحث الانتقال بصورة منهجية ومنطقية من المستويات الفلسفية العليا إلى الإجراءات التفصيلية المرتبطة بجمع البيانات وتحليلها.

وانطلاقاً من طبيعة الدراسة وهدفها المتمثل في فحص أثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي، تم تبني مستويات البصلة وفق الآتي:



شكل (3) : نموذج بصلة البحث (Research Onion)

أولاً: الفلسفة (Philosophy)

اعتمدت الدراسة الفلسفة الوضعية **Positivism** التي تقوم على دراسة الظواهر بشكل موضوعي، واستخدام البيانات الكمية للتحقق من العلاقات بين المتغيرات. وتناسب هذه الفلسفة الدراسات التي تهدف إلى اختبار الفرضيات والوصول إلى نتائج قابلة للتعميم.

ثانياً: المقاربة (Approach)

اتبعت الدراسة المقاربة الاستنتاجية **Deductive Approach**، إذ تم صياغة فرضيات مبنية على الأدبيات والدراسات السابقة، ثم اختبارها ميدانياً باستخدام البيانات المستخلصة من الاستبيان.

ثالثاً: الاستراتيجية (Strategy)

تم اختيار استراتيجية المسح **Survey Strategy** التي تُعد الأنسب للدراسات التي تتطلب جمع بيانات من عدد كبير من المشاركين في فترة زمنية قصيرة، ولا سيما أنها تمكّن من دراسة الاتجاهات والعلاقات بين المتغيرات.

رابعاً: الاختيار (Choice)

اعتمد البحث على الاختيار الأحادي الكمي **Mono-Quantitative** باستخدام أداة واحدة لجمع البيانات وهي الاستبيان الإلكتروني، نظراً لطبيعة المتغيرات التي يمكن قياسها كمياً.

خامساً: الأفق الزمني (Time Horizon)

تتبنى الدراسة الأفق الزمني المقطعي **Cross-sectional** حيث تم جمع البيانات دفعة واحدة خلال فترة محددة، دون تتبع المتغيرات عبر الزمن.

سادساً: تقنيات الإجراءات (Techniques & Procedures)

شملت الإجراءات ما يلي:

- تصميم استبيان شامل يقيس المتغيرات الرئيسية.
- توزيع الاستبيان إلكترونياً على العاملين في المستوصف.
- إدخال البيانات إلى برنامج **SPSS** وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يمثل **مجتمع البحث** جميع العاملين في مستوصف البدر الصحي، بمختلف فئاتهم الوظيفية، بما في ذلك الأطباء، والممرضين، والفنيين، والإداريين، وموظفي الدعم. ويُعد هذا المجتمع مناسباً لإجراء الدراسة نظراً لارتباط أفراده المباشر بالمتغيرين الرئيسيين: جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء الوظيفي، مما يوفر بيانات دقيقة وواقعية يمكن الاعتماد عليها في اختبار فرضيات البحث والإجابة عن أسئلته.

ونظراً لعدم توفر تعداد رسمي دقيق لعدد العاملين، وللتعامل مع طبيعة بيئة العمل التي قد تحد من الوصول الكامل لجميع الأفراد، فقد تم اختيار أسلوب **العينة الملائمة (Convenience Sampling)**، والذي يعتمد على اختيار المشاركين المتاحين والراغبين بالمشاركة في الاستبيان خلال فترة جمع البيانات. ويتميز هذا الأسلوب بسهولة التطبيق، وقدرته على الوصول إلى أكبر عدد ممكن من أفراد مجتمع البحث، وهو شائع الاستخدام في الدراسات الميدانية والإدارية التي تتناول المجتمعات الصغيرة والمتوسطة.

وقد استهدفت الدراسة جمع (72) استجابة، بحيث تمثل نسبة كافية من المجتمع لضمان قوة التحليل الإحصائي وموثوقية النتائج. ويهدف هذا العدد إلى تمثيل مختلف الفئات الوظيفية، مع مراعاة التباين في الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، لضمان شمولية النتائج وفعاليتها في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق. كما يُتيح هذا العدد من البيانات اختبار العلاقات بين المتغيرات بدقة، وتحليل الفروق بين الفئات الديموغرافية المختلفة، وبالتالي الوصول إلى استنتاجات تدعم الأهداف النظرية والتطبيقية للدراسة.

3.5. طريقة جمع البيانات

تُعد عملية جمع البيانات من أهم مراحل البحث، إذ تُحدّد دقتها وموثوقيتها مدى صحة النتائج والاستنتاجات التي تصل إليها الدراسة. وقد تم تصميم هذه الدراسة لتطبيق الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات من العاملين في مستوصف البدر الصحي، نظرًا لفاعليته في الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين، وسهولة ملئه، وضمان السرية والخصوصية، بالإضافة إلى إمكانية تحليل النتائج بسرعة ودقة باستخدام البرامج الإحصائية.

قبل توزيع الاستبيان، تم إعداد مقدمة تمهيدية تُوضح هدف البحث وأهمية مشاركتهم، مع التأكيد على طوعية الإجابة وسرية المعلومات، وتقديم تعليمات واضحة حول كيفية ملء الاستبيان. كما شمل الاستبيان عدة أقسام منظمة:

1. **البيانات الديموغرافية:** لتحديد خصائص المشاركين مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.
2. **الأسئلة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية:** والتي تغطي أبعاد بيئة العمل، العدالة التنظيمية، فرص التطوير المهني، والدعم الإداري.
3. **الأسئلة الخاصة بنية البقاء:** لقياس مدى رغبة الموظفين في الاستمرار في عملهم، واستعدادهم للبقاء على المدى الطويل، والاتجاه نحو الاستقالة أو الاستمرار.

تم توزيع الاستبيان على المشاركين عبر رابط إلكتروني يُمكن الوصول إليه من خلال البريد الإلكتروني الداخلي للمستوصف أو رسائل الواتساب الرسمية، مع توفير فترة زمنية محددة للإجابة. وعقب انتهاء فترة جمع البيانات، جُمعت الاستجابات وتم إدخالها في برنامج SPSS، ليتم بعد ذلك تحليلها إحصائيًا لاختبار الفرضيات والإجابة عن أسئلة البحث.

كما تم الحرص على متابعة الاستجابات خلال فترة جمع البيانات، وتنبيه المشاركين بشكل دوري لتشجيعهم على المشاركة، مما ساعد في زيادة نسبة الاستجابة وتحقيق تمثيل مناسب لمختلف الفئات الوظيفية داخل المستوصف.

3.6. أنواع البيانات

تعتمد هذه الدراسة على البيانات الأولية **Primary Data** التي تم جمعها مباشرة من العاملين في مستوصف البدر الصحي من خلال الاستبيان المصمم خصيصًا لقياس المتغيرات محل الدراسة. وتعتبر البيانات الأولية الأساس العلمي للدراسة، إذ تعكس بدقة آراء وملاحظات المشاركين حول جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء، وتتيح إمكانية تحليلها لاستخلاص النتائج المتعلقة بالعلاقات بين المتغيرات وفحص الفرضيات.

1. البيانات الكمية (Quantitative Data)

تتمثل في الاستجابات المهيكلة للأسئلة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية ونية البقاء، والتي تم قياسها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (**Likert Scale**): أوافق بشدة – أوافق – محايد – لا أوافق – لا أوافق بشدة). وتتيح هذه البيانات إمكانية تطبيق مجموعة من التحليلات الإحصائية، بما في ذلك:

- التحليلات الوصفية (Descriptive Statistics) مثل المتوسطات، والانحراف المعياري، والنسب المئوية.
- اختبار الفرضيات من خلال الارتباط (Correlation)، والانحدار (Regression)، واختبار الفروق بين المجموعات (T-test/ANOVA).

2. البيانات الديموغرافية (Demographic Data)

تشمل المعلومات الأساسية عن المشاركين مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي. وتستخدم هذه البيانات لتفسير الفروق بين الفئات المختلفة وتحديد تأثير الخصائص الفردية والمهنية على المتغيرات الرئيسية للدراسة.

3. البيانات النوعية (Qualitative Data)

تشتمل على إجابات المشاركين في أي أسئلة مفتوحة تم تضمينها ضمن الاستبيان، والتي تهدف إلى جمع ملاحظات وآراء إضافية حول تجربة العاملين مع بيئة العمل والدعم الإداري، أو أي اقتراحات لتحسين جودة الحياة الوظيفية. وتساهم هذه البيانات النوعية في إثراء التحليل وتقديم تفسير أعمق للنتائج الكمية. باختصار، يجمع البحث بين البيانات الكمية والديموغرافية والنوعية، مما يتيح صورة شاملة ودقيقة عن واقع جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي، ويساعد في الوصول إلى نتائج موثوقة يمكن الاعتماد عليها في تقديم توصيات عملية.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تُعد مرحلة التحليل الإحصائي من المراحل الحيوية في الدراسة، إذ تمكن الباحث من اختبار الفرضيات المسبقة، وفحص العلاقات بين المتغيرات، والوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية تدعم أهداف البحث. وقد تم التخطيط لإجراءات التحليل وفق منهجية واضحة ومنظمة، لضمان موثوقية النتائج وفعاليتها في تقديم توصيات عملية.

أولاً: التحليل الوصفي (Descriptive Analysis)

يتمثل التحليل الوصفي في تلخيص البيانات المجمعة من الاستبيان بطريقة تسهل فهم طبيعة المجتمع المدروس. ويشمل هذا التحليل:

- التوزيع التكراري للمتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.
- حساب المتوسطات والانحراف المعياري لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى المشاركين.
- النسب المئوية لتوضيح نسبة المشاركين الذين يمثلون كل فئة من فئات المتغيرات.

ثانياً: تحليل العلاقات (Inferential Analysis)

يهدف هذا التحليل إلى اختبار الفرضيات واستكشاف العلاقة بين المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة) والمتغير التابع (نية البقاء). ويشمل ذلك:

1. اختبار الارتباط (Correlation Analysis): لقياس قوة واتجاه العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء.
2. تحليل الانحدار (Regression Analysis): لتحديد مدى تأثير كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء، وتقييم القدرة التنبؤية للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
3. اختبارات الفروق (T-test / ANOVA): لفحص ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية أو نية البقاء بين المجموعات المختلفة وفق المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي).

ثالثاً: برامج التحليل

تم استخدام برنامج **SPSS** لإدخال البيانات وتحليلها، نظرًا لقدرته على تطبيق جميع الاختبارات الإحصائية المطلوبة، وتوفير تقارير دقيقة حول العلاقات والفروق بين المتغيرات، إضافة إلى الرسوم البيانية والجداول التوضيحية التي تسهل تفسير النتائج وعرضها بطريقة علمية.

رابعاً: خطوات التطبيق

- تنظيف البيانات: التأكد من خلو البيانات من القيم المفقودة أو الشاذة.
- اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة: بحسب طبيعة كل متغير ونوع العلاقة المراد اختبارها.
- تفسير النتائج: ربط النتائج المستخلصة بالفرضيات وأسئلة البحث، وتوضيح مدى تحققها، مع تقديم توصيات مستندة إلى الأدلة الإحصائية.

3.8. الخاتمة

يختتم هذا الفصل عرض منهجية البحث التي اعتمدت لدراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي. وقد تناول الفصل مجتمع البحث وطرق أخذ العينة، وتصميم الاستبيان، وأساليب جمع البيانات، وأنواعها، بالإضافة إلى إجراءات التحليل الإحصائي.

ويُوضح الفصل أن استخدام الاستبيان الإلكتروني والعينة الملائمة ساعد في جمع بيانات دقيقة وموثوقة، ما يتيح اختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن أسئلتها بموضوعية. كما يشكل هذا الإطار المنهجي قاعدة قوية للانتقال إلى الفصل الرابع، الذي سيعرض النتائج والتحليلات التفصيلية، ويتيح تقديم توصيات عملية لتعزيز جودة الحياة الوظيفية ورفع استقرار الكوادر في المستوصف.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها من خلال تحليل بيانات الاستبيان الميداني الذي وُزِعَ على العاملين في مستوصف البدر الصحي، وذلك لفحص أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة على نية البقاء في العمل. ويُعد هذا الفصل محورًا رئيسيًا في الدراسة، حيث يتم فيه الانتقال من الجانب النظري إلى الجانب التطبيقي من خلال استخدام التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات والإجابة عن الأسئلة البحثية.

لإجراء مجموعة من الاختبارات الإحصائية، مثل SPSS وقد شملت عمليات التحليل استخدام برنامج الإحصاءات الوصفية، ومعاملات الصدق والثبات، واختبارات العلاقات والفروق، ثم اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية. ويقدم هذا الفصل قراءة تفصيلية للنتائج، ومناقشتها في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة، بهدف الوصول إلى تفسير علمي يساهم في فهم ديناميّة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونيّة البقاء لدى العاملين في المستوصف.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

يهدف هذا القسم إلى تقديم وصف تفصيلي لخصائص أفراد عينة الدراسة الذين بلغ عددهم (72) مشاركًا من العاملين في مستوصف البدر الصحي. ويُعد تحليل الخصائص الديموغرافية خطوة أساسية لفهم ملامح العينة، وتفسير نتائج الدراسة في سياقها الصحيح، نظرًا لتأثير هذه المتغيرات على إدراك جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء.

ولتحقيق ذلك، جرى تحليل البيانات الوصفية للعينة باستخدام التكرارات والنسب المئوية، حيث شملت الخصائص: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي. ويسهم هذا الوصف في تحديد مدى تنوع العينة وتمثيلها للواقع الفعلي داخل المستوصف، إضافة إلى دعم النتائج التحليلية اللاحقة الخاصة بالفرضيات.

أولاً: جدول الجنس

جدول (4-1): التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	32	44.4%
أنثى	40	55.6%
المجموع	72	100%

التفسير:

تشير نتائج التحليل إلى أن عينة الدراسة تضم 32 من الذكور بنسبة (44.4%) و40 من الإناث بنسبة (55.6%). ويُظهر ذلك تمثيلاً جيداً لكلا الجنسين مع تفوق طفيف للإناث، مما يدعم تنوع العينة وملاءمتها لأهداف الدراسة.

ثانيًا: جدول العمر
جدول (4 - 2): التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير العمر

النسبة (%)	التكرار	الفئة العمرية
25%	18	أقل من 25
34.7%	25	25-34
26.4%	19	35-44
8.3%	6	45-54
5.6%	4	55 فأكثر
100%	72	المجموع

التفسير:

يتضح أن غالبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 25-34 عامًا بنسبة (34.7%)، يليهم الفئة (35-44) بنسبة (26.4%)، بينما تمثل الفئات الأكبر سنًا نسبةً أقل. ويشير هذا إلى أن العينة يغلب عليها العاملون من الفئات الشابة والمتوسطة العمر.

ثالثاً: جدول المؤهل العلمي
جدول (4-3): التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير المؤهل العلمي

النسبة (%)	التكرار	المؤهل العلمي
23.6%	17	دبلوم
48.6%	35	بكالوريوس
16.7%	12	ماجستير
11.1%	8	دكتوراه
100%	72	المجموع

التفسير:

تشير النتائج إلى أن ما يقارب نصف العينة يحملون درجة البكالوريوس بنسبة (48.6%)، مما يعكس ارتفاع مستوى الكفاءة التعليمية بين أفراد العينة، وهو مناسب لطبيعة الدراسة ضمن قطاع الرعاية الصحية.

رابعاً: جدول سنوات الخبرة
جدول (4-4): التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير سنوات الخبرة

النسبة (%)	التكرار	سنوات الخبرة
33.3%	24	أقل من 3
25%	18	3-5
26.4%	19	6-10
8.3%	6	11-15
6.9%	5	أكثر من 15
100%	72	المجموع

التفسير:

تشير النتائج إلى أن ثلث العينة (33.3%) لديهم خبرة أقل من ثلاث سنوات، تليهم الفئة (6-10 سنوات) بنسبة (26.4%). ويعكس ذلك وجود مزيج من الخبرات المتنوعة، مما يثري نتائج الدراسة.

خامساً: جدول المسمى الوظيفي
جدول (4-5): التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير المسمى الوظيفي

النسبة (%)	التكرار	المسمى الوظيفي
23.6%	17	طبيب / طبيبة
20.8%	15	ممرض / ممرضة
26.4%	19	إداري / إدارية
29.2%	21	موظف دعم / موظفة دعم
100%	72	المجموع

التفسير:

يتضح أن أكبر فئة وظيفية ضمن العينة هي فئة موظفي الدعم بنسبة (29.2%)، تليها الفئة الإدارية (26.4%). ويمثل الأطباء والممرضون ما نسبته (44.4 %) مجتمعة، مما يجعل العينة مناسبة لبيئة العمل الصحي.

بشكل عام تعكس النتائج الإحصائية لعينة الدراسة تنوعاً واضحاً من حيث الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي. ويعد هذا التنوع عاملاً مهماً في تفسير نتائج الدراسة، لكونه يوفر رؤية شمولية حول واقع جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي. كما يعزز هذا التنوع من موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم على بيانات صحية مشابهة.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تم فحص صدق وثبات أداة الدراسة للتأكد من مدى موثوقيتها في قياس المتغيرات الخاصة بجودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي.

استخدمت الدراسة معامل كرونباخ ألفا (α Cronbach's) و McDonald's ω لتقييم الثبات الداخلي لكل محور، كما تم حساب ارتباط كل سؤال بالمحور الخاص به (Item-rest correlation) وتحليل تأثير حذف أي سؤال على قيم الثبات، لضمان قوة الأداة في قياس المتغيرات المستهدفة.

المحور الأول: أ. بيئة العمل

هذا المحور يهدف إلى قياس مدى توافر بيئة عمل مريحة وآمنة وداعمة للتعاون بين الموظفين.

- المتوسط (Mean): 1.63
- الانحراف المعياري (SD): 0.798
- Cronbach's α : 0.781 (يشير إلى مستوى جيد من الثبات)
- McDonald's ω : 0.785

السؤال	Item-rest correlation	Cronbach's α إذا حُذف السؤال	McDonald's ω إذا حُذف السؤال
لدي بيئة عمل مريحة وآمنة	0.517	0.761	0.774
الموارد والمعدات لأداء مهامي بكفاءة	0.629	0.704	0.712
ضغط العمل يمكن تحمله ولا يؤثر سلباً على أدائي	0.576	0.735	0.750
العلاقات مع الزملاء وتدعم التعاون في العمل	0.635	0.705	0.710

تفسير: تظهر النتائج أن جميع الأسئلة مرتبطة بشكل جيد بالمحور، ويعكس الثبات الداخلي للأداة قدرة المحور على قياس العدالة التنظيمية بدقة.

المحور الثاني: ب. العدالة التنظيمية

يهدف هذا المحور إلى قياس مدى عدالة السياسات وتقدير الجهود والمكافآت في المستوصف.

• المتوسط (Mean): 1.73

• الانحراف المعياري (SD): 0.855

• Cronbach's α : 0.780

• McDonald's ω : 0.784

السؤال	Item-rest correlation	Cronbach's α إذا حُذف السؤال	McDonald's ω إذا حُذف السؤال
يتم تقدير جهودي بشكل عادل	0.573	0.750	0.750
تطبق السياسات بشكل منصف على جميع الموظفين	0.673	0.641	0.643
يتم التعامل معي بعدل في الترقيات والمكافآت	0.611	0.712	0.712

تفسير: تظهر النتائج أن جميع الأسئلة مرتبطة بشكل جيد بالمحور، ويعكس الثبات الداخلي للأداة قدرة المحور على قياس العدالة التنظيمية بدقة.

المحور الثالث: ج. التطوير المهني

يقيس هذا المحور مدى توفر فرص التدريب والتطوير المهني ودعم الإدارة لمسار الموظفين الوظيفي.

- المتوسط (Mean): 1.86
- الانحراف المعياري (SD): 0.922
- Cronbach's α : 0.769
- McDonald's ω : 0.774

السؤال	Item-rest correlation	إذا α Cronbach's حُذف السؤال	إذا ω McDonald's حُذف السؤال
تتاح لي تدريبات لتحسين مهاراتي	0.571	0.725	0.727
يمكنني تطوير مساري الوظيفي داخل المستوصف	0.665	0.617	0.618
أشعر بأن الإدارة تدعم تطوري المهني	0.581	0.713	0.718

تفسير: يُظهر التحليل أن جميع الأسئلة تساهم بشكل فعال في قياس التطوير المهني، مع ثبات داخلي جيد.

المحور الرابع: د. الدعم الإداري

يقيس هذا المحور مدى تفاعل الإدارة مع الموظفين، وتقديم الدعم والملاحظات والتوجيهات الواضحة.

- المتوسط (Mean): 1.76
- الانحراف المعياري (SD): 0.934
- Cronbach's α : 0.880
- McDonald's ω : 0.885

السؤال	Item-rest correlation	إذا حُذف α Cronbach's السؤال	إذا حُذف ω McDonald's حُذف السؤال
الإدارة تستمع إلى اقتراحاتي وشكواي	0.647	0.882	0.887
أحصل على الدعم عند مواجهة مشاكل في العمل	0.800	0.823	0.830
الإدارة تشجع التواصل المفتوح وتقديم الملاحظات	0.729	0.852	0.861
أهدافي واضحة وتتلقى التوجيه الكافي من الإدارة	0.804	0.821	0.826

تفسير: المحور يظهر أعلى مستوى من الثبات بين محاور جودة الحياة الوظيفية، مما يدل على قوة الأسئلة في قياس الدعم الإداري بدقة.

القسم الثالث: نية البقاء

يقيس هذا القسم رغبة الموظفين في البقاء ضمن المستوصف واستمراريتهم المهنية.

- المتوسط (Mean): 2.12
- الانحراف المعياري (SD): 0.760
- Cronbach's α : 0.583 (متوسط الثبات)
- McDonald's ω : 0.701

السؤال	Item-rest correlation	إذا α Cronbach's حُذِفَ السؤال	إذا ω McDonald's حُذِفَ السؤال
أرغب في البقاء في المستوصف للسنوات القادمة	0.4195	0.469	0.654
أفكر أحياناً في البحث عن وظيفة أخرى خارج المستوصف	0.0142	0.795	0.807
أشعر بالالتزام تجاه المستوصف	0.5724	0.347	0.594
سأوصي زملائي بالعمل في هذا المستوصف	0.6088	0.324	0.544

تفسير: بعض الأسئلة مثل "أفكر أحياناً في البحث عن وظيفة أخرى" أظهرت انخفاض ارتباط بالمحور، لكن بشكل عام يظل الثبات مقبولاً. يمكن تفسير ذلك بسبب اختلاف توجهات الموظفين الفردية تجاه نية البقاء.

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

تم إجراء الإحصاء الوصفي لجميع المتغيرات لمعرفة توزيع الإجابات وفهم اتجاهات العاملين داخل مستوصف البدر الصحي. تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لبيانات الأقسام الديموغرافية، ومتوسطات الانحراف المعياري لمتغيرات جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء.

أ. البيانات الديموغرافية لعينة البحث

- الجنس: الذكور = 32 (44.4 %) ، الإناث = 40 (55.6 %).
- العمر: أقل من 25 سنة = 18 (25 %) ، 25-34 سنة = 25 (34.7 %) ، 35-44 سنة = 19 (26.4 %) ، 45-54 سنة = 6 (8.3 %) ، 55 فأكثر = 4 (5.6 %).
- المؤهل العلمي: دبلوم = 17 (23.6 %) ، بكالوريوس = 35 (48.6 %) ، ماجستير = 12 (16.7 %) ، دكتوراه = 8 (11.1 %).
- سنوات الخبرة: أقل من 3 سنوات = 24 (33.3 %) ، 3-5 سنوات = 18 (25 %) ، 6-10 سنوات = 19 (26.4 %) ، 11-15 سنة = 6 (8.3 %) ، أكثر من 15 سنة = 5 (6.9 %).
- المسمى الوظيفي: طبيب/طبيبة = 17 (23.6 %) ، ممرض/ممرضة = 15 (20.8 %) ، إداري/إدارية = 19 (26.4 %) ، موظف/موظفة دعم = 21 (29.2 %).

لم يتم إجراء اختبارات الفروق بين الفئات الديموغرافية مثل الجنس، العمر، والمؤهل العلمي، وذلك بسبب حجم العينة وطبيعة البيانات. لذا تم التركيز على التحليل الوصفي وتحليل الارتباط لفهم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء

أولاً: الجودة العامة للحياة الوظيفية

تم تحليل المحاور الأربعة لجودة الحياة الوظيفية: بيئة العمل، العدالة التنظيمية، التطوير المهني، الدعم الإداري. أظهرت نتائج الإحصاء الوصفي لمتغير جودة الحياة الوظيفية بجميع محاوره أن المتوسطات العامة تميل نحو الدرجات المنخفضة (قريبة من 1)، مما يشير إلى أن غالبية العاملين يتفقدون بدرجات متفاوتة على توافر عناصر جودة الحياة الوظيفية في مستوصف البدر الصحي

أ. محور بيئة العمل

كشفت تحليل متوسطات أسئلة بيئة العمل أن العاملين يُظهرون مستوى رضا مرتفع عن عناصر البيئة المهنية. وقد جاءت المتوسطات كالاتي:

الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
0.918	1.61	لدي بيئة عمل مريحة وآمنة
1.10	1.63	تتوفر الموارد والمعدات بكفاءة
1.13	1.82	ضغط العمل يمكن تحمله
0.954	1.48	العلاقات مع الزملاء داعمة

تفسير:

تشير هذه النتائج إلى أن العاملين يشعرون بوجود بيئة عمل آمنة، وأن العلاقات المهنية والتعاون بين الزملاء في مستوى عالٍ من الإيجابية. ورغم ذلك، يظهر أن ضغط العمل يحصل على المتوسط الأعلى نسبياً (1.82)، مما يدل على وجود ضغوط وظيفية يشعر بها بعض الموظفين.

ب. محور العدالة التنظيمية

جاءت النتائج كما يلي:

الانحراف المعياري	المتوسط	العبرة
0.972	1.65	يتم تقدير جهودي بشكل عادل
1.03	1.63	تطبق السياسات بشكل منصف
1.07	1.90	العدالة في الترقيات والمكافآت

تفسير:

يتضح أن العاملين يشعرون بدرجة جيدة من العدالة التنظيمية، خصوصاً في جانب السياسات وتقدير الجهود. بينما حصل بند الترقيات والمكافآت على أعلى متوسط (1.90)، مما يشير إلى وجود مساحة للتحسين في هذا الجانب مقارنة ببقية عناصر العدالة التنظيمية.

ج. محور التطوير المهني

جاءت النتائج كما يلي:

الانحراف المعياري	المتوسط	العبرة
1.03	1.70	تتاح لي فرص تدريبية
1.20	1.99	يمكنني تطوير مساري الوظيفي
1.10	1.89	الإدارة تدعم التطوير المهني

تفسير:

يظهر أن العاملين يحصلون على فرص تدريبية جيدة نسبياً، لكن متوسط إمكانية تطوير المسار الوظيفي سجل أعلى قيمة (1.99)، مما يعكس حاجة لزيادة فرص النمو والترقي الوظيفي المستقبلية داخل المستوصف

د. محور الدعم الإداري

جاءت النتائج كما يلي:

الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
1.11	1.79	الإدارة تستمع لأقتراحاتي
1.04	1.68	أحصل على الدعم عند حدوث مشكلة
0.977	1.70	الإدارة تشجع التواصل المفتوح
1.22	1.86	الأهداف واضحة والتوجيه كافٍ

تفسير:

تشير النتائج إلى مستوى جيد من الدعم الإداري، خاصة في الدعم عند مواجهة المشكلات والتواصل المفتوح. أما وضوح الأهداف فكان المتوسط الأعلى (1.86)، مما يعني إمكانية تعزيز وضوح التوجيهات الإدارية.

ثانيًا: نية البقاء لدى العاملين

جاءت النتائج كما يلي:

الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
1.12	1.89	أرغب في البقاء بالمستوصف
1.30	3.01	أفكر بالبحث عن وظيفة أخرى
1.08	1.66	أشعر بالالتزام تجاه المستوصف
1.04	1.90	أوصي زملائي بالعمل هنا

التفسير:

تُظهر النتائج مستوى إيجابيًا من نية البقاء لدى العاملين، حيث جاءت معظم المتوسطات منخفضة (قريبة من 1)، مما يدل على رغبة واضحة في الاستمرار، عدا السؤال المتعلق بالتفكير في البحث عن وظيفة أخرى الذي سجل متوسطًا مرتفعًا (3.01)، وهو مؤشر مهم يتطلب اهتمامًا إداريًا للتقليل من نوايا ترك العمل.

لاحظ أن السؤال "أفكر بالبحث عن وظيفة أخرى" جاء بمتوسط أعلى من بقية أسئلة نية البقاء، وهو سؤال ذو اتجاه عكسي. هذا يفسر الاختلاف في المتوسط، ولا يتعارض مع النتائج العامة التي تشير إلى وجود رغبة واضحة لدى العاملين في الاستمرار بالمستوصف.

تحليل السؤال المفتوح :

تم تضمين سؤال مفتوح لمعرفة اقتراحات العاملين حول تحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز نية البقاء، وتلقى 26 ردًا متنوعًا، ويمكن تلخيصها:

1. ردود سلبية أو عدم وجود اقتراحات: 9 مشاركين أشاروا إلى عدم وجود اقتراحات.
2. تحسين البيئة المادية وتنظيم العمل: تخصيص مساحات مرنة، تطوير أساليب العمل، تحسين المبنى والدعم المالي.
3. التواصل والتقدير والدعم الإداري: تعزيز التعاون بين الطاقم الطبي والإداري، تقديم تقدير ومكافآت، عقد لقاءات مفتوحة لمناقشة الاقتراحات.
4. التطوير المهني والتقني: توفير فرص التدريب المستمر، تحسين وسائل التقنية، دعم التطوير المهني.

خلاصة:

تظهر الردود أن العاملين يركزون على تحسين بيئة العمل، تعزيز التواصل والدعم الإداري، وتوفير فرص التطوير المهني، وهي عوامل تؤثر مباشرة على جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء

جدول معاملات الثبات (كرونباخ ألفا وأوميغا) :

المحور	α كرونباخ ألفا	ω ماكدونالد أوميغا	مستوى الثبات
بيئة العمل	0.781	0.785	جيد
العدالة التنظيمية	0.780	0.784	جيد
التطوير المهني	0.769	0.774	مقبول
الدعم الإداري	0.880	0.885	ممتاز
نية البقاء	0.583	0.701	ضعيف – يحتاج تفسير

جدول (3): معامل الثبات لمحاور الدراسة

انخفاض معامل الثبات لمتغير نية البقاء ($\alpha = 0.583$) قد يعكس اختلاف التوجهات الفردية للموظفين تجاه الاستمرارية في العمل، كما يظهر من تباين إجابات السؤال المتعلق بالبحث عن وظيفة أخرى. ومع ذلك، يظل الثبات العام للأداة مقبولاً في سياق الدراسة

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

اعتمدت الدراسة على معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتحقق من وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة وبين نية البقاء لدى العاملين في مستوصف البدر الصحي. وقد أظهرت النتائج مجموعة من الارتباطات الإيجابية ذات الدلالة الإحصائية، مما يمكن من اختبار فرضيات الدراسة كما يلي:

الفرضية الأولى (H1):

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى العاملين في المستوصف.

نتيجة الاختبار:

أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين معظم أبعاد جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، ومن ذلك:

• العلاقة بين العلاقات مع الزملاء ونية البقاء $= 0.374, p < 0.001$

• العلاقة بين تقدير الجهود ونية البقاء $= 0.516, p < 0.001$

• العلاقة بين الدعم الإداري ونية البقاء $= 0.412, p < 0.001$

في حين كانت العلاقة بين السؤال (أفكر في البحث عن وظيفة أخرى) ومعظم المتغيرات ضعيفة وغير دالة، وهذا منطقي لأنه يقيس اتجاهًا عكسيًا.

الحكم:

✓ قبول الفرضية الأولى.

المناقشة:

تشير النتائج إلى أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر تأثيرًا مباشرًا على رغبة العاملين في الاستمرارية داخل المستوصف، وهو ما يتوافق مع الأدبيات التي تؤكد دور بيئة العمل والدعم الإداري والعدالة في تعزيز استبقاء الموظفين. يعكس هذا أن تحسين ظروف العمل يُعد أداة فعالة للحد من دوران الموظفين.

الفرضية الثانية (H2):

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل ونية البقاء لدى العاملين.

نتيجة الاختبار:

- بيئة العمل المريحة $\times$ نية البقاء = 0.403, $p < 0.001$
 - العلاقات الإيجابية بين الزملاء $\times$ نية البقاء = 0.374, $p < 0.001$
- جميع المؤشرات جاءت موجبة ودالة.

الحكم:

✓ قبول الفرضية الثانية.

المناقشة:

تُظهر النتائج أن تحسين بيئة العمل — بما يشمل الراحة، السلامة، والعلاقات المهنية — يسهم بوضوح في تعزيز رغبة الموظفين بالبقاء. وهذا يدعم ما ذكرته الدراسات السابقة بأن بيئة العمل الصحية تعد ركيزة للاستقرار الوظيفي وتحسين الأداء.

الفرضية الثالثة (H3):

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية ونية البقاء.

نتيجة الاختبار:

- تقدير الجهود $\times$ البقاء = 0.516, $p < 0.001$
- عدالة السياسات $\times$ البقاء = 0.473, $p < 0.001$
- عدالة الترقيات $\times$ البقاء = 0.385, $p < 0.001$

الحكم:

✓ قبول الفرضية الثالثة.

المناقشة:

تبين النتائج أن العدالة التنظيمية تُعد من أقوى العوامل المؤثرة في استبقاء الموظفين، إذ إن شعور العاملين بالإنصاف يعزز انتماءهم ويقلل رغبتهم في مغادرة العمل. يتوافق ذلك مع دراسات القبيلي (2023) والمطيري (2022) التي أكدت أن العدالة عنصر حاسم في استقرار الكوادر الصحية.

الفرضية الرابعة (H4):

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التطوير المهني ونية البقاء.

نتيجة الاختبار:

- فرص التدريب $\times$ البقاء $p = 0.002, 0.361$
- تطوير المسار الوظيفي $\times$ البقاء $p = 0.004, 0.338$
- دعم الإدارة للتطوير $\times$ البقاء $p < 0.001, 0.455$

الحكم:

✓ قبول الفرضية الرابعة.

المنافشة:

تشير النتائج إلى أن إتاحة فرص التطوير المهني والتدريب والدعم الإداري للتعلم تسهم في رفع ارتباط الموظف بالمؤسسة. في القطاعات الصحية، يعتبر التطوير المهني عنصراً أساسياً للرضا والاستمرارية نظراً لحاجة الموظفين لتحديث مهاراتهم باستمرار.

الفرضية الخامسة (H5):

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم الإداري ونية البقاء لدى العاملين.

نتيجة الاختبار:

- الاستماع لاقتراحات الموظف $\times$ البقاء $p < 0.001, 0.412$
- تقديم الدعم عند مواجهة المشكلات $\times$ البقاء $p < 0.001, 0.402$
- وضوح الأهداف والتوجيه الإداري $\times$ البقاء $p < 0.001, 0.418$

الحكم:

✓ قبول الفرضية الخامسة.

المنافشة:

تشير النتائج إلى أن الدعم الإداري يُعد أحد أبرز محددات نية البقاء. عندما يشعر الموظفون بأن الإدارة تقدّرهم وتستمع لهم وتقدم لهم حلولاً وتوجيهاً، فإن ذلك يعزز ولائهم ويقلل من رغبتهم في ترك العمل. تتفق هذه النتائج مع الدراسات السابقة التي حددت الدعم الإداري كمؤثر أساسي في الاستبقاء.

4.6. الخاتمة

يهدف هذا الفصل إلى تحليل البيانات الميدانية التي تم جمعها من العاملين في مستوصف البدر الصحي، وذلك من خلال استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي شملت الإحصاء الوصفي، واختبارات الصدق والثبات، وتحليل الارتباط، واختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة. وقد أشارت النتائج بشكل عام إلى وجود تأثير واضح لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة على نية البقاء لدى العاملين.

أظهرت البيانات أن بيئة العمل، والعدالة التنظيمية، والتطوير المهني، والدعم الإداري جميعها ترتبط بشكل إيجابي ودال إحصائيًا بنية البقاء، مما يعكس أهمية هذه المتغيرات في تعزيز الاستقرار الوظيفي داخل المستوصف. كما بينت النتائج أن الدعم الإداري والعدالة التنظيمية يمثلان أعلى العوامل تأثيرًا، وهو ما يتفق مع الأدبيات السابقة التي تؤكد دور القيادة الإدارية العادلة والداعمة في الحد من دوران الموظفين. كما كشفت اختبارات الصدق والثبات أن أبعاد الاستبيان تمتلك مستوى جيدًا من الموثوقية، مما يعزز من جدوى استخدام الأداة في قياس المتغيرات المختلفة. وقد أتاح تحليل البيانات الإجابة على جميع أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها بصورة دقيقة.

وبناءً على ما سبق، يمهد هذا الفصل للانتقال إلى الفصل الخامس، الذي سيقدم من خلاله الباحث الاستنتاجات النهائية للدراسة والتوصيات العملية التي يمكن أن تسهم في تعزيز جودة الحياة الوظيفية ورفع مستوى نية البقاء لدى العاملين في المستوصف.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

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 حوان – 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. شتيان، 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

الملاحق

ملحق (1): المحور الأول – البيانات الديموغرافية

الرقم	السؤال	الخيارات
1	الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى
2	العمر	☐ أقل من 25 ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45 وما فوق
3	المؤهل العلمي	☐ ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير فأعلى
4	سنوات الخبرة	☐ أقل من سنة ☐ 1-3 سنوات ☐ 4-7 سنوات ☐ 8 سنوات فأكثر
5	المسمى الوظيفي	☐ طبيب ☐ ممرض/ممرضة ☐ إداري ☐ فني ☐ آخر

ملحق (2): المحور الثاني – جودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل)

الرقم	العبرة	مقياس ليكرت
1	تتوفر في بيئة عملي تجهيزات مناسبة لأداء المهام.	☐ دائماً ☐ غالباً ☐ أحياناً ☐ نادراً ☐ أبداً
2	ظروف السلامة المهنية في المستوصف جيدة.	☐ دائماً ☐ غالباً ☐ أحياناً ☐ نادراً ☐ أبداً
3	بيئة العمل تساعدني على إنجاز مهامي دون ضغوط مفرطة.	☐ دائماً ☐ غالباً ☐ أحياناً ☐ نادراً ☐ أبداً
4	الإضاءة والتهوية والنظافة في مكان العمل مناسبة.	☐ دائماً ☐ غالباً ☐ أحياناً ☐ نادراً ☐ أبداً

ملحق (3): المحور الثالث – العدالة التنظيمية

الرقم	العبرة	مقياس ليكرت
5	يتم توزيع المهام بعدالة بين العاملين.	☐ دائماً ☐ غالباً ☐ أحياناً ☐ نادراً ☐ أبداً
6	تقييم الأداء يتم بطريقة عادلة وواضحة.	☐ دائماً ☐ غالباً ☐ أحياناً ☐ نادراً ☐ أبداً
7	الإدارة تعامل الموظفين دون تمييز.	☐ دائماً ☐ غالباً ☐ أحياناً ☐ نادراً ☐ أبداً

ملحق (5): المحور الخامس – الدعم الإداري

الرقم	العبرة	مقياس ليكرت
11	يتعامل المشرفون مع الموظفين بطريقة احترافية.	☐ دائماً ☐ غالباً ☐ أحياناً ☐ نادراً ☐ أبداً
12	أحصل على الدعم اللازم من الإدارة عند مواجهة مشكلات.	☐ دائماً ☐ غالباً ☐ أحياناً ☐ نادراً ☐ أبداً
13	الإدارة تشجع الموظفين على تحسين الأداء.	☐ دائماً ☐ غالباً ☐ أحياناً ☐ نادراً ☐ أبداً

ملحق (6): المحور السادس – نية البقاء الوظيفي

الرقم	العبارة	مقياس ليكرت
14	لدي رغبة في الاستمرار بالعمل في المستوصف.	☐ دائماً ☐ غالباً ☐ أحياناً ☐ نادراً ☐ أبداً
15	أشعر بالاستقرار في عملي الحالي.	☐ دائماً ☐ غالباً ☐ أحياناً ☐ نادراً ☐ أبداً
16	لا أفكر بالبحث عن وظيفة بديلة في الوقت الحالي.	☐ دائماً ☐ غالباً ☐ أحياناً ☐ نادراً ☐ أبداً

السؤال المفتوح

ما أبرز التحديات التي تواجهك في بيئة عملك، وما الاقتراحات التي تراها مناسبة لتحسين جودة الحياة الوظيفية في المستوصف؟

.....