

أثر جودة الحياة الوظيفية في معدل دوران العمل بالتطبيق على العاملين في بنك التضامن
الإسلامي (الرئاسة)

**The effect of the quality of work life on the application turnover rate
for employees of the Islamic Solidarity Bank - Sudan**

طارق عثمان عبدالله هلال¹، سهى أحمد أرباب عبدالرحمن²، ضياء الدين عمر عبد القادر³

¹ جامعة الجوف (السعودية)، Tarigosman8569@yahoo.com

² جامعة الجوف (السعودية)، suhaarbab@gmail.com

³ جامعة نيوكاسل (السودان)، diaaaldeenalameen@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/12/01

تاريخ القبول: 2020/10/24

تاريخ الاستلام: 2020/09/23

ملخص:

سعت الدراسة لتحقيق عدد من الأهداف منها ، التعرف على إيجابيات توفر جودة في الحياة الوظيفية، التعرف على الآثار السلبية لزيادة معدل دوران العمل بالمنظمة ، وإستخدام الباحثون المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة حيث تم توزيع إستبانة على عينة مكونة من (100) مفردة من مجمل العاملين بينك التضامن الإسلامي – فرع الخرطوم، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها ،وجود هيكل أجور جيد يساهم في استقرار العاملين وبتالي تقليل معدل دوران العمل، وجود بيئة عمل جيدة بالبنك ساهم في استقرار العاملين بالبنك ،ووضعت الدراسة بعض التوصيات منها ضرورة وضع نظام عادل للأجور يرضي جميع العاملين ويتناسب مع المهام والمسئوليات الموكلة اليهم، ضرورة الاهتمام بأخذ آراء العاملين وتشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرارات ، يجب أن تحدد الاحتياجات التدريبية بدقة بما يساهم في حل المشكلات التي تواجه العاملين والقيام بالعمل بكفاءة .
الكلمات المفتاحية: (الحياة الوظيفية ،دوران العمل ، اتخاذ القرارات ،ظروف العمل المادية ،الأجور)
تصنيف JEL : G12، O30.

Abstract:

The aims of this study include; identifying the positives of providing quality in the career, identifying the negative effects of increasing the work turnover rate in the organization. The researchers used the descriptive approach and the case study approach, the data collected from 100 individuals from the total staff of Al- Tadamoun Bank - Khartoum Branch, questionnaire was used to collect the data.

The results presented that; the existence of a good wage structure that contributes to the stability of workers and consequently reducing the turnover rate of work, the presence of a good work environment in the bank contributed to the stability of the bank's employees. The main recommendation is the necessity of establishing a fair wage system that satisfies all Workers and commensurate with the tasks and responsibilities assigned to them.

Keywords: Employment life, work turnover, decision-making, material working conditions, and wages.

Jel Classification Codes: G12, O30.

1. مقدمة

تعرض المنظمات في الوقت الراهن للكثير من الضغوطات الداخلية والخارجية والتي تأتيها من مصادر متعددة اقتصادية واجتماعية وتكنولوجية وثقافية وهي ذات تأثير مباشر وجوهري فيها مما يفرض على المنظمة ضرورة التعامل مع هذه الضغوطات بالقدر الذي يقلل من تأثيرها على مدى فاعليتها وقدراتها التنافسية، وبما ان هذه الضغوطات تؤثر بالموارد البشري كان لزاماً على المنظمات الاهتمام به وتقليل الآثار الناتجة عنها باعتبار أنه المورد الأكثر أهمية للتنظيم وعليه يتوقف نجاح المنظمة من عدمه، ولذلك كان على المنظمات الاهتمام بضرورة وجود بيئة عمل جيدة تساهم في تحقيق العامل لمستويات أداء عالية وذلك من خلال الاهتمام بكل تفاصيل الوظيفة بالقدر الذي يجعلها متناسبة مع ميول واتجاهات الموظف لكي تساهم في تحقيق الرضى الوظيفي وتحقيق قدر من الولاء للوظيفة مما ينعكس بطريقة إيجابية على مستوى الأداء بشكل عام .

2- مشكلة البحث:

تمثل مشكلة البحث في أن عدم الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية متمثلة في الأبعاد التي تم اختيارها من قبل الباحثين وهي (الأجور - المشاركة في اتخاذ القرارات - ظروف العمل المادية - التدريب) يؤثر

على معدل دوران العمل في المنظمات حيث أن زيادة معدل دوران العمل مؤشر على وجود خلل واضح في الأنظمة المتبعة والذي يؤثر بدوره على الاستقرار والإنتاجية وتقديم أفضل الخدمات وعليه تمت صياغة المشكلة في التساؤلات التالية :

- __ هل توجد علاقة بين نظام الأجور ومعدل دوران العاملين .
- __ هل توجد علاقة بين ظروف العمل المادية ومعدل دوران العاملين.
- __ هل توجد علاقة بين المشاركة في إتخاذ القرار ومعدل دوران العاملين .
- __ هل توجد علاقة بين التدريب ومعدل دوران العمل.

3- أهداف البحث:

- __ التعرف على إيجابيات توفر جودة في الحياة الوظيفية .
- __ التعرف على الآثار السلبية لزيادة معدل دوران العمل .
- __ التوصل الى نتائج قد تسهم في مساعدة المنظمات في تخفيض معدل دوران العمل من خلال تطبيق جودة الحياة الوظيفية .

4- أهمية البحث:

يسهم البحث في رفق المكتبة العربية بالمزيد من الدراسات حول جودة الحياة الوظيفية وسد النقص فيها .

توفر هذه الدراسة نموذج استرشادي لمتخذي القرار في المنظمات حول أهمية بحوث الحياة الوظيفية وما يترتب عليها من الحصول على رضا الموظفين والشعور بالرضى الوظيفي بما يساهم في زيادة الإنتاجية .

5- فرضيات البحث :

وضعت فرضية رئيسية على النحو التالي :

- __ هناك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية و معدل دوران العمل واستخرجت منها الفرضيات الفرعية التالية :
- __ هناك علاقة بين الأجور و معدل دوران العمل .
- __ هناك علاقة بين المشاركة في إتخاذ القرار و معدل دوران العمل .
- __ هناك علاقة بين ظروف العمل المادية و معدل دوران العمل .
- __ هناك علاقة بين التدريب و معدل دوران العمل .

6- منهج البحث : استخدم الباحثون المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة حيث تم توزيع عدد (100 إستبانة) على عينة الدراسة .

