

أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة العطل المرضية -دراسة حالة مؤسسة الضمان الاجتماعي للعمال
الأجراء ببشار

The impact of the quality of working life in reducing the phenomenon of sick leave - a case study of the Social Security Corporation for wage-workers in bechar

بلعيد حياة

جامعة طاهري محمد ببشار (الجزائر)، hayethayet820@yahoo.fr

تاريخ الإرسال: 2021/07/05

تاريخ القبول: 2021/09/11

تاريخ النشر: 2021/09/30

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية (التكوين والتعليم، الأمن والسلامة الصحية، الأجور والرواتب، فرق العمل، الترقية) في الحد من ظاهرة العطل المرضية في مؤسسة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، حيث تم تصميم إستبانة، تم توزيع 45 على الموظفين، وأسترجع منها 33 إستبانة كانت قابلة للتحليل، وقد إعتمدت الدراسة على برنامج الحزم الإحصائية SPSS من أجل تحليل محاور الدراسة، وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها أن ظاهرة العطل المرضية مرهونة بمدى جودة الحياة الوظيفية من خلال جميع أبعادها.

كلمات مفتاحية: الحياة الوظيفية، جودة الحياة الوظيفية، أبعاد جودة الحياة الوظيفية، العطلة المرضية، مؤسسة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.

تصنيفات JEL : M15، M12، M54.

Abstract : This study aimed to find out the effect of the dimensions of the quality of working life (training and education, health security and safety, wages and salaries, work teams, promotion) in reducing the phenomenon of sick leave in the social security institution for wage workers, where a questionnaire was designed, 45 employees were distributed 33 questionnaires were retrieved from them that could be analyzed, and the study relied on the statistical packages spss program in order to analyze the study axes.

Keywords: Working life; Quality of working life; Dimensions of working quality; Sick leave; Social security institution for wage-earners.

JEL Classification Cods : M15, M12, M54 .

المؤلف المرسل: بلعيد حياة، الإيميل: hayethayet820@yahoo.fr

المقدمة:

تسعى المؤسسات في وقتنا الحالي بكل أنواعها إلى الريادة والاستمرارية وذلك باهتمامها الكبير بالموارد البشري الذي يعد الاستثمار الأكبر لأي مؤسسة وذلك بتوفير بيئة عمل مناسبة من خلال تطبيق جودة الحياة الوظيفية فيها التي تهم بتكوين الموظفين من أجل تحسين مستوى أدائهم وبالتالي زيادة الإنتاج.

كما يجب أن نشير إلى أن تقدم المؤسسات التي يزداد منافسيها وتزداد إستراتيجيتها لا يعتمد فقط على إمكانياتها المادية والتكنولوجية بقدر ما يعتمد على إمكانياتها البشرية ، حيث تتأثر أخلاقيات الفرد داخل المؤسسة بعوامل عديدة قد تكون من المحيط الداخلي الذي يعمل فيه مثل توفير الأمن والصحة المهنية و من فريق العمل ، ومن التحفيز التي تمنح له، أو قد تتأثر بالمحيط الخارجي ، وكلها قد تؤدي إلى تغيير سلوك الفرد إما للإيجاب أو للسلب .

وعلى هذا الأساس فإن العنصر البشري في المؤسسات هو الثروة النادرة التي تتسابق المؤسسات لتوفيرها كما وبالشكل الذي يزيد من أدائها وفعاليتها، لذا ستقوم هذه الدراسة بالتعرف على مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأثرها على ظاهرة العطل المرضية التي يلجأ لها الموظفين للتوقف عن العمل بسبب أو دون سبب أو للتخفيف من أعباء العمل، وذلك من أجل تحسين تقديم الخدمة العمومية و الارتقاء بها في إطار حماية الوطن و المواطن و الممتلكات.

إشكالية الدراسة

إن تركيز المؤسسات و اهتمامها بجودة الحياة الوظيفية يقود إلى طرق من شأنها أن تعمل على إحداث تحولات جوهرية تساهم في تحقيق الأهداف وزيادة الرضا الوظيفي للموظفين ، وبالتالي زيادة مستوى الأداء، فالموظفين في قطاع مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية بشار يقضون أوقات خارقة لأداء مهام وظائفهم وخدمة الآخرين طويلة، ويبدلون جهودا بطريقة احترافية الأمر الذي يجعلهم عرضة للإجهاد والتوتر، مما قد يؤدي ذلك إلى بعض السلوكيات الغير مرغوبة التي تجعل من الموظف كثير الغياب، فمشكلة غيابهم عن العمل تعتبر إحدى أكثر المشاكل التي تواجه المؤسسات بشكل يومي، حيث يقدم أصحاب العمل لموظفيهم عطل مدفوعة الأجر والغير مدفوعة الأجر إلا انه ما تزال الأسباب المرضية تمثل الغالبية العظمى من حالات غياب الموظفين، ومن هنا نصل إلى إبراز معالم إشكالية هذه الدراسة التي ستحاول الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر جودة الحياة الوظيفية على ظاهرة العطل المرضية لدى الأفراد العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي بشار ؟

وللإجابة على السؤال الرئيسي نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو مفهوم جودة الحياة الوظيفية ؟ وفي ما تتمثل أبعادها ؟
- ما المقصود بالعطل المرضية ؟
- هل هناك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والعطل المرضية بمؤسسة الضمان الاجتماعي للعمال بشار؟

فرضيات الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة والأسئلة الفرعية كان لا بد من اختبار صحة فرضيات الآتية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه المبحوثين بالمؤسسة حول العطل المرضية للمتغيرات الشخصية والوظيفية

(الجنس ، العمر) عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتغير جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة على العطل المرضية بمؤسسة الضمان الاجتماعي للعمال الأجاء عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$.

أهداف الدراسة

- إن الغرض من هذه الدراسة يتمثل في:
- التعرف على مدى تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة .
- التعرف على مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على العطل المرضية.
- معرفة أسباب لجوء الموظفين لطلب العطل المرضية .

أهمية الدراسة

- تتمثل أهمية الدراسة في تسليط الضوء على أهم الموضوعات في مجال تخصص إدارة الموارد البشرية، نظرا لجمعه بين مفهومين مهمين هما جودة الحياة الوظيفية والعطل، ويمكن توضيح أهمية الدراسة في النقاط التالية:
- محاولة التوسع في موضوع الدراسة .
- الكشف عن أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والعطل المرضية والاستفادة من نتائجها.

منهج البحث وأدواته

- إعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي الإستنتاجي في الجانب النظري، والمنهج الإستقرائي في الجانب التطبيقي، أما أدوات البحث فتمثلت فيما يلي:
- استخدام المراجع من الأدب الإداري لتغطية هذا الجانب النظري، وذلك بالاعتماد على الكتب والمراجع والمقالات المنشورة، وكذلك على الدراسات العلمية المنشورة في الدوريات المختلفة والمتعلقة بهذا المجال، كما تم الاستعانة بالإنترنت للحصول على أحدث الدراسات والأبحاث حول موضوع.
- الدراسة الميدانية، وهي المصدر الأولي لجمع البيانات حيث قام الباحثان بتطوير استبانة تقيس متغيرات الدراسة، وتشمل مجموعة من الأسئلة يمكن من خلالها جمع البيانات من عينة الدراسة، تم القيام بجمع البيانات وتحليلها باستخدام البرامج الإحصائية المتخصصة التي تتضمنها الرزمة الإحصائية الجاهزة (SPSS) النسخة 45، والتي تتناسب مع طبيعة هذه الدراسة.

دراسات سابقة

- **الدراسة (دحدوح، 2015)**، وقد تناولت هذه الدراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء المعلمين ، كما هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة ، ومستوى أداء المعلمين كما حاولت الكشف عن العلاقة بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمستوى أدائهم ، وهو التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة ، ومستوى أداء المعلمين والكشف عن العلاقة بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمستوى أدائهم ، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بالاستعانة باستبانة محكمة تم تأكد من صدقها وثباتها ، حيث بلغ حجم العينة 3368 معلما ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن الوزن النسبي لبعد الأمن

والصحة المهنية (59.18%) والعلاقات الاجتماعية (84.96%)، والمشاركة في اتخاذ القرار للعاملين (60.72%) والأبعاد مجتمعة (67.16%) وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات الهامة منها : - ضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في المدارس الحكومية، من خلال الانتظام في صرف الرواتب والتركيز على الأمان والاستقرار الوظيفي، وإتاحة فرصة أمام المعلمين للمشاركة في اتخاذ القرار، مما يزيد الثقة في قدراتهم ومهاراتهم التي تؤهلهم لأداء دورهم في العملية التربوية .

- الدراسة (سمر، 2018)، وقد تناولت هذه الدراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الإلتزام الوظيفي ، كما هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة ، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بالاستعانة باستبانة محكمة تم التأكد من صدقها وثباتها ، حيث بلغ حجم العينة 200 موظف، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية هو (4.84) بوزن نسبي 48.44% وهي درجة متوسطة .

- أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمستوى الإلتزام التنظيمي لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية هو (7.05) بوزن نسبي 70.53% وهي درجة كبيرة.

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 < a$ بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و مستوى الإلتزام الوظيفي في وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية .

- تبين أن المتغيرات المؤثرة في الإلتزام التنظيمي هي (ظروف المادية ،التوازن بين الحياة الوظيفية والعمل، الأجور و المكافآت، الأمان والاستقرار الوظيفي) وكان هذا تأثير ذو دلالة إحصائية .

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات الهامة منها، ضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في وزارة التنمية الاجتماعية ، من خلال انتظام صرف الرواتب ،وتبني مبدأ العدالة والمساواة بين الموظفين ، وإتاحة الفرص للتقدم المهني .

1- الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية

بدأ اهتمام المؤسسات بجودة الحياة الوظيفية في أوائل السبعينات في المؤتمر الدولي الذي عقد في نيويورك والذي تم فيه مناقشة علاقات العمل بشكل موسع ، وقد خرج المؤتمر بإنشاء المجلس الدولي لجودة الحياة الوظيفية والذي يهتم بتسهيل الأبحاث في مجالات العمل وذلك نتيجة لظهور العديد من النقابات التي تدافع عن حقوق ورغبات الموظفين من أجل توفير حياة وظيفية أفضل لهم ، فالمؤسسة التي ترغب في الاحتفاظ بمواردها البشرية يجب عليها توفير بيئة عمل مناسبة لهم ولتحقيق ذلك لا بد من تحقيق التوافق بين كفاءة الفرد و الوظيفة التي يشغلها وهذا ما تسعى إليه إدارة الموارد البشرية.

1-1 مفهوم جودة الحياة الوظيفية

1-1-1 تعريف الحياة الوظيفية

تنوعت تعاريف الحياة الوظيفية كنتيجة لتنوع دراسات الباحثين للعناصر المختلفة لها، فقد عرفت بأنها هي الطاقة أو الجهد الحركي أو الفكر الذي يبذله الإنسان من أجل تحصيل أو إنتاج ما يؤدي لإشباع حاجاته، كما

عرفت بأنها هي الفترة التي يقضيها الفرد في ممارسة نشاط اقتصادي أو تجاري أو صناعي أو له علاقة بالإنتاج بغية تحقيق قيمة مضافة مقابل عائد مادي أو معنوي.

ومن خلال التعريفين السابقين يمكن القول أن الحياة الوظيفية هي تلك المدة الزمنية التي يبذل فيها الفرد مجهود فكري أو حركي من أجل ممارسة عمل معين وذلك مقابل عائد مادي محدد وهذا من أجل إشباع رغباته وحاجاته.

1-1-2- تعريف جودة الحياة الوظيفية

يعرفها كل من Lau&May بأنها هي الأوضاع وبيئة العمل المفضلة للعاملين التي تدعم وتعزز رضا الموظفين من خلال منحهم العلاوات والأمن الوظيفي وفرص النمو في المؤسسة (Laur & May, 1998, P 231)، كما عرفت جودة الحياة الوظيفية أيضا بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين بها (سيد، 2008، ص09).

أما Sherman ,Bonhlander & snell فقد وضحا في تعريفهما بأن جودة الحياة الوظيفية بأنها التغيرات التي تقوم بها المنظمة والتي من شأنها تحسين نوعية الحياة الوظيفية لمستخدميها، وهذه التغيرات تركز على البحث عن طرق أفضل لجعل بيئة العمل أكثر فائدة وما يؤدي إلى تخفيض القلق والضغط لدى الأفراد ، بالإضافة إلى تعريفها بأنها عبارة عن صفات أو الجوانب الإيجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون (السالم، 2009، ص350).

فجودة الحياة الوظيفية هي تلك الثقافة التنظيمية التي تهدف إلى خلق منظمات وبيئات تنظيمية خالية من الخوف وتساهم في دمج العاملين وتمكينهم وبالتالي زيادة الالتزام والإخلاص المتبادل بين الأفراد والمنظمة (سامي وآخرون، 2013، ص04)، كما تم تعريفها بأنها بيئة العمل متكاملة والتي تتوافر فيها جميع العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها، مما ينعكس ذلك إيجابا على الموظف فيشعر بالرضا والأمان، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة. وحسب التعاريف السابقة يمكن تعريفها بأنها هي بيئة عمل متناسقة ومتكاملة التي تتوفر فيها جميع الشروط المناسبة، مما يؤدي ذلك إلى شعور الموظفين بالرضا والأمان خلال القيام بمهامهم وينعكس هذا بالإيجاب على مردودية المؤسسة.

1-2-2- أبعاد جودة الحياة الوظيفية

اختلف الباحثون في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب اختلاف طبيعة العمل والأهداف التي ركز عليها كل باحث على حدا ، حيