



تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإستبقاء الوظيفي "دراسة مقارنة على قطاع الصناعات الدوائية المصرية"

إعداد

مصطفى عبدالخالق مصطفى البنا

المعيد بمعهد العبور العالي للإدارة والحاسبات ونظم المعلومات

mostafaa@oi.edu.eg

مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة جامعة الزقازيق

المجلد السادس والأربعون - العدد الأول يناير 2024

رابط المجلة: <https://zcom.journals.ekb.eg/>

ملخص

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية (مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، نظم الترقية والتقدم الوظيفي، الأمان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، الصحة والسلامة المهنية، نظم التعويضات، ظروف بيئة العمل المادية) على الإستبقاء الوظيفي في الشركات محل الدراسة.

واستندت الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي، وقد اعتمد الباحث على الإستبانة في تجميع البيانات الأولية، ويتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين بالمستويات الإدارية الثلاثة بالشركات محل الدراسة، وبلغ حجم مجتمع الدراسة (174) مفردة.

وتمثلت أهم نتائج الدراسة في: وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، نظم الترقية والتقدم الوظيفي، الأمان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، الصحة والسلامة المهنية، نظم التعويضات، ظروف بيئة العمل المادية) والإستبقاء الوظيفي بشركات الأدوية محل الدراسة، في حين لا يوجد اختلافات معنوية في آراء أفراد الدراسة في تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإستبقاء الوظيفي للعاملين بشركات الأدوية بالقطاع العام والقطاع الخاص.

الكلمات الدالة:

جودة الحياة الوظيفية، الإستبقاء الوظيفي، شركات الأدوية.

1- المقدمة:

اهتمت العديد من البحوث والدراسات في الأونة الأخيرة بتطوير الخدمات الجديدة، فركزت على عمليات تصميم الخدمات وتحديد أبعادها الهيكلية، واهتمت بأبحاث ودراسات أخرى بالموضوعات التنظيمية المرتبطة بأدوات ووسائل تقديم تلك الخدمات، ولم تعط هذه البحوث الاهتمام الكافي لتنمية الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل، والتي تشكل الأساس لتقديم الخدمة؛ ومن ثم يصبح تحليل ظروف بيئة العمل ودراسة العوامل الحاكمة أمراً جوهرياً (بومجان وآخرون، 2018، ص 121).

ويتحقق نمو المنظمات من خلال عملاء لديهم الولاء للمنظمة، راضين عن القيمة المدركة للخدمة التي يحصلون عليها، وأن قيمة الخدمة المقدمة تتم من خلال موظفين، يجب أن يتمتع هؤلاء الموظفين بجودة الحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم (الجندي، مصطفى، 2018، ص 43).

وقد ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليواكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وليخفف من حالات التوتر والقلق بين الموارد البشرية خوفاً من الاستغناء عنهم، أو تخفيضاً للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضاً لمعدلات أجورهم، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزامهم. ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال (الهداب & المخلافي، 2020، ص 233)، (الروميدي، 2020، ص 56).

ويهتم موضوع جودة الحياة الوظيفية بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للموارد البشرية بما يساعد في رفع أداء المنظمة. فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا منهم ساعد ذلك على إستبقاء الموظفين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية إلى الحصول علي أداء أفضل (جهيد، عيسي، 2020، ص 180).

2- الإطار النظري للدراسة:

ويشمل متغيرات الدراسة وهي: جودة الحياة الوظيفية، الإستبقاء الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

مفهوم جودة الحياه الوظيفية:

عرف (Yashik, 2014) جودة الحياة الوظيفية بأنها تمثل مجموعة من الاهداف التنظيمية والممارسات السلوكية التي تمكن الموارد البشرية في المنظمة للشعور بالأمان والرضا الوظيفي وامتلاك الفرص المستقبلية للنمو والتطور كأفراد عاملين في المنظمة.

كما أشار (جاد الرب، 2008) إلى أن جودة الحياة الوظيفية تشير إلى مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للموارد البشرية وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

ويلاحظ أن هناك تعدد في مفاهيم جودة الحياة الوظيفية، إلا أنها تركز معظمها على الاهتمام بالكوادر والموارد البشرية والمحافظة عليها من خلال توفير بيئة عمل ملائمة للموارد البشرية من جانب، وإشباع حاجاتهم و رغباتهم من جانب آخر وذلك لتحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة معاً.

التعريف الإجرائي لجودة الحياة الوظيفية: " تعرف بأنها توفير بيئة عمل ملائمة للموارد البشرية من قبل أصحاب العمل والمساهمة في إشباع الحاجات الأساسية لهم للحصول علي أفضل المعدلات من الإستبقاء الوظيفي لهؤلاء العاملين والذي بدوره ينعكس بالإيجاب على إنتاجية وأهداف المنظمة ".

أهداف جودة الحياة الوظيفية:

يجب أن تكون أهداف جودة الحياة الوظيفية متوافقة مع أهداف المنظمة، الأمر الذي يعمل على تحقيق مستوى أداء أفضل للمنظمة، من هذا المنطلق سوف يستعرض الباحث بعض من هذه الأهداف كما يلي:

ذكر (الهبارنة، 2018: 33) أن من أهداف تطبيق جودة الحياة الوظيفية ما يلي: (العمل على إيجاد بيئة عمل مناسبة تتوافق مع أهمية الموارد البشرية والدور الذي تقوم به، جعل بيئة العمل بالمنظمة مصدر جذب للموظفين الجدد والمتميزين والعمل على زيادة الولاء للموظفين وتحقيق التفاعل والتكامل بين أهداف الموظفين وأهداف المنظمة، حل العديد من التحديات والصعوبات التي تواجه الموظفين في المنظمة، تعزيز الإبداع والجودة والتعلم للموظفين بالمنظمة).

وذكر (السويطي، 2017: 133) أن أهداف جودة الحياة الوظيفية تتلخص في: المساهمة في حل المشاكل التي تواجه الإدارة والموظفين، تصميم أنظمة أجور ومكافآت تزيد من رضا الموظفين بالمنظمة، إعادة هيكلة العمل ليصبح العمل أكثر رضا للموظفين، تحسين بيئة العمل والحفاظ على سلامة الموظفين بالمنظمة، الإهتمام بحقوق الموظفين بالمنظمة، تجديد التطوير الفكري والمعرفي

للموظفين، تطوير المناخ التنظيمي في المنظمة لتقليل صراعات العمل، مراعاة فرص الترقية والتدرج الوظيفي بما يحقق تقدير الذات للموظفين بالمنظمة، تنمية ومواكبة الخبرات والقدرات للموظفين، إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية والأمنية والاجتماعية وحاجات المكانة والتقدير وتحقيق الذات.

في حين ذكر (Srivastava & Kanpur, 2016: 56) أن أسباب الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية تتمثل فيما يلي: (حدوث انخفاض في عوامل العمل الاجتماعية والإنسانية، ضرورة الاحتياج إلى تعزيز مهارات الموظفين في المنظمة، فقدان الضمانات للتوظيف في المدى الطويل، الزيادة في حدة المنافسة بين الموظفين المتميزين في العمل، ظهور الحاجة إلى الزيادة في متطلبات العمل).