7- الدراسات السابقة :

/ دراسة (2019)Rehan Sohail But:

يهدف البحث الي دراسة أثر العوامل التحفيزية القيادة وجودة حياة العمل علي الرضا الوظيفي للموظفين ، تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات لأثبت العلاقة بين المتغيرات ، حيث أن الدراسة تساعد المديرين التنفيذيين من مختلف الإدارات في جامعة جيانغسو . اختتمت الدراسة ببعض الآراء الموجزة التي تحتاج المنظمة الي ادراكها لأهمية القيادة الجيدة وجودة حياة العمل لزيادة مستوي الرضا الوظيفي . أوصت الدراسة بضرورة أن تلهم الشركات موظفيها للعمل بجد لتحقيق أهداف الشركة و أهدافهم .

/ دراسة (2019)Jenish Patel:

هدفت الدراسة الي تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية علي رضا الموظفين حيث تشير جودة حياة العمل الي ملائمة أو عدم ملائمة بيئة العمل للعاملين في المنظمة فهناك علاقة مباشرة بين جودة حياة العمل ونتاجية الموظف ، فالهدف هو معرفة الجودة الشاملة لحياة العمل في المؤسسة وتأثيرها علي حياة العاملين في العمل .

تحدد الدراسة الترقيات و الرواتب و الاجازة عوامل مهمة تؤثر علي نوعية حياة العمل . توصلت الدراسة الي عدة نتائج منها : أن الموظفون راضون عن حالة عمل الشركة ويتم تحفيز غالبية الموظفين من خلال أسلوب تعزيز القرار والمشاركة . كانت أهم التوصيات : يجب أن تركز الشركة علي احترام الموظفين في مكان العمل و مكافأة من قاموا بإنجاز الأهداف حتي تتمكن الشركة من تحقيق نمو مستمر في المستقبل .

/ دراسة : (2019)Jayarani Ramawickrama

يهدف البحث الي اجراء دراسة منهجية فيما يتعلق بالالتزام التنظيمي وتأثيرها الوسيط علي العلاقة بين جودة حياة العمل والأداء الوظيفي ، تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات . جاءت النتائج متوافقة مع الفرضيات الموضوعية حيث أثبتت أن الالتزام التنظيمي توسط بنجاح في العلاقة بين جودة حياة العمل والأداء الوظيفي وقد تمت مناقشة الآثار المترتبة علي النظرية والتطبيق.

/ دراسة : همام سمير حمادنة (2019).

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس ، تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات . توصلت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً جداً لجميع مجالات الدراسة ككل .

/ دراسة : شاكر جار الله الخشالي ومجدد محمد الحوامدة (2019) .

هدفت الدراسة الى اختبار أثر التشارك بالمعرفة علي جودة حياة العمل ، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من 207 من العاملين في شركات الصناعات الغذائية الأردنية . توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها : أن العاملين حريصين علي نقل معارفهم الضمنية وتبادلها مع زملائهم كما أنهم يشاركون زملائهم خبراتهم و أفكارهم ووجود أثر للتشارك بالمعرفة في جودة حياة العمل . خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات منها : ضرورة قيام الشركات بتشجيع العاملين علي تبادل المعرفة ، ضرورة الانتباه الي تطوير قدرات العاملين .

/ دراسة : صبا نوري الحمداني ومحمد الخولاني (2018).

تهدف الدراسة الى التعرف علي التفكير الاستراتيجي علي جودة الحياة الوظيفية ، أكدت النتائج علي وجود أثر إيجابي للتفكير الاستراتيجي علي جودة الحياة الوظيفية و أن هناك أثر لعناصر التفكير الاستراتيجي : النوايا الاستراتيجية وقيادة الافتراضات ، الفكر الشمولي باستثناء التصور النظمي كمدخل في تحسين جودة الحياة الوظيفية . وخرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها : ضرورة تطوير الوعي لدى المدراء ليكونوا أكثر استعدادا لمواجهة الاحداث غير المتوقعة ولديهم القدرة علي التصور النظمي والتكيف مع المتغيرات المفاجئة وتنمية الموارد الداخلية التي تمكنهم من معالجة المشكلات في المستقبل .

/ دراسة (Umar Mufeed 2018):

يهدف البحث الى دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة حياة العمل في مؤسسات الدراسة حيث أجريت الدراسة علي عينة مكونة من 143 عضو من أعضاء هيئة التدريس من خمس كليات تأسيسية في مقاطعة سرينغاغا توصلت الدراسة الي العديد من النتائج أهمها أن القيادة تؤثر بشكل كبير علي جودة حياة العمل في مؤسسات الدراسة . اقترحت الدراسة عدة توصيات أهمها أن القيادة التحويلية تحتاج الى مزيد من التعزيز من أجل تحسين جودة حياة العمل في مؤسسات الدراسة . كما أن الدراسة

غطت الكليات في منطقة سرينغار فقط لذلك يوصي الباحث بأن تجري دراسات على كليات أخرى بمناطق أخرى .

/ دراسة (Herda Gunawan and Rezki Amalia) 2015):

يهدف البحث الى معرفة أثر الأجور على أداء العاملين من خلال جودة حياة العمل . أظهرت الدراسة أن الأجور لها أثر سلبي على الأداء الذي يخضع للإشراف على جودة حياة العمل بسبب تأثير الدافع الجوهرى (جودة حياة العمل) أقوى من الدافع الخارجى(الأجور) . حيث أن الاشراف على جودة حياة العمل هي التي تضعف متغير الأجور . أوصت الدراسة بأجراء مزيد من البحوث لتوسيع البحث عن طريق إضافة متغير مستقل يؤثر علي أداء الموظفين .

1-جودة الحياة الوظيفية :

1-2 مفهوم جودة الحياة الوظيفية

عرف مفهوم جودة الحياة الوظيفية على أنه مجموعة الأنشطة المتكاملة والمستمرة التي تهدف لتحسين كافة الجوانب التي تؤثر في الحياة الوظيفية للعاملين بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة . وعرفت بأنها بعض العوامل المترابطة التي تشير الى ضرورة دراستها من أجل بناء نسق مفاهيمي قابل للقياس والمتعلق بالرضى المهني والمشاركة في العمل والتحفيز والسلامة والأمن والإنتاجية وغيرها من العوامل وحددت أبعادها في، ظروف العمل المادية ،مشاركة العاملين في الإدارة، رفاية العاملين .