مفهوم الإستبقاء الوظيفي:

يعتمد نجاح أي منظمة في المدى الطويل على معدل إستبقاء الموظفين المهرة الذين يعملون بها لأطول فترة ممكنة، حيث إنهم الموارد الأكثر حيوية في أية منظمة. لأن مهارات الموظفين أصبحت مهمة للغاية في اكتساب ميزة تنافسية للمنظمة في بيئة الأعمال الحالية، لذلك يجب على المنظمات تعزيز بيئة العمل من خلال رفع معنويات الموظفين والرضا الوظيفي لديهم لزيادة معدلات إستبقائهم، وبالتالي الاحتفاظ بهم مما يؤدي في النهاية إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق الأرباح (Chongryol Park et al, 2019, P183).

فالبقاء في العمل أو الإستمرار فيه هو الجانب الإيجابي مقارنة بمغادرة العمل. والبقاء هو ما يجعل الموظفين على استعداد للعمل في المنظمة باستمرار. (Youcef et al, 2016, P.198)، بينما تشير مغادرة العمل إلى احتمال ترك الموظف المنظمة في المستقبل القريب.

التعريف الإجرائي للإستبقاء الوظيفي: يعرف الإستبقاء الوظيفي بأنه قرار يتخذه الموظف للبقاء في وظيفته في المنظمة التي يعمل بها ولا يتركها حتى يتقاعد من العمل.

أهداف الإستبقاء الوظيفي:

وذكر (صيام، 2013) أن المنظمات نسعى جاهدة لتحقيق العديد من الأهداف من خلال الإستبقاء الوظيفي وتتجلى هذه الأهداف فيما يلي:

1. تحقيق أعلى مستوى من الموائمة والتوافق بين متطلبات المنظمة وتوقعاتها مع متطلبات وتوقعات تلك الموظفين الذين يعملون بها.

2. تحديد الخصائص المميزة التي يمتلكها هؤلاء الموظفين وذلك للتمكن من استثمارها مستقبلاً في إجتذاب وتوظيف موظفين جدد في المنظمة.
3. التنبؤ المسبق بالاستنزاف الذي قد يحصل نتيجة تسرب المواهب البشرية من المنظمة وتوقع الأسباب التي قد تؤدي إلى ذلك وتحديد الأسلوب الأمثل لمعالجتها.
4. تشجيع الموظفين الآخرين في المنظمة من ذوي الأداء الضعيف والمتوسط على الرفع من مستوى أدائهم وذلك لما يرونه من الجهود المبذولة من قبل الإدارة في المحافظة على المواهب في المنظمة وإستبقائهم، وذلك من خلال التعلم والتفاعل الجماعي.
5. التقليل من تكاليف الفرصة البديلة وتكاليف التوظيف المرتبطة بترك الموظف للمنظمة.
6. توافر المنظمة على مخزون من المواهب البشرية والذي يمكن المنظمة من المنافسة وإستدامة نجاحها على المدى الطويل.
7. تحديد أفضل الممارسات والتي من شأنها أن تؤدي إلى إستبقاء الموظفين داخل المنظمة والعمل على تعزيزها.
8. تعزيز الموقع التنافسي للمنظمة في السوق وذلك من خلال قيام المنظمة بإستبقاء الموظفين لديها وخاصة الموهوبين والاستفادة منها في توسيع الحصة السوقية، على اعتبار أن المواهب بحد ذاتها ميزة تنافسية هذا فضلاً عن فارق القيم الاقتصادية التي تحدثه المواهب.
9. تحقيق رسالة المنظمة وفق رؤيتها من خلال الحرص على توفير كادر مميز قادر على تطبيق الإستراتيجية العملية من خلال الفهم العميق والقدرة على إنجازها.
10. يعتبر الإستبقاء الوظيفي جزء مهم من العملية الأكبر وهي "إدارة الموارد البشرية" لذلك فهو يهدف إلى دعم الممارسات الأخرى لإدارة الموارد البشرية، من إستقطاب، تهيئة، وتنمية الموارد البشرية، بحيث أن هذه الجهود يتم الإستفادة منها بالشكل المناسب من خلال التطبيق الفعال لعملية الإستبقاء الوظيفي.

3- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة هي أحد أهم المحاور الرئيسية التي يقوم عليها موضوع الدراسة، حيث إنها تمثل الإطار الفكري والمرجعي للدراسة، كما أنها تساعد في صياغة مشكلة الدراسة وبناء فروضها

فضلاً عن توضيح ما توصل إليه الباحثون من نتائج ومقارنة ذلك مع الدراسة الحالية، وذلك لمعرفة مدى الاختلاف والاتفاق فيما بينهما، وفي ضوء ما سبق تم عرض بعض الدراسات السابقة بالشكل التالي:

1- دراسة (الزهراني، 2015) بعنوان: "محددات الاحتفاظ الوظيفي وأثرها على بقاء العاملين في

المنظمات: دراسة تطبيقية على مدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر محددات الاحتفاظ الوظيفي (بيئة العمل المواتية، توازن الحياة مع العمل، الرضا الوظيفي، دعم وتقدير المشرفين، الاتصالات) على بقاء العاملين بمدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدم أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة، تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بمدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية بمدينة الرياض. وتمثلت عينة الدراسة في (450) موظف من العاملين بمدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية، وكان عدد الاستبانات الخاصة بالدراسة (400) استبانة.

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين محددات الاحتفاظ الوظيفي (بيئة العمل المواتية، توازن الحياة مع العمل، الرضا الوظيفي، دعم وتقدير المشرفين، الاتصالات) وبقاء الموظفين بمدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية، وأوصى الباحث بضرورة تقديم الحوافز المادية والمعنوية التي تساهم في بقاء العاملين بالمستشفى بصورة تنافسية.

2- دراسة (صفراني، 2018) بعنوان: "عوامل الإستبقاء وأثرها على إتجاهات الأفراد العاملين

نحو التسرب الوظيفي: دراسة حالة العاملين بمؤسسة سونلغاز _ حاسي الرمل الأغواط".

هدفت الدراسة إلى دراسة واقع ظاهرة التسرب في منظماتنا وإظهار مدى تأثير عوامل الإستبقاء وال جذب في الحفاظ على الموارد البشرية واتجاهاتها نحو التسرب الوظيفي، من خلال استطلاع آراء بعض العاملين في مؤسسة سونلغاز، وتم استخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات.

وتوصلت النتائج إلى أن هناك علاقة عكسية بين عوامل الإستبقاء واتجاهات الأفراد نحو التسرب الوظيفي، كما يظهر أثر هذه العوامل في محور تصميم العمل، كما لم تظهر الدراسة فروقاً في اتجاهات الأفراد نحو التسرب الوظيفي تعزي لكل من العوامل الشخصية المتمثلة في كل من (العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة، الحالة الاجتماعية).

3- دراسة (Irabor & Okolie, 2019) بعنوان: "A Review of Employees Job Satisfaction and its Affect on their Retention"

"مراجعة لرضا الموظفين عن العمل وأثر ذلك على استبقائهم".