هناك عدد من الأسباب تدفع المنظمات بالاهتمام بجودة الحياة الوظيفية منها:

1 _ ارتفاع مستوى المنافسة بين الشركات وازدياد الاهتمام بمفهوم الجودة.

2 _ ارتفاع مستوى طموح الموظفين وحرصهم على تحقيق نجاحات شخصية.

3 - المشاكل المتعلقة بترك الموظفين لوظائفهم لأسباب نفسية أو جسدية.

1-2اتخاذ القرارات:

عرفت عملية اتخاذ القرارات على أنها عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة واختيار أنسبها بناء على النتائج المتوقعة من كل بديل .

وعرفت بأنها عملية معرفية تهدف للاستجابة للظروف المحيطة والراهنه من خلال الاختيار بن البدائل، والتمكن من التنبؤ بالنتائج المتوقعة وهي نتاج لعملية تفكير وتحليل.

1-3 ظروف العمل المادية

تعتبر من الأبعاد المهمة والمؤثرة في جودة حياة العمل، وتشير الى ما يتوفر للمنظمة من مكان عمل مجهز بكل الآليات والمعدات التي يحتاجها العامل حتى يستطيع أن يؤدي ما عليه من مهام وواجبات، ولأن لكل عمل ظروف خاصة تؤثر في اتجاهات العامل وسلوكه ولذلك يفضل كل عامل أن يكون في مكان عمل مريح ومناسب له، وهناك عدد من النقاط التي يجب الاهتمام بها عند تصميم الوظائف منها :

تبسيط الوظيفة: ويقصد بها التخلص من المهام غير الضرورية والإبقاء على المهام الرئيسية فقط.

توسيع الوظيفة: وتعني إضافة مهام متعددة للوظيفة مما يشعر العامل بأهميته داخل المؤسسة وتقليل مستوى الملل لديه .

إثراء الوظيفة: وتعني إعطاء الموظف سلطات أعلى تمكنه من إتخاذ القرار دون الرجوع للسلطة الأعلى .

4-1 الأجور

إن الأجر هو عبارة عن مبادلة مالية فيما بين ما يقوم به العاملين من جهد بدني وعقلي وبين ما تدفعه المنظمة لهم في شكل أجور ومرتببات مالية أو حوافز ومكافآت غير مالية ، وكل هذا يساعد علي حفز العاملين وبالتالي زيادة الإنتاجية والتي تعتبر هي الهدف الأساسي لمنظمات الأعمال وذلك لضمان استمرارها ووجودها، لذلك هنالك ارتباط كبير بين ما يقدم من أجر وبين الأداء البشري بشقيه البدني والفكري ، وهنالك أيضاً الأمن المادي والأمن المالي للعامل ، حيث نجد أن معظم قوانين الدول العالم في مجال العمل للعمال والتي تؤكد علي تحمل أصحاب العمل المسؤولية تجاه العاملين لديهم.

2/ وضع معدلات الأجور

توجد العديد من الطرق التي تتبع في وضع معدلات الأجور والتي من بينها.

/ وضع قيمة نسبية لكل وظيفة من خلال عمليات تقييم لكل الوظائف وذلك حتي تتحقق العدالة الداخلية

/ عملية تجميع للوظائف المتشابهة في فئات للأجور

/ جمع الوظائف المتشابهة في فئات أجرية معينة

/ وضع معدل ملائم للأجور

1-5 التدريب

ان التدريب عبارة عن أنشطة إنسانية مخططة تتكون من مجموعة من البرامج صممت خصيصاً بهدف رفع مستوى مهارات الأفراد ومعارفهم وكذلك رفع قدراتهم وتعديل ميولهم وتصرفاتهم وسلوكياتهم ، وتقع مسؤولية التدريب علي عاتق إدارة الموارد البشرية وتشترك الإدارات الأخرى معها في تحديد الحوجه التدريبية والرؤساء أيضا يقع عليهم عبء التوجيه التدريبي لمرؤوسيههم ، ويعتبر التدريب من المجالات ذات العائد الملموس ان وجه توجيهها سليماً منذ التخطيط الأولي للتدريب وسد الاحتياجات التدريبية.

وللتدريب العديد من المبادئ والتي تتمثل في:

/ التدريب نشاط مستمر

/ إن التدريب ليس نشاطاً كاملياً لفترة معينة

/ إن التدريب نشاط يتصف بالتغير والتجدد

/ التدريب نشاط إداري وفني

/ يقوم التدريب علي مقومات إدارية وتنظيمية

/ ان التدريب نظام متكامل

2/ دوران العمل

يقصد بدوران العمل انه التغير الحاصل في عدد العاملين وذلك نتيجة الالتحاق في العمل والخروج منه مع حساب وتيرة الخروج والدخول للوظيفة ، ويحسب دوران العمل علي أساس نسبة العاملين الذين يقومون بترك العمل في الوظيفة إلي متوسط عدد العاملين في فترة زمنية معينة، وكلما كانت وتيرة الخروج والدخول للوظيفة عالية كلما دل ذلك علي وجود خلل ما إما أن يكون في طريقة الإدارة ونمط الإشراف أو عدم جودة الحياة الوظيفية عموماً والمحيط الوظيفي .

نتائج تحليل الدراسة الميدانية

يشتمل هذا الجزء على إجراءات الدراسة الميدانية والتي تتمثل في أسلوب جمع البيانات ومعالجتها احصائياً وتفسيرها، وإجراء اختبارات الثبات والصدق للتأكد من صلاحيتها بالإضافة الى وصف مجتمع وعينة الدراسة والأساليب الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة وذلك على النحو التالي:

أولاً- وصف مجتمع وعينة الدراسة:

أثر جودة الحياة الوظيفية في معدل دوران العمل بالتطبيق على العاملين في بنك التضامن الإسلامي (الرئاسة)

يتكون المجتمع المستهدف للدراسة من العاملين في بنك التضامن الإسلامي (الرئاسة) و تمَّ اختيار مفردات البحث من مجتمع الدراسة عن طريق أسلوب العينة القصدية أو العمدية " والتي تعني اختيار عدد من الحالات أو الأفراد على أساس أنهم يحققون غرضاً أو بعض أغراض الدراسة التي ستنفذ. وبطبيعة الحال يجب أن يتمتع هؤلاء الأفراد بدرجة مقبولة من الموضوعية في أقوالهم وآرائهم والثقة فيهم." () ويتم الاختيار القصدي أو العمدي أو التحكمي كما يطلق عليه البعض عن طريق الاختيار المقصود من جانب الباحث لعدد من وحدات المعاينة, حيث يرى الباحث طبقاً لمعرفته التامة بمجتمع الدراسة أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً صحيحاً؛ وذلك في حال الاقتصار على هذه العينة." () حيث تم توزيع عدد(100) استمارة وتم استرجاع عدد (90) استمارة بنسبة استرجاع بلغت (90)% ويعتبر معدل الاستجابة من المعدلات العالية باعتباره يفوق الحدود المتعارف عليها (75)% .

. وفيما يلي خصائص عينة الدراسة:

جدول (1) خصائص أفراد عينة الدراسة			
خصائص العينة	الصفات	التكرار	النسبة المئوية%
1/ النوع	ذكر	87	96.7%
	انثى	3	3.3%
1/ العمر			
	20 وأقل من 30 سنة	19	21.1%
	30 وأقل من 40 سنة	27	30%
	40 وأقل من 50 سنة	27	30%
	50 وأقل من 60 سنة	17	18.9%
	60 فأكثر	0	0%
3/ المؤهل العلمي	ثانوى	10	11.1%
	جامعى	53	58.9%
	فوق الجامعى	27	30%
4/ سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	18	20%
	5 وأقل من 10 سنة	22	24.4%
	10 سنوات فأكثر	50	55.5%
5/ الدرجة الوظيفية	مدير إدارة	13	14.4%

رئيس قسم	24	26.7%
موظف	53	58.9%

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج الدراسة الميدانية 2019

يتضح من الجدول (1) أن معظم الباحثين من الذكور حيث بلغت نسبتهم 96.7% قد يرجع السبب في ذلك الى تفضيل البنك تعيين الذكور . كما يتضح أن معظم الباحثين تتراوح أعمارهم بين (20-50) حيث بلغت نسبتهم 81.1% قد يكون السبب تفضيل البنك تعيين الشباب . وأن معظم الباحثين يحملون مؤهلات علمية جامعية وفوق الجامعية حيث بلغت نسبتهم 88.9% قد يكون السبب حرص البنك على تعيين الأفراد المؤهلين في كل تخصص ولهم سنوات خبرة في العمل حيث بلغت نسبة الذين لهم سنوات خبرة 10 فأكثر 55.5% من إجمالي الباحثين .

ثانياً " أداة الدراسة

تمثل أداة جمع البيانات التي اعتمد عليها الباحث في الحصول على البيانات الأولية اللازمة للدراسة في قائمة الاستقصاء تم إعدادها وتطويرها بناء على الاستعانة بالمقاييس التي وضعها الباحثون لقياس أثر جودة الحياة الوظيفية في معدل دوران العمل وتشتمل الاستمارة على متغيرات الدراسة وذلك على النحو التالي :

المحور الأول(المتغير المستقل): (جودة الحياة الوظيفية)ويشتمل هذا المحور على أربعة

متغيرات وفقاً لما يلي:

. المتغير الاول: يقيس (الأجور)، المتغير الثاني: يقيس (المشاركة في اتخاذ القرارات)، المتغير الثالث:

يقيس(ظروف العمل المادية)، أما المتغير الرابع يقيس (التدريب).

المحور الثاني(المتغير التابع): يقيس: (معدل دوران العمل)

كما تم قياس درجة الاستجابات المحتملة على الفقرات إلى تدرج ثلاثي(أوافق, محايد, لا أوافق)

حسب مقياس ليكرت (Likart Scale).

ثالثاً " اختبار الصدق والثبات لأداة الدراسة:

بشكل عام يمثل صدق وثبات قائمة الاستقصاء إحدى الركائز الأساسية التي يقوم عليها تصميم

أداة جمع البيانات وذلك لمواجهة عقبات قياس متغيرات الدراسة وللتأكد من صلاحية أداة الدراسة تم

استخدام كل من اختبارات الصدق والثبات وذلك على النحو التالي:

/ صدق أداة الدراسة: يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس أنها قدرة الأداة على قياس ما صممت من أجله وبناء على نظرية القياس الصحيح تعنى الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة , وقد اعتمدت الدراسة في قياس صدق أداة الدراسة على كل من :

(أ). اختبار صدق محتوى المقياس (content validity)

بعد أن تم الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقاييس الدراسة وحتى يتم التحقق من صدق محتوى أداة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين بلغ عددهم (3) من المحكمين في مجال موضوع الدراسة, وقد طلب من المحكمين إبداء آرائهم حول أداة الدراسة ومدى صلاحية الفقرات وشموليتها وتنوع محتواها وتقويم مستوى الصياغة اللغوية أو أية ملاحظات يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو التغيير أو الحذف. وبعد أن تم استرجاع الاستبيان من جميع الخبراء تم تحليل استجاباتهم والأخذ بملاحظاتهم وإجراء التعديلات التي اقترحت عليه وقد اعتبر الباحثون الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المشار إليها بمثابة الصدق الظاهري .

(2). اختبار الثبات

من الصفات الأساسية التي ينبغي توافرها أيضا" في أداة جمع البيانات قبل الشروع في استخدامها هي خاصية الثبات، ويقصد بالثبات هو أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة(). في نفس الظروف والشروط وبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس. واعتمدت الدراسة على طريقة الفأ كرنباخ للتأكد من الاتساق الداخلي للمقاييس وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (2) نتائج اختبار الفأ كرنباخ لمتغيرات الدراسة		
معامل الفأ كرنباخ	عدد الفقرات المتغيرات	
0.89	4	1/ الأجور
0.81	4	2/ المشاركة في اتخاذ القرارات
0.87	5	3/ ظروف العمل
0.79	5	4/ التدريب
0.82	4	5/ معدل دوران العمل

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج الدراسة الميدانية 2019

يتضح من الجدول (2) نتائج اختبار الثبات أن قيم ألفا كرنباخ لجميع متغيرات الدراسة أكبر من (60%) وتعني هذه القيم توافر درجة عالية من الثبات الداخلي مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

رابعاً " أساليب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة، تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

(1) إجراء اختبار الثبات (Reliability Test) لأسئلة الاستبانة وذلك باستخدام " كل

من:

أ/ اختبار الصدق الظاهري. (ب). اختبارات الصدق والثبات.

(2) أساليب الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال : أ/

الوسط الحسابي. ب/ الانحراف المعياري.

(3) تحليل الانحدار

وتم استخدام تحليل الانحدار (المتعدد) لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة.

خامساً. " عرض وتحليل نتائج الدراسة

يهدف الباحث من تحليل البيانات الأساسية تقديم إحصاء "وصفياً" للبيانات الأساسية. يعكس

الأهمية النسبية لعبارات الدراسة واستخدام أسلوب الانحدار لمناقشة فروض الدراسة وذلك على النحو

التالي:

أولاً " الإحصاء الوصفي لمحاو الدراسة :

ابعاد محور المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية:

فيما يلي التحليل الإحصائي الوصفي للعبارات التي تقيس ابعاد محور جودة الحياة الوظيفية وذلك

على النحو التالي:

(1) / بعد الأجر

جدول رقم (3): التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات بعد الأجر				
م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %
	مستوى الاستجابة	الترتيب		
1	نظام الأجر بالمنظمة عادل.	1.83	8770.	61.1% متوسطة 3

أثر جودة الحياة الوظيفية في معدل دوران العمل بالتطبيق على العاملين في بنك التضامن الاسلامي(الرئاسة)

2	يتناسب الأجر مع المسؤولية الموكلة الي متوسطة 4	1.71	8510.0	57.0%
3	تمنح المنظمة علاوات سنوية للمؤسسين . مرتفعة جدا 2	2.53	7220.0	84.4%
4	تم تعديل نظام الأجر في السنوات الأخيرة. مرتفعة جدا 1	2.66	6900.0	88.5%
جميع الفقرات 2.18 0.785 72.8% مرتفعة				

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج التحليل 2019

يتضح من الجدول رقم (3) ما يلي:

1/ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات أكبر من الوسط الفرضي للدراسة (3) وأكبر من الوزن النسبي (60%) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على مستوى الأجر بمستوى استجابة مرتفعة حيث حققت جميع العبارات متوسطا" عام مقداره (2.18) وبانحراف معياري (0.785) وأهمية نسبية (72.8)%.

2/ ويلاحظ من الجدول أن الفقرة (تم تعديل نظام الأجر في السنوات الأخيرة) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (4.65) بانحراف معياري (0.690) وأهمية نسبية مرتفعة بلغت (88.5)%.

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (يتناسب الأجر مع المسؤولية الموكلة الي) حيث بلغ متوسطها (1.71) وبانحراف معياري (0.851) وأهمية نسبية بلغت (57)% .

(2) بعد المشاركة في اتخاذ القرارات

جدول رقم (4): التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات بعد المشاركة في اتخاذ القرارات				
م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %
		الترتيب		
1	تسمح المنظمة لك بالمشاركة في إتخاذ القرار. مرتفعة 4	2.13	0.877	71.1%
2	لدي قدرات تمكيني من إتخاذ أي قرارات تخص عملي. مرتفعة جدا 1	2.64	6590.0	88.1%

3	يشجعك رئيسك المباشر علي التعبير عن رأيك.	2.46	7370.	81.9%	مرتفعة جدا	2
4	يتم تطبيق اقتراحك إذا تبين أنه فعال.	2.33	8210.	77.8%	مرتفعة	3
جميع الفقرات 2.40 0.773 79.7% مرتفعة						

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج التحليل 2019

يتضح من الجدول رقم (4) ما يلي:

1/ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات أكبر من الوسط الفرضي للدراسة (2) وأكبر من الوزن النسبي (60%) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات بمستوى استجابة مرتفعة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عام مقداره (2.40) وبانحراف معياري (0.773) وأهمية نسبية (79.7%) 2. / ويلاحظ من الجدول أن الفقرة (لدي قدرات تمكيني من إتخاذ أي قرارات تخص عملي) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (2.64) بانحراف معياري (0.659) وبأهمية نسبية مرتفعة بلغت (88.1%).

3/ أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (تسمح المنظمة لك بالمشاركة في اتخاذ القرار) حيث بلغ متوسطها (2.13) وبانحراف معياري (0.877) وأهمية نسبية بلغت (71.1%).

(3) / بعد ظروف العمل المادية

جدول (5): التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات بعد ظروف العمل المادية						
م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن	النسبي %	
	مستوى الاستجابة	الترتيب				
1	توجد برامج للسلامة المهنية من أخطار العمل.	3	2.13	8770.	71.1%	مرتفعة
2	الإضاءة داخل المنظمة مناسبة.	3	2.48	7530.	82.6%	مرتفعة جدا
3	يتم توزيع واقي للأذن للحماية من الضوضاء.	5	1.62	8420.	54.1%	متوسطة
4	تتم المنظمة بضبط درجة الحرارة حسب الاحتياج.	4	2.12	8590.	70.7%	مرتفعة
5	التهوية داخل المنظمة كافية.	4	2.41	8200.	80.4%	مرتفعة جدا
جميع الفقرات 2.15 0.830 71.8% مرتفعة						

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج التحليل 2019

يتضح من الجدول رقم (5) ما يلي:

1/ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات أكبر من الوسط الفرضي للدراسة (2) وأكبر من الوزن النسبي (60%) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على مستوى ظروف العمل المادية بمستوى استجابة مرتفعة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عام مقداره (2.15) وبانحراف معياري (0.830) وأهمية نسبية (71.8) % .

2/ ويلاحظ من الجدول أن الفقرة (الإضاءة داخل المنظمة مناسبة) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (2.48) بانحراف معياري (0.753) وبأهمية نسبية مرتفعة بلغت (82.6) %.

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (يتم توزيع وافي للأذن للحماية من الضوضاء) حيث بلغ متوسطها (1.62) وبانحراف معياري (0.842) وأهمية نسبية بلغت (54.1) % .

(4) بعد التدريب

جدول رقم (6): التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات بعد التدريب					
م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن	النسبي %
		الترتيب			
1	تحرص المنظمة على تدريب جميع الموظفين. مرتفعة 2		2.22	8710.	74.1%
2	تحدد المنظمة الاحتياجات التدريبية بدقة.		2.09	8560.	69.6%
3	تلي البرامج التدريبية احتياجاتي.		2.10	0.862	70.0%
4	تعمل برامج التدريب على حل مشكلات المنظمة . مرتفعة 3		2.12	0.832	70.7%
	جميع الفقرات		2.19	0.848	73%
				مرتفعة	

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج التحليل 2019

يتضح من الجدول رقم (6) ما يلي:

1/ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات أكبر من الوسط الفرضي للدراسة (2) وأكبر من الوزن النسبي (60%) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على مستوى التدريب بمستوى استجابة مرتفعة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عام مقداره (2.19) وبانحراف معياري (0.848) وأهمية نسبية (73) % .

2/ ويلاحظ من الجدول أن الفقرة (تحرص المنظمة على تدريب جميع المرؤوسين) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (2.22) بانحراف معياري (0.871) وبأهمية نسبية مرتفعة بلغت (74.1)%.

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (تحدد المنظمة الاحتياجات التدريبية بدقة) حيث بلغ متوسطها (2.09) وبانحراف معياري (0.856) وأهمية نسبية بلغت (69.6)% .

محور المتغير التابع: معدل دوران العمل:

فيما يلي التحليل الإحصائي الوصفي للعبارات التي تقيس محور معدل دوران العمل وذلك على

النحو التالي:

جدول (7): التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات محور دوران العمل					
م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن	النسبي %
	مستوى الاستجابة	الترتيب			
1	أحرص علي الحضور للعمل في الوقت المحدد. مرتفعة جدا 1		2.84	0.472	94.8%
2	لدي فرص للتقدم في العمل. 2.43.		0.780	81.1%	مرتفعة جدا 3
3	الوظيفة التي أعمل بها تتناسب مع مؤهلاتي. مرتفعة 4		2.34	0.810	78.1%
4	لا يوجد تعارض بين الأدوار الوظيفية.		2.47	0.767	82.2%
	جميع الفقرات		0.707	84.1%	مرتفعة جدا

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج التحليل 2019

يتضح من الجدول رقم (7) ما يلي:

1/ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات أكبر من الوسط الفرضي للدراسة (3) وأكبر من الوزن النسبي (60%) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على مستوى معدل دوران العمل بمستوى استجابة مرتفعة جدا حيث حققت جميع العبارات متوسطا " عام مقداره (2.52) وبانحراف معياري (0.707) وأهمية نسبية (84.1)%.

2/ ويلاحظ من الجدول أن الفقرة (أحرص علي الحضور للعمل في الوقت المحدد) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (2.84) بانحراف معياري (0.472) وبأهمية نسبية مرتفعة بلغت (94.8)%.

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (الوظيفة التي أعمل بها تتناسب مع مؤهلاتي) حيث بلغ متوسطها (2.34) وبانحراف معياري (0.810) وأهمية نسبية بلغت (78.1)% .

ثانياً" عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بفروض الدراسة: الفرضية الرئيسية للدراسة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومعدل دوران العمل :وتتفرع منها الفروض الفرعية التالية :

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجور ومعدل دوران العمل.
 - هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومعدل دوران العمل.
 - هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المادية ومعدل دوران العمل.
 - هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومعدل دوران العمل.
- ولإثبات هذه الفرضيات استخدم الباحثون تحليل الانحدار لتحديد العلاقة السببية بين المتغير المستقل والذي يمثله جودة الحياة الوظيفية والمتغير التابع ويمثله معدل دوران العمل. وفيما يلي نتائج الفروض الفرعية لفرضية الدراسة الرئيسية:

الفرضية الفرعية الاولى: هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين الأجور ومعدل دوران العمل. ولإثبات هذه الفرضية استخدم الباحث تحليل الانحدار الخطى البسيط لتحديد العلاقة السببية بين المتغير المستقل والذي يمثله (الأجور) و المتغير التابع ويمثله (معدل دوران العمل). وفيما يلي نتائج التقدير

جدول رقم (8) نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين الأجور ومعدل دوران العمل				
الفرضية الأولى	معامل الانحدار (B)	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة العلاقة
العلاقة بين الأجور ومعدل دوران العمل	0.286	3.055	0.003	قبول وجود علاقة
معامل الارتباط R	0.31			
معامل التحديد ((R ²)	0.10			
قيمة F	9.33			
مستوى المعنوية	0.000			

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج بيانات الميدانية 2019

يتضح من الجدول رقم (8):

1/وجود ارتباط طردى بين الأجور ومعدل دوران العمل بمجتمع الدراسة. ويتضح ذلك من خلال

قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار(B) وذلك على النحو التالي:

* بلغت قيمة معامل الارتباط (0.31) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباطية بين الأجور ومعدل دوران العمل بمجتمع الدراسة.

* بلغت قيمة معامل انحدار متغير العلاقة بين الأجور ومعدل دوران العمل (0.286) وهذا يعني أن الأجور تؤثر طردياً في مستوى معدل دوران العمل في المجتمع موضع الدراسة .

2. كما تشير نتائج التقدير إلى أن متغير الأجور يؤثر في مستوى معدل دوران العمل موضع الدراسة بنسبة (10%) حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.10) بينما تؤثر المتغيرات الأخرى بنسبة (90%).

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجور ومعدل دوران العمل وفقاً لاختبار (t) واختبار (F) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) لمعامل العلاقة (3.055) بمستوى دلالة معنوية (0.003) وقيمة (9.33) (F) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيم أقل من مستوى المعنوية 5%. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجور ومعدل دوران العمل بالمجتمع موضع الدراسة.

وبناء على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول فرضية الدراسة الفرعية الأولى بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجور ومعدل دوران العمل. الفرضية الفرعية الثانية:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومعدل دوران العمل. وإثبات هذه الفرضية استخدم الباحث تحليل الانحدار الخطي البسيط لتحديد العلاقة السببية بين المتغير المستقل والذي يمثل (المشاركة في اتخاذ القرارات) و المتغير التابع ويمثله (معدل دوران العمل). وفيما يلي نتائج التقدير

جدول (9) نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومعدل دوران العمل				
الفرضية الفرعية الثانية	معامل الانحدار (B)	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة العلاقة
العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومعدل دوران العمل	0.36	0.309	3.64	قبول وجود علاقة
معامل الارتباط R	0.36			
معامل التحديد (R ²)	0.13			
قيمة F	13.31			
مستوى المعنوية	0.000			

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج بيانات الميدانية 2019

يتضح من الجدول رقم (9):

1/ وجود ارتباط طردي بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومعدل دوران العمل بمجتمع الدراسة.

ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار (B) وذلك على النحو التالي:

* بلغت قيمة معامل الارتباط (0.36) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباطية بين المشاركة

في اتخاذ القرارات ومعدل دوران العمل بمجتمع الدراسة.

* بلغت قيمة معامل انحدار متغير العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومعدل دوران العمل

(0.309) وهذا يعنى أن المشاركة في اتخاذ القرارات تؤثر طردياً في مستوى معدل دوران العمل في المجتمع

موضع الدراسة .

2. كما تشير نتائج التقدير إلى أن متغير المشاركة في اتخاذ القرارات يؤثر في مستوى معدل دوران

العمل موضع الدراسة بنسبة (13%) حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.13) بينما تؤثر المتغيرات

الأخرى بنسبة (87)%.

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات

ومعدل دوران العمل وفقاً لاختبار (t) واختبار (F) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t)

لمعامل العلاقة (3.64) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وقيمة (13.31) (F) بمستوى معنوية

(0.000) وهذه القيم أقل من مستوى المعنوية 5%. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل

والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومعدل دوران العمل

بالمجتمع موضع الدراسة.

وبناء على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول فرضية الدراسة الفرعية

الثانية بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومعدل دوران العمل.

الفرضية الفرعية الثالثة:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المادية ومعدل دوران العمل

ولإثبات هذه الفرضية استخدم الباحث تحليل الانحدار الخطى البسيط لتحديد العلاقة

السببية بين المتغير المستقل والذي يمثل (ظروف العمل المادية) و المتغير التابع ويمثله (معدل

دوران العمل). وفيما يلي نتائج التقدير

جدول رقم (10) نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين ظروف العمل المادية ومعدل دوران العمل				
الفرضية الفرعية الثالثة	معامل الانحدار (B)	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة العلاقة
العلاقة بين ظروف العمل المادية ومعدل دوران العمل	0.37	0.299	3.68	قبول وجود علاقة
معامل الارتباط R	0.37			
معامل التحديد ((R ²)	0.14			
قيمة F	13.56			
مستوى المعنوية	0.000			

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج بيانات الميدانية 2019

يتضح من الجدول رقم (10):

1/ وجود ارتباط طردى بين ظروف العمل المادية ومعدل دوران العمل بمجتمع الدراسة. ويتضح

ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار (B) وذلك على النحو التالي:

* بلغت قيمة معامل الارتباط (0.37) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباطية بين ظروف

العمل المادية ومعدل دوران العمل بمجتمع الدراسة.

* بلغت قيمة معامل انحدار متغير العلاقة بين ظروف العمل المادية ومعدل دوران العمل

(0.299) وهذا يعنى أن ظروف العمل المادية تؤثر طرديا في مستوى معدل دوران العمل في المجتمع

موضع الدراسة .

2. كما تشير نتائج التقدير إلى أن متغير ظروف العمل المادية يؤثر في مستوى معدل دوران العمل

موضع الدراسة بنسبة (14%) حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.14) بينما تؤثر المتغيرات الأخرى

بنسبة (86%).

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المادية

ومعدل دوران العمل وفقا لاختبار (t) واختبار (F) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t)

لمعامل العلاقة (3.68) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وقيمة (13.56) (F) بمستوى معنوية

(0.000) وهذه القيم أقل من مستوى المعنوية 5%. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل

والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المادية ومعدل دوران العمل بالمجتمع

موضع الدراسة.

وبناء على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول فرضية الدراسة

الفرعية الثالثة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المادية ومعدل دوران العمل.

هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب ومعدل دوران العمل.

ولإثبات هذه الفرضية استخدم الباحث تحليل الانحدار الخطى البسيط لتحديد العلاقة السببية بين المتغير المستقل والذي يمثل (التدريب) و المتغير التابع ويمثله (معدل دوران العمل). وفيما يلي نتائج التقدير

جدول رقم (11) نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين التدريب ومعدل دوران العمل				
الفرضية الفرعية الرابعة	معامل الانحدار (B)	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة العلاقة
العلاقة بين التدريب ومعدل دوران العمل	0.345	5.22	0.000	قبول وجود علاقة
معامل الارتباط R	0.48			
معامل التحديد (R ²)	0.24			
قيمة F	27.32			
مستوى المعنوية	0.000			

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج بيانات الميدانية 2019

يتضح من الجدول رقم (11):

1/ وجود ارتباط طردى بين التدريب ومعدل دوران العمل بمجتمع الدراسة. ويتضح ذلك من خلال

قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار (B) وذلك على النحو التالي:

* بلغت قيمة معامل الارتباط (0.48) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباطية بين التدريب

ومعدل دوران العمل بمجتمع الدراسة.

* بلغت قيمة معامل انحدار متغير العلاقة بين التدريب ومعدل دوران العمل (0.345) وهذا

يعنى أن التدريب يؤثر طرديا" في مستوى معدل دوران العمل في المجتمع موضع الدراسة .

2. كما تشير نتائج التقدير إلى أن متغير التدريب يؤثر في مستوى معدل دوران العمل موضع

الدراسة بنسبة (24%) حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.24) بينما تؤثر المتغيرات الأخرى بنسبة

(76%).

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومعدل دوران

العمل وفقا" لاختبار (t) واختبار (F) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) لمعامل العلاقة

(5.22) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وقيمة (27.32) (F) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيم

أقل من مستوى المعنوية 5%. وعلية يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومعدل دوران العمل بالمجتمع موضع الدراسة.

وبناء على نتائج التحليل الاحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول فرضية الدراسة الفرعية

الرابعة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومعدل دوران العمل.

وفيما يلي ملخص لفرضية الدراسة الرئيسية

هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومعدل دوران العمل

جدول رقم (12) نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية ومعدل دوران العمل
الفروض الفرعية لفرضية الدراسة نتيجة الفرضية
1- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجر ومعدل دوران العمل قبول
2- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومعدل دوران العمل قبول
3- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المادية ومعدل دوران العمل قبول
4/ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومعدل دوران العمل قبول

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج التحليل 2019

الخاتمة :

النتائج

1/ يتضح من التحليل الاحصائي أن جميع المتغيرات التي تم اختيارها من قبل الباحثين كأبعاد لقياس

جودة الحياة الوظيفية لها أثر في معدل دوران العمل وذلك كالآتي:

- بلغت قيمة معامل انحدار متغير العلاقة بين الأجر ومعدل دوران العمل (0.286) وهذا يعني

أن الأجر تؤثر في مستوى معدل دوران العمل في المجتمع موضع الدراسة حيث تبين أن زيادة معدل الأجر يساهم في استقرار العاملين بالبنك .

- بلغت قيمة معامل انحدار متغير العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومعدل دوران العمل

(0.309) وهذا يدل على أن المشاركة في اتخاذ القرارات يساهم في وجود بيئة عمل جيدة تؤدي الى استقرار معدل دوران العمل في البنك .

- بلغت قيمة معامل انحدار متغير العلاقة بين ظروف العمل المادية ومعدل دوران العمل

(0.299) وهذا يعني أن وجود ظروف عمل جيدة يساهم بطريقة إيجابية في استقرار العاملين بالبنك.

- بلغت قيمة معامل انحدار متغير العلاقة بين التدريب ومعدل دوران العمل (0.345) وهذا يعنى

أن فتح فرص التدريب للعاملين والعدالة في توزيعها يساهم في استقرار العاملين بالبنك.

وفقاً للنتائج السابقة اتضح صحة جميع الفرضيات .

2/ تبين من استجابة العاملين في البنك أن هناك إيجابيات في بيئة العمل حيث أنه تم تعديل نظام

الاجور في السنوات الاخيرة ، يوفر البنك مناخ مناسب للعمل حيث أن التهوية كافية والاضاءة مناسبة ،

كما أن هناك اهتمام بتدريب المرؤوسين، كما اتضح أن معظم المرؤوسين حريصون على الحضور للعمل في

الوقت المحدد ولا يوجد تعارض بين الادوار الوظيفية التي يقومون بها.

3/ يتضح من الاطار النظري أن هناك عدة أسباب دعت إلى الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية

أهمها المشاكل المتعلقة بترك الموظفين للعمل مما يدل على ضرورة توفر جودة الحياة الوظيفية لضمان

الاستقرار والرضا الوظيفي و(عدم ترك الموظفين للعمل) الذي يؤدي الى زيادة معدل دوران العمل .

التوصيات :

1/ ضرورة وضع نظام عادل للأجور يرضي جميع العاملين ويتناسب مع المهام والمسئوليات الموكلة

اليهم .

2/ الاهتمام بأخذ آراء العاملين وتشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرارات .

3/ يجب أن تحدد الاحتياجات التدريبية بدقة بما يساهم في حل المشكلات التي تواجه العاملين

والقيام بالعمل بكفاءة.

4/ ضرورة أن يتم تصميم الوظائف بشكل جيد والحرص على أن تتناسب الوظيفة مع مؤهلات

من يعمل فيها.

5/ نشر ثقافة مصطلح جودة الحياة الوظيفية في المنظمات وتبسيط الضوء على أهمية توفره لما له

من أثر على معدل دوران العمل.

6/ يوصى باجراء العديد من الدراسات باستخدام متغيرات أخرى تقيس جودة الحياة الوظيفية .

المراجع العربية :

- الأغا، صالح أسعد ، متطلبات التمكين الإداري لدى رؤساء الأقسام بجامعة الأزهر وعلاقته بفاعلية اتخاذ القرارات، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد الثالث العدد (9)، 2018 .
- الحمداني ،صبا نوري و الخولاني ،محمد (2018)، تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية ، المجلة العربية للإدارة ،مجلد 38، عدد 2.
- الخشالي ،شاكر جار الله ،الحوامدة ،مجد محمد ،التشارك بالمعرفة وأثرها في جودة حياة العمل دراسة ميدانية في شركات الصناعات الغذائية الأردنية ،مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ،المجلد(27) العدد الثالث، 2019.
- الشنطي ،محمود عبد الرحمن ، أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية، 2016 ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ،المجلد 12،العدد 1، 2016 .
- جاد الرب ،سيد ،ادارة الموارد البشرية، ط2(القاهرة:المؤلف،2015م) .
- حمادنة، همام سمير (2019)، مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، مج 12، ع 39.
- ديلسر ،جاري ،ادارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد احمد عبد المتعال ، ط1(الرياض :دار المريخ،2015م).
- سليمان، عبد الرحمن سيد: مناهج البحث, دار النهضة, الطبعة الأولى, 1998.
- شميلان ،عبد الوهاب بن شباب ، كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين، المجلة العربية للإدارة، مجلد 39، العدد 2، 2019.
- عبد الفتاح، عز ، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ، (القاهرة: دار النهضة العربية , الطبعة الأولى , 1981).
- عيسوي، نيفين سعيد بيومي و الطحان، عماد عبد الخالق صابر ، رأس المال الفكري كمتغير وسيط بين جودة الحياة الوظيفية ومنهجية ستة سيكما بالتطبيق على العاملين في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة، مجلد 38، العدد 2017، 3.
- عيشي ،عمار ،اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد، ط1 (عمان: دار اسامه للنشر،2012م).
- عطوي ،جودت عزت: أساليب البحث العلمي , الدار العربية للنشر , الطبعة الأولى , 2001 .
- كريم ،علي فرج ،فاعلية تدريس التاريخ باستراتيجية التعلم التخيلي في تنمية مهارات اتخاذ القرار والحس بالمسؤولية لدى طلاب الصف العاشر الأساسي في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ،العدد السابع والعشرون ،المجلد (6) ، 2019.

المراجع الأجنبية :

2-*Rehan Sohail But , Irfan Mirchohan , Babar Ashraf Sheikh , Muhammad Babar Iqbal(2019).Assessing the impact of leadership and quality of work life on employees job satisfaction : Evidence from Jiangsu university. International Journal of Management, Accounting and Economics. Vol .6,No.9*

-2 - *Jenish Patel(2019). Impact of quality of work life on employee satisfaction at private organization.International Journal of Research commerce and Management.Vol, No 10.*

3- *Jayarani Ramawickrama(2019). Mediating Rôle of organizational commitment on the relationship between quality of work life and job performance : A study on station masters in Srilanka railways .South Asian Journal of Management, Vol.26.*

4-*Umar Mufeed(2018),An Empirical Study of Transformational Leadership and quality of work life in higher educational Institutions, International Journal on leadership .Vol 2*

5- *Herda Gunawan and Rezki Amalia(2015), Wages and Employees Performance:The quality of work life as moderator,International Journal of Economics and Financial ,Vol 5.*