هدفت الدراسة إلى فحص العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، وكذلك دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وأثره على استبقاء الموظفين.

وأظهرت النتائج أن التحديات التي تواجه المنظمات ليس فقط إدارة مواردها البشرية ولكن أيضاً إرضائهم والاحتفاظ بهم، وأن الرضا الوظيفي والاستقلالية ودعم المشرفين هم من أهم العوامل التي تؤدي إلى الاحتفاظ بالموظفين وضمان بقائهم مع المؤسسة، وأن تأمين القوى العاملة الماهرة والاحتفاظ بها يلعب دوراً مهماً لأي منظمة في تحقيق ميزة تنافسية.

4- دراسة (أبو الحسن وآخرون، 2021) بعنوان: "أثر جودة الحياة الوظيفية على تحقيق أهداف المنظمة: دراسة تطبيقية".

المنظمة: دراسة تطبيقية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها الثلاثة (الأجور والرواتب، التدريب، المسؤولية الاجتماعية) على تحقيق أهداف المنظمة من حيث الأبعاد المتمثلة في (تحقيق ميزة تنافسية، تحسين الأداء) وذلك بالتطبيق على قطاع البنوك التجارية الحكومية داخل جمهورية مصر العربية، ويتمثل مجتمع الدراسة من مجتمعين وهما: المجتمع الأول وهم العاملون في فروع البنوك التجارية المصرية الحكومية (البنك الأهلي المصري، بنك مصر، بنك القاهرة) داخل محافظتي القاهرة والجيزة، والبالغ عددهم (27880)، كما تمثل المجتمع الفرعي الثاني في جميع العملاء المتعاملين مع البنوك التجارية الحكومية لمختلف الفروع داخل محافظتي القاهرة والجيزة، والبالغ عددهم (1000000) مفردة تقريباً، كما بلغت عينة الدراسة (384) مفردة من العاملين ممثلة من المجتمع الأول للدراسة، كما بلغت عينة الدراسة (384) مفردة من العملاء ممثلة من المجتمع الثاني للدراسة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط قوي بين التطبيق الفعلي لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها الثلاثة (الأجور والرواتب، التدريب، المسؤولية الاجتماعية) وبين تحقيق الأهداف التنظيمية بأبعادها (تحقيق ميزة تنافسية، تحسين الأداء) داخل البنوك محل الدراسة.

5- دراسة (Algazlan et al, 2022) بعنوان "Association between intention to

leave work and quality of work-life of Saudi Pharmacists".

"العلاقة بين نية ترك العمل وجودة الحياة الوظيفية للصيادلة السعوديين".

هدفت هذه الدراسة لتحديد العلاقة بين نية ترك العمل وجودة الحياة الوظيفية للصيادلة في المملكة العربية السعودية، وتم إجراء هذه الدراسة باستخدام الاستبانة، وتكونت الاستبانة من مقياسين (مقياس جودة الحياة الوظيفية، ومقياس نية المغادرة)، وتم تحليل البيانات باستخدام الاختبارات الإحصائية الوصفية والتحليلية، وتم الاستجابة لعدد (284) استمارة بنسبة (76.5%) من أصل (371) استمارة. توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط كبيرة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل، ويشير هذا إلى أن النية الأعلى للمغادرة كانت مرتبطة بانخفاض جودة الحياة الوظيفية بين الصيادلة السعوديين. وأوضحت النتائج أيضاً أن تحسين جودة الحياة الوظيفية للصيادلة على الاحتفاظ بخدماتهم في مختلف القطاعات.

6- دراسة (Soroya et al, 2022) بعنوان "Information Professionals` quality of

work-life and its impact on their job performance".

"جودة الحياة الوظيفية لمهني المعلومات وتأثيرها على الأداء الوظيفي".

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي لمهني المعلومات، وتم ملء استبيان بواسطة (130) مكتبياً محترفاً، وكان مجتمع الدراسة متخصصاً في المعلومات الأكاديمية (IPS) يخدم المكتبات الجامعية في لاهور- باكستان، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.

توصلت النتائج إلى أن الرضا الوظيفي هو مؤشر رئيس للأداء الوظيفي إلى جانب التحكم في الوظيفة والرفاهية العامة (GWB)، يتأثر سلوك العمل غير المنتج (CWB) وهو سلوك سلبي بشكل كبير بضعف الرضا الوظيفي (JS)، والتوتر، ومشاعر التعاسة، وانخفاض استقلالية مكان العمل، وتشير الدراسة إلى أنه إذا كان بالإمكان التلاعب بشكل إيجابي في ضعف الرضا الوظيفي والتوتر ومشاعر التعاسة وانخفاض استقلالية مكان العمل، فقد يتم تقليل سلوك العمل غير المنتج (CWB) وهناك طرق لتحسين الرضا الوظيفي (JS) من (IPS).

4- الدراسة الاستطلاعية⁽¹⁾:

استهدفت تلك الدراسة التوصل لبعض المؤشرات المتعلقة بمدى إدراك المسؤولين والعاملين في عينة من شركات صناعة الدواء بالشرقية لطبيعة مفهوم وخصائص جودة الحياة الوظيفية الموجودة في منظماتهم، وكذلك إدراكهم لواقع وخصائص الإستبقاء الوظيفي، وذلك في الفترة ما بين أول مايو وحتى أول يونية (2021)، ويعرض الجدول رقم (1) تفصيلاً للمؤشرات الخاصة بمتغيرات تلك الدراسة.

جدول رقم (1)

نتائج مؤشرات الدراسة الاستطلاعية المتعلقة بمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	متواجد بدرجة كبيرة	متوافر بدرجة متوسطة	متوافر بدرجة صغيرة
جودة الحياة الوظيفية	40%	25%	35%
الإستبقاء الوظيفي	35%	30%	35%

المصدر: إعداد الباحث بناء على قيم المتوسط الحسابي لأراء مفردات العينة الاستطلاعية.

- بالنسبة لمؤشرات جودة الحياة الوظيفية: أشارت نتائج جدول رقم (1) إلى انقسام بين آراء العاملين في الشركات موضع الدراسة الاستطلاعية فيما يتعلق بإدراكهم حول مدى توافر خصائص جودة الحياة الوظيفية، فبينما أكد 45% منهم علي توافر جودة الحياة الوظيفية بدرجة كبيرة والمتمثلة في (مشاركة العاملين في اتخاذ القرار، نظم الترقيه والتقدم الوظيفي، الأمان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، الصحة والسلامة المهنية، نظم التعويضات، بيئة العمل المادية). ومتوسطة بنسبة 25% ، بينما رأي الآخرين (وتبلغ نسبتهم 35%) توافر هذه العوامل بدرجة صغيرة.

- بالنسبة لمؤشرات الإستبقاء الوظيفي: كشفت النتائج عن أن نسبة 65% من إجمالي مفردات تلك الدراسة مدركين لتوافر الإستبقاء الوظيفي بدرجة كبيرة ومتوسطة والمتمثلة في (بيئة العمل المواتية، توازن الحياة مع العمل، تقدير ودعم المشرفين، الاستقلالية، الاتصالات، الرضاء

¹-اعتمدت تلك الدراسة علي أسلوب المقابلات الشخصية المتعمقة - وباستخدام دليل يتضمن مجموعة من الأسئلة ذات النهايات المفتوحة والمغلقة، ولقد جري تنفيذها علي عينة ميسرة قوامها 30 مفردة، وفي ثلاث شركات تمثل عينة ميسرة من مجتمع البحث (شركات الادوية بالعاشر من رمضان) ، وتمثلت هذه الشركات الثلاثة في (شركة ابيكو وشركة مينا فارم وشركة دلنا فارم).

الوظيفي)، في حين يري 35% من مجموع مفردات العينة الاستطلاعية أن خصائص الإستبقاء الوظيفي متوافرة بدرجة صغيرة.

5- مشكلة الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الاستطلاعية يتضح أن مشكلة الدراسة تتمثل

في السؤال التالي:

- ما تأثير جودة الحياة الوظيفية(مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، نظم الترقية والتقدم الوظيفي، الأمان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، الصحة والسلامة المهنية، نظم التعويضات، ظروف بيئة العمل المادية) على الإستبقاء الوظيفي(بيئة العمل المواتية، توازن الحياة مع العمل، الرضاء الوظيفي، تقدير ودعم المشرفين، الاستقلالية، الاتصالات) بشركات الأدوية محل الدراسة؟

ويتفرع من هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما أبعاد جودة الحياة الوظيفية بشركات الأدوية محل الدراسة؟
2. ما أبعاد الإستبقاء الوظيفي للموظفين العاملين بشركات الأدوية محل الدراسة؟
3. ما تأثير عوامل جودة الحياة الوظيفية (مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، نظم الترقية والتقدم الوظيفي، الأمان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، الصحة والسلامة المهنية، نظم التعويضات، ظروف بيئة العمل المادية) على الإستبقاء الوظيفي(بيئة العمل المواتية، توازن الحياة مع العمل، الرضاء الوظيفي، تقدير ودعم المشرفين، الاستقلالية، الاتصالات) للعاملين بشركات الأدوية محل الدراسة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات أفراد الدراسة نحو تأثير جودة الحياة الوظيفية (مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، نظم الترقية والتقدم الوظيفي، الأمان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، الصحة والسلامة المهنية، نظم التعويضات، ظروف بيئة العمل المادية) على الإستبقاء الوظيفي (بيئة العمل المواتية، توازن الحياة مع العمل، الرضاء الوظيفي، تقدير ودعم المشرفين، الاستقلالية، الاتصالات) طبقاً للمتغيرات التنظيمية؟

6- أهداف الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على استبقاء الموظفين العاملين بشركات الأدوية محل الدراسة، وينبثق من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية أهمها:

1. تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية بشركات الأدوية محل الدراسة.
2. تحديد أبعاد الاستبقاء الوظيفي للعاملين بشركات الأدوية محل الدراسة.
3. الوقوف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستبقاء الوظيفي للعاملين بشركات الأدوية محل الدراسة.
4. الكشف عن الفروق في استجابات أفراد الدراسة نحو تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاستبقاء الوظيفي طبقاً للمتغيرات التنظيمية.

7- أهمية الدراسة:

ترجع أهمية هذه الدراسة إلى عدة عوامل واعتبارات لعل من أهمها ما يلي:

• الأهمية العلمية:

تمثلت الأهمية العلمية في محاولة الكشف عن العلاقة بين عوامل جودة الحياة الوظيفية والاستبقاء الوظيفي يمثل محاولة لتحقيق الاستفادة في البيئة المصرية، والكشف عن طبيعة وحجم تأثير عوامل جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة على الاستبقاء الوظيفي سوف يسهم في التوصل لصياغة السياسات والخطط لاستثمار الاستبقاء الوظيفي للعاملين في الإنتاجية وغرس ثقافة حب المنظمة ودعم العلاقات داخل التنظيم.

• الأهمية التطبيقية:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية مجال تطبيقها والذي يتمثل في الموظفين العاملين بشركات الأدوية محل الدراسة من خلال تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في شركات قطاع صناعة الدواء، يمكن لها الإسهام في الوصول إلى مؤشرات عالية للأداء وبالتالي زيادة الإنتاجية بالشركات محل الدراسة، كما تشكل النتائج التي تسفر عنها الدراسة مرشداً يساعد متخذي القرار

على الأخذ بأهمية جودة الحياة الوظيفية ودورها في تفعيل القدرة التنافسية في مجال الصناعة بصفة عامة، وصناعة الدواء بصفة خاصة.

8- فروض الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة يمكن صياغة فروض الدراسة كما يلي:

- **الفرض الرئيس الأول:** توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، نظم الترقية والتقدم الوظيفي، الأمان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، الصحة والسلامة المهنية، نظم التعويضات، ظروف بيئة العمل المادية) والإستبقاء الوظيفي (بيئة العمل المواتية، توازن الحياة مع العمل، الرضاء الوظيفي، تقدير ودعم المشرفين، الاستقلالية، الاتصالات) بشركات الأدوية محل الدراسة.
- **الفرض الرئيس الثاني:** توجد اختلافات ذات دلالة معنوية في آراء أفراد الدراسة تجاه تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإستبقاء الوظيفي للعاملين بين شركات القطاع العام وشركات القطاع الخاص.

9- متغيرات الدراسة:

تتمثل متغيرات الدراسة في الآتي:

(أ) **المتغير المستقل:** ويتمثل في جودة الحياة الوظيفية وأبعادها وهي:

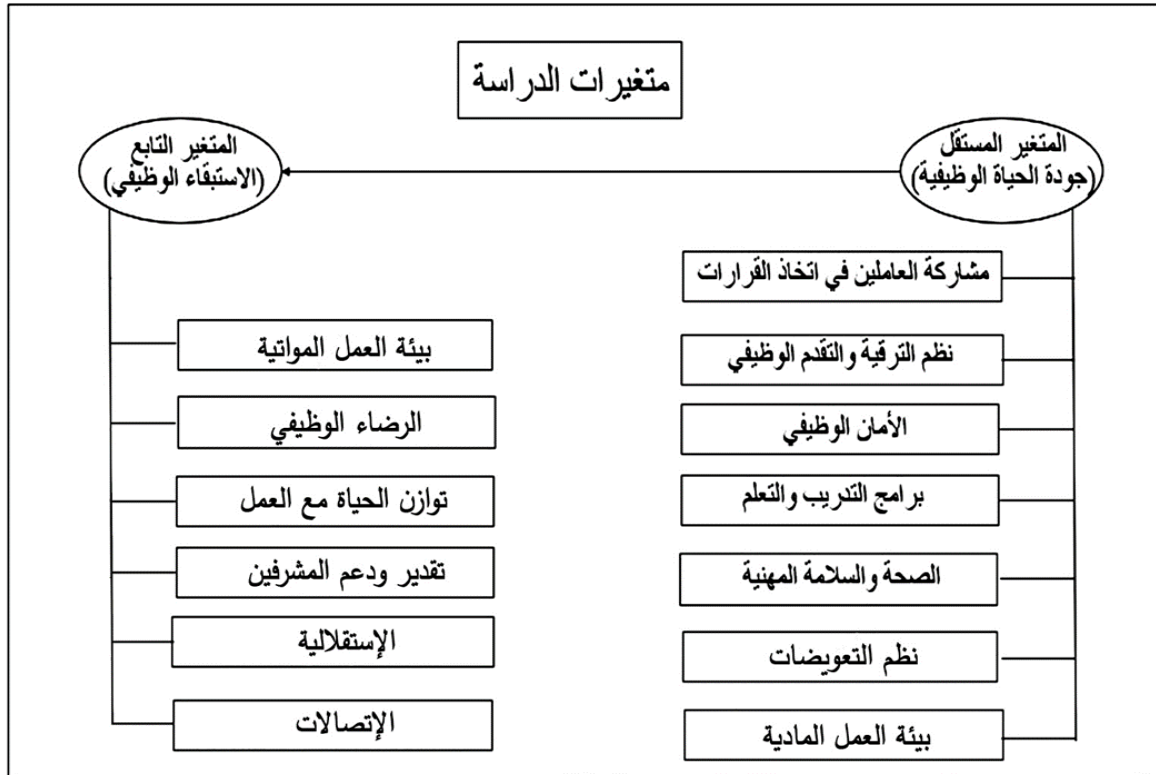
1. مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.
2. نظم الترقية والتقدم الوظيفي.
3. الامان الوظيفي.
4. برامج التدريب والتعلم.
5. الصحة والسلامة المهنية.
6. نظم التعويضات.
7. بيئة العمل المادية.

(ب) **المتغير التابع:** ويتمثل في الإستبقاء الوظيفي وأبعاده وهي:

1. بيئة العمل المواتية.

2. الرضاء الوظيفي.
3. توازن الحياة مع العمل.
4. تقدير ودعم المشرفين.
5. الاستقلالية.
6. الاتصالات.

وفيما يلي يوضح الشكل رقم (1) نموذجاً لمتغيرات البحث:



المصدر: من اعداد الباحث بالإعتماد علي الدراسات السابقة.

شكل رقم (1) نموذج متغيرات الدراسة

9- مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في شركات صناعة الأدوية التابعة للشركة القابضة لصناعة الأدوية بقطاع الأعمال العام، وشركات صناعة الأدوية في القطاع الخاص بمدينة العاشر من رمضان، حيث يبلغ عدد شركات إنتاج وتصنيع الدواء في قطاع الأعمال العام (11) شركة تابعة للشركة القابضة للأدوية، ويبلغ

عدد شركات إنتاج وتصنيع الدواء في القطاع الخاص (9) شركات عاملة في مدينة العاشر من رمضان، وبالتالي فإن مجتمع البحث يتكون من (20) شركة لإنتاج وتصنيع الدواء.

جدول رقم(2)

حجم عينة وأفراد الدراسة

القطاع	المستويات الادارية	الإدارة العليا	الإدارة الوسطي	الإدارة الإشرافية	الإجمالي
أولاً: شركات القطاع العام:					
1	شركة ممفيس للأدوية والصناعات الكيماوية	0	3	17	20
2	شركة النيل للأدوية والصناعات الكيماوية	1	3	18	22
3	الشركة العربية للأدوية والصناعات الكيماوية	2	1	17	20
4	شركة القاهرة للأدوية والصناعات الكيماوية	0	5	15	20
	إجمالي شركات القطاع العام	3	12	67	82
ثانياً: شركات القطاع الخاص:					
1	الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية "إيبكو"	3	19	16	38
2	شركة مينا فارما للأدوية	20	2	2	24
3	شركة الدلتا للصناعات الدوائية "دلتا فارما"	2	25	3	30
	إجمالي شركات القطاع الخاص	25	46	21	92
	إجمالي أفراد عينة الدراسة	28	58	88	174

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الشركات محل الدراسة.

تتمثل وحدات المعاينة في جميع الموظفين بالمستويات الإدارية الثلاثة بشركات قطاع الأدوية العام والخاص، وقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل في التعامل مع أفراد الدراسة، ولكن وجد الباحث صعوبة في تجميع البيانات من جميع شركات إنتاج وتصنيع الدواء في القطاعين (العام والخاص)، وتم الاستجابة لتجميع البيانات من (4) شركات من شركات القطاع العام، و(3) شركات من شركات القطاع الخاص بمدينة العاشر من رمضان. ويوضح جدول رقم (2) بيان بالشركات التي تمثل عينة الدراسة:

وبذلك يكون عدد أفراد الدراسة (174) فرد من العاملين بالشركات محل الدراسة.

10- أساليب جمع البيانات:

تم الاعتماد على الأسلوبين التاليين في إجراء هذه الدراسة وهما:

1. أسلوب الدراسة المكتبية:

من خلال الرجوع إلى الكتب والدوريات والرسائل العلمية والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة سواء باللغة العربية أو الأجنبية، والاطلاع على القوائم المالية والنشرات والتقارير الصادرة من الجهات المختلفة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

2. أسلوب الدراسة الميدانية:

من خلال الاعتماد على قائمة الاستقصاء والتي تشمل مجموعة من العبارات التي تغطي متغيرات الدراسة.

11- اختبار فروض الدراسة:

ينطوي هذا الجزء من الدراسة الميدانية على اختبار مدى صحة فروض الدراسة، ولما كان الهدف من الدراسة هو التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإستهقاء الوظيفي في قطاع الصناعات الدوائية المصرية. وذلك من خلال التعرف على مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثر ذلك على الإستهقاء الوظيفي.

1. اختبار الفرض الرئيس الأول:

ينص هذا الفرض على "توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، نظم الترقية والتقدم الوظيفي، الأمان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، الصحة والسلامة المهنية، نظم التعويضات، ظروف بيئة العمل المادية) والإستهقاء الوظيفي (بيئة العمل المواتية، توازن الحياة مع العمل، الرضاء الوظيفي، تقدير ودعم المشرفين، الاستقلالية، الاتصالات) للعاملين بشركات الأدوية محل الدراسة".

الفرض الفرعي الأول:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والإستهقاء الوظيفي في شركات الأدوية محل الدراسة.

قام الباحث بعمل تحليل الانحدار المتعدد وحصل على النتائج التالية:

لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد وعناصر مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والإستبقاء الوظيفي في شركات الأدوية محل الدراسة فقد تم الاعتماد على أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis في هذا التحليل من خلال برنامجه المتعلق بنموذج العلاقة ككل (برنامج) Enter، وبالعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع على حدة (برنامج الخطوات المتعاقبة Stepwise، (إدريس 2016، ص 58 ; 522, 2014, p522 ; 58) (Aaker et. al) وقام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد علي العلاقة بين أبعاد وعناصر مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الخاضعة للدراسة كمتغيرات مستقلة، والإستبقاء الوظيفي كمتغير تابع، ويمكن توضيح نوع وقوة هذه العلاقة في الجدول التالي رقم (3):

جدول رقم (3)

العلاقة بين مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والإستبقاء الوظيفي

(مخرجات أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis)

م	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار Beta	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2
1	يشارك العاملين في عملية صناعة القرارات. **	0,213	0,441	0,194
2	تشجع الإدارة العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات. **	0,233	0,427	0,183
3	يقوم المدير بتفويض الصلاحيات للعاملين. **	0,152	0,274	0,075
4	لدى العاملين القدرات والمهارات اللازمة لاتخاذ القرارات. **	0,272	0,335	0,112
	نتائج نموذج الانحدار ككل (نوع وقوة العلاقة بين جميع المتغيرات المستقلة وبين المتغير التابع باستخدام طريقة ENTER): معامل الارتباط R: معامل التحديد R2: قيمة (ف) المحسوبة F. Test: الدلالة الإحصائية للعلاقة FSig. في النموذج ككل	0.488 0.238 53.822 0.000		

* علاقة حقيقية عند مستوى دلالة إحصائية 0.05 وفقا لاختبار t-test

**علاقة حقيقية عند مستوى دلالة إحصائية 0.01 وفقا لاختبار t-test

نوع وقوة العلاقة:

اشتمل أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد على (4) عنصراً من عناصر مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الخاضعة للدراسة (كمتغيرات مستقلة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والمصدقية)، وكذلك على متغير واحد يتعلق بالإستبقاء الوظيفي (متغير تابع) وبتطبيق برنامج Enter تبين أن:

(أ) هناك علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين أبعاد وعناصر مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الخاضعة للدراسة (مأخوذة بشكل إجمالي)، والإستبقاء الوظيفي، عند مستوى (1%) وفقاً لاختبار (ف) وهذه العلاقة ذات قوة تصل إلى حوالي (488) وفقاً لمعامل الارتباط R في نموذج تحليل الانحدار ككل.

(ب) إضافة إلى ذلك فإن هذه الأبعاد تتمتع بقدرة في تفسير التباين تصل إلى حوالي (23%) وفقاً لمعامل التحديد R^2 في نموذج تحليل الانحدار ككل. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات (غنيم، 2020)، (العامري، 2021)، (أبو الحسن وآخرون، 2021) بينما تختلف مع نتائج دراسات (بومجان وآخرون، 2018)، (هنداوي، 2020).

الفرض الفرعي الثاني:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين نظم الترقية والتقدم الوظيفي والإستبقاء الوظيفي في شركات الأدوية محل الدراسة.

قام الباحث بعمل تحليل الانحدار المتعدد وحصل على النتائج التالية:

لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد وعناصر نظم الترقية والتقدم الوظيفي والإستبقاء الوظيفي في شركات الأدوية محل الدراسة وقام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد على العلاقة بين أبعاد وعناصر نظم الترقية والتقدم الوظيفي الخاضعة للدراسة كمغيرات مستقلة، والإستبقاء الوظيفي كمغير تابع، ويمكن توضيح نوع وقوة هذه العلاقة في الجدول التالي رقم (4):

جدول رقم (4)
العلاقة بين نظم الترقية والتقدم الوظيفي والإستبقاء الوظيفي
(مخرجات اسلوب تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

م	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار Beta	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2
1	توجد معايير واضحة للترقية والتقدم الوظيفي في المنظمة. **	0,248	0,402	0,162
2	تُمنح فرص الترقية والتقدم الوظيفي على أسس عادلة.	0,018	0,086	0,183
3	ترتبط نظم الترقية بالأداء في المنظمة. **	0,295	0,487	0,238
4	يمارس الأفراد عملهم في وظائف تناسب طموحاتهم وأهدافهم. **	0,316	0,522	0,273
5	توجد فرص مستقبلية للعاملين للترقية والتقدم الوظيفي. **	0,342	0,52	0,270
نتائج نموذج الانحدار ككل (نوع وقوة العلاقة بين جميع المتغيرات المستقلة وبين المتغير التابع باستخدام طريقة ENTER):		0,482		
معامل الارتباط R:		0,232		
معامل التحديد R2:		51,951		
قيمة (ف) المحسوبة F . Test:		0,000		
الدلالة الإحصائية للعلاقة FSig. في النموذج ككل				

*علاقة حقيقية عند مستوى دلالة إحصائية 0.05 وفقاً لاختبار t-test

**علاقة حقيقية عند مستوى دلالة إحصائية 0.01 وفقاً لاختبار t-test

نوع وقوة العلاقة:

اشتمل أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد على (4) عنصراً من عناصر نظم الترقية والتقدم الوظيفي الخاضعة للدراسة (كمتغيرات مستقلة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والمصدقية)، وكذلك على متغير واحد يتعلق بالإستبقاء الوظيفي (متغير تابع) وبتطبيق برنامج Enter تبين أن:

(أ) هناك علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين أبعاد وعناصر نظم الترقية والتقدم الوظيفي الخاضعة للدراسة (مأخوذة بشكل إجمالي)، والإستبقاء الوظيفي، عند مستوى (1%) وفقاً لاختبار (ف) وهذه العلاقة ذات قوة تصل إلى حوالي (48%) وفقاً لمعامل الارتباط R في نموذج تحليل الانحدار ككل.

(ب) إضافة إلى ذلك فإن هذه الأبعاد تتمتع بقدرة في تفسير التباين تصل إلى حوالي (23%) وفقاً لمعامل التحديد R^2 في نموذج تحليل الانحدار ككل. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات (سعد، 2021)، (بومجان وآخرون، 2018)، (عباس، عنيد، 2021)، (الهداب، المخلافي، 2020) بينما تختلف مع نتائج دراسات (الروميدي، أبو زيد، 2020)، (أبو الحسن وآخرون، 2021)، (العامري، 2021).

الفرض الفرعي الثالث:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الأمان الوظيفي والإستبقاء الوظيفي في شركات الأدوية محل الدراسة.

قام الباحث بعمل تحليل الانحدار المتعدد وحصل على النتائج التالية:

لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد وعناصر الأمان الوظيفي والإستبقاء الوظيفي في شركات الأدوية محل الدراسة وقام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد على العلاقة بين أبعاد وعناصر الأمان الوظيفي الخاضعة للدراسة كمتغيرات مستقلة، والإستبقاء الوظيفي كمتغير تابع، ويمكن توضيح نوع وقوة هذه العلاقة في الجدول التالي رقم (5):

جدول رقم (5)

العلاقة بين الأمان الوظيفي والإستبقاء الوظيفي

(مخرجات أسلوب تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

م	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار Beta	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2
1	يشعر العاملون بالاستقرار في المنظمة.**	0,284	0,474	0,224
2	تعاني المنظمة من ندرة في الموارد المالية.**	0,115	0,224	0,050
3	توفر المنظمة نظم تأمين للعاملين.	0,010	0,049	0,002
4	توفر المنظمة التغطية العلاجية لموظفيها.**	0,246	0,359	0,129
	نتائج نموذج الانحدار ككل (نوع وقوة العلاقة بين جميع المتغيرات المستقلة وبين المتغير التابع باستخدام طريقة ENTER): معامل الارتباط R: معامل التحديد R^2 : قيمة (ف) المحسوبة F. Test: الدلالة الإحصائية للعلاقة FSig. في النموذج ككل	0,594 0,353 14,943 0,000		

* علاقة حقيقية عند مستوى دلالة إحصائية 0.05 وفقاً لاختبار t-test

** علاقة حقيقية عند مستوى دلالة إحصائية 0.01 وفقاً لاختبار t-test

نوع وقوة العلاقة:

اشتمل أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد على (4) عنصراً من عناصر الأمان الوظيفي الخاضعة للدراسة (كمتغيرات مستقلة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والمصدقية)، وكذلك على متغير واحد يتعلق بالإستبقاء الوظيفي (متغير تابع) وبتطبيق برنامج Enter تبين أن:

(أ) هناك علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين أبعاد وعناصر الأمان الوظيفي الخاضعة للدراسة (مأخوذة بشكل إجمالي)، والإستبقاء الوظيفي، عند مستوى (1%) وفقاً لاختبار (ف) وهذه العلاقة ذات قوة تصل إلى حوالي (59%) وفقاً لمعامل الارتباط R في نموذج تحليل الانحدار ككل.

(ب) إضافة إلى ذلك فإن هذه الأبعاد تتمتع بقدرة في تفسير التباين تصل إلى حوالي (35%) وفقاً لمعامل التحديد R² في نموذج تحليل الانحدار ككل.

وبناءً على النتائج السابقة نرفض الفرض العدم ونقبل البديل، أي أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، نظم الترقية والتقدم الوظيفي، الأمان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، الصحة والسلامة المهنية، نظم التعويضات، ظروف بيئة العمل المادية) والإستبقاء الوظيفي للعاملين بشركات الأدوية محل الدراسة. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات (العامري، 2021)، (سعد، 2021)، (أبو الحسن وآخرون، 2021)، (الهداب، المخلافي، 2020) بينما تختلف مع نتائج دراسات (جهيد، عيسى، 2020)، (أوبختي، بوجنان، 2021)، (هنداوي، 2020)، (شاهين، 2019).

2. اختبار الفرض الرئيس الثاني:

ينص هذا الفرض على "توجد اختلافات ذات دلالة معنوية في آراء مفردات الدراسة في تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإستبقاء الوظيفي للعاملين بين شركات القطاع العام وشركات القطاع الخاص".

ولاختبار هذا الفرض ولتحديد نوع ودرجة العلاقة بين تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإستبقاء الوظيفي، فقد تم الاعتماد على أسلوب تحليل الارتباط باستخدام أسلوب بيرسون، (إدريس، 2016; Aaker et. al, 2014) وقام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل الارتباط بيرسون علي العلاقة

بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل، والإستبقاء الوظيفي كمتغير تابع، ويمكن توضيح نوع وقوة هذه العلاقة من خلال الجدول رقم (6).

جدول رقم (6)

العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الإستبقاء الوظيفي باختلاف نمط الملكية
(مخرجات تحليل Pearson)

درجة المعنوية	قيمة معامل Pearson	قيمة Chi-Square	العدد الحالات	نمط الملكية
0.000	.789	1746.763	82	القطاع العام
0.001	.768	1602.487	92	القطاع الخاص
0.000	.784	3272.786	174	الإجمالي

ويتضح من الجدول رقم(6) أن هناك علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الإستبقاء الوظيفي في القطاع العام طبقا لمعامل بيرسون (.789) عند مستوى معنوية 1% ، وكذلك وجود علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الإستبقاء الوظيفي في القطاع الخاص طبقا لمعامل بيرسون (.768) عند مستوى معنوية 1% .

وبالتالي فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل، أي أنه "لا توجد اختلافات ذات دلالة معنوية في آراء مفردات الدراسة في تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإستبقاء الوظيفي للعاملين بشركات القطاع العام وشركات القطاع الخاص" حيث لا يوجد اختلافات معنوية في آراء مفردات الدراسة تعزي لنمط الملكية (القطاع العام والخاص) نحو العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإستبقاء الوظيفي في قطاع الأدوية.

ومن وجهة نظر الباحث يرجع سبب ذلك إلى أنه تخضع شركات الأدوية لرقابة عالية، في كل من القطاعين العام والخاص. هذا يعني أن هناك الكثير من التداخل في أنواع العمل الذي يتم إنجازه والمهارات المطلوبة وتوقعات الموظفين. نتيجة لذلك من المرجح أن يكون لدى العاملين في كلا القطاعين وجهات نظر متشابهة حول أهمية عوامل جودة الحياة الوظيفية مثل التعويضات والمزايا والتوازن بين العمل والحياة وفرص التقدم.

بشكل عام يمكن أن يعزى عدم وجود اختلافات في آراء العاملين في القطاعين العام والخاص حول العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإستبقاء الوظيفي في شركات الأدوية إلى عدد من العوامل، من بينها تشابه العمل في كلا القطاعين، وأهمية جودة الحياة الوظيفية للعاملين.

أخيراً، تعد جودة الحياة الوظيفية عاملاً مهماً للموظفين في كل من القطاعين العام والخاص. الموظفون الذين يشعرون بالرضا عن التوازن بين العمل والحياة، والتعويضات، وفرص التقدم هم أكثر عرضة للبقاء مع شركتهم. نتيجة لذلك، من المفضل أن تركز شركات الأدوية على تحسين جودة الحياة الوظيفية لجميع موظفيها، بغض النظر عن القطاع. حيث أن هذا التركيز على جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى مستويات مماثلة من الإستبقاء الوظيفي بين العاملين في كلا القطاعين.

نتائج الدراسة:

تشير النتائج إلى أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير كبير على الإستبقاء الوظيفي. حيث تؤدي جودة الحياة الوظيفية العالية إلى زيادة الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وهذا يزيد من احتمالية بقائهم في وظيفتهم. كذلك تحسين الالتزام التنظيمي حيث تؤدي جودة الحياة الوظيفية العالية إلى تحسين الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، وهذا يزيد من احتمالية استمرارهم في العمل. أيضاً فإن جودة الحياة الوظيفية من أهم العوامل التي تقلل من الاستقالات الطوعية، حيث يتمتع الموظفون ببيئة عمل إيجابية وتحسين معيشتهم الوظيفية، وبالتالي يتم تحفيزهم على البقاء في وظائفهم. وتساهم جودة الحياة الوظيفية العالية في زيادة الإنتاجية والكفاءة لدى الموظفين، حيث يعملون بطريقة أكثر فعالية وإنتاجية في بيئة عمل محفزة. وبشكل عام، يمكن القول إن جودة الحياة الوظيفية تعد عاملاً مهماً في الإستبقاء الوظيفي، وأن تحسين جودة الحياة الوظيفية قد يساعد في تحسين معدلات الإستبقاء الوظيفي لدى الموظفين.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الميدانية من نتائج، يمكن عرض التوصيات التالية وذلك على النحو التالي:

1. تشجيع إدارات شركات الأدوية على إعطاء أهمية لجودة الحياة الوظيفية لموظفيهم، وتوفير

بيئة عمل تشجع على الاستقرار النفسي والمهني

2. تشجيع الموظفين بشركات الأدوية على المشاركة في صنع القرارات المهمة التي تؤثر على حياتهم العملية، مما يمنحهم شعوراً بالانتماء والتفاعل مع الشركة.
3. تحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين بشركات الأدوية من خلال توفير بيئة عمل صحية وأمنة ومريحة، وتوفير مزايا وفوائد تنافسية مثل التأمين الصحي وخطط التقاعد والإجازات المدفوعة الأجر والحوافز والمكافآت.
4. تشجيع العمل الجماعي وتقاسم المسؤولية والتعاون بين الموظفين وإدارة الشركة، وهذا يمكن أن يعزز العلاقات بينهم وتعزيز الانتماء إلى الشركة.
5. توفير توازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين بشركات الأدوية، من خلال توفير مرونة في ساعات العمل والإجازات، وهذا يمكن أن يحسن جودة الحياة الشخصية للموظفين ويؤدي إلى رضا أكبر عن العمل.
6. توفير فرص النمو المهني: يمكن للشركات تعزيز جودة الحياة الوظيفية عن طريق توفير فرص النمو المهني للموظفين، وذلك يساعد على تحسين الرضا والالتزام بالعمل والإستبقاء الوظيفي.
7. زيادة اهتمام إدارات الشركات محل الدراسة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية بصفة خاصة التي تم تناولها في هذه الدراسة نظراً لما لها من تأثير معنوي على الإستبقاء الوظيفي، بما يمكنها من استخدامها كسلاح تنافسي لمواجهة الشركات المنافسة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- إدريس، ثابت عبد الرحمن. (2016)، "بحوث التسويق أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض"، دار النهضة العربية، القاهرة.
- أبو الحسن، محمد عبدالنظير عبدالسلام، وآخرون. (2021)، "أثر جودة الحياة الوظيفية على تحقيق أهداف المنظمة: دراسة تطبيقية"، رسالة ماجستير منشورة، كلية التجارة بنين، جامعة الأزهر، مصر، ص ص(1-157).
- الجندي؛ مصطفى. (2018)، "دور الإلتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية ونوايا الإستهقاء أو دوران العمل للممرضات العاملات في المستشفيات الجامعية المصرية"، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، جامعة سوهاج، كلية التجارة، المجلد الثاني والثلاثون، العدد الثاني.
- الروميدي، أبو زيد. (2020)، "أثر جودة الحياة الوظيفية علي الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط"، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، المجلد الرابع، العدد الأول.
- الزهراني، طارق. (2015)، " محددات الاحتفاظ الوظيفي وأثرها على بقاء العاملين في المنظمات: دراسة تطبيقية على مدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة.
- السيوطي، شلبي إسماعيل مرشد. (2017)، "جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية.
- الهبارنة، أحمد كريم. (2018)، "القيادة التحويلية وأثرها في الأداء الاستراتيجي- الدور المعدل لجودة حياة العمل: دراسة تطبيقية في دائرة الجمارك الأردنية"، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.

- الهداب، المخلافي.(2020) ، "أثر جودة الحياة الوظيفية علي الاحتراق الوظيفي دراسة ميدانية علي عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض"، *المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المجلد الأربعون، العدد الثالث، ص (233-254).*
- بومجان وآخرون.(2018) ، "جودة الحياة الوظيفية وأثرها علي الأداء الوظيفي دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة- الجزائر"، *مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثاني، ص(121-143).*
- جاد الرب، سيد محمد. (2008)، "جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة، مصر، ص 28.
- جهيد، عيسى.(2020)، "أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي دراسة تطبيقية علي عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل"، *مجلة الإستراتيجية والتنمية، جامعة عبدالحميد بن باديس مستغانم، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المجلد العاشر، العدد الأول، ص(179-198).*
- صفراني، عائشة. (2018)، "عوامل الإستبقاء وأثرها على اتجاهات الأفراد العاملين نحو التسرب الوظيفي: دراسة حالة العاملين بمؤسسة سونلغاز-حاسي الرمل الأغواط"، *مجلة دراسات العدد الاقتصادي، جامعة عمار تليجي الأغواط، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المجلد التاسع، العدد الأول، الجزائر، ص ص(57-83).*
- صيام، عزيزة عبدالرحمن. (2013)، "واقع تطبيق نظام إدارة المواهب البشرية من وجهة الإدارة الوسطى والعليا"، دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة، *رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.*

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Aaker, D.A., Kumar, V. and Day, G.S., (2014), "Marketing Research (10th edition)", John Wiley and Son Inc., New York.
- Algazlan, Nouf et al., (2022), "Association between intention to: leave work and quality of work-life of Saudi Pharmacists", **Saudi**

Pharmaceutical Journal, College of Pharmacy, Qassim University, Saudi Arabia, pp:(103-107).

- Chongryol Park, et al, (2019),“The impact of job Retention on Continuous Growth of Engineering and Informational Technology SMEs in South Korea”, MDPIAG.
- Irabor, I.E., Okolie, U.C, (2019), “A Review of Employees job satisfaction and its effect on their Retention”, Annals of spiru Haret University; **Economic series**, 19(2), PP:(93-114).
- Soroya, Saira Hanif., Sarwar, Tehmina, Soroya and Muhammad Shahid, (2022),” Information Professionals` quality of: work-life and its impact on their job performance”.
- Srivastava, S., Pathak, D. (2016), “Investingating the mediating effect of Psychological empowerment on Quality of work life-organisational commitment relationship: astudy on Indian It Sector managers”, **International Journal of Management Development**, 1(3), pp (196-214).
- Yashik, Mohammed. P (2014),” A Study Over the factors Affecting Quality of Work Life: An analysis of employees of a private limited company in Calicut Kerala, **International Journal of Management**, information, Vol.2, Issue 9, pp (9-14).
- Youcef, S., Ahmed,S. S. and Ahmed, B.(2016),“The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention by the Existence of OrganizationCommitment, and Intent to Stay as Intermediates Variables Using approach PLS in Sample Worker Department of Transport Saida”. **Management**, 6(6), pp. 198 – 202.

The effect of quality of work life on job retention

A Comparative Study on the Egyptian Pharmaceutical Industries Sector

Abstract

The study aims to determine the impact extent of work life quality dimensions (Employee participation in decision-making, promotion and career advancement systems, job security, training and learning programs, occupational health and safety, compensation systems, physical work environment conditions) on job retention across the companies under study. The study is based on the analytical descriptive approach, and the researcher relied on the survey list in collecting the primary data. The study population consists of all workers at the three administrative levels among the companies under study, where the size of the study population reached (174) individuals, The study reaches a set of results; the most important of which is the availability of work life quality dimensions among employees of the companies under study, as there is a significant relationship between the dimensions of quality in work life (employees' participation in decision-making, systems of promotion and career advancement, job security, training and learning programs, health Occupational safety, compensation systems, and physical work environment conditions) and job retention in the pharmaceutical companies under study.

Key words: Quality of work life, job retention, pharmaceutical companies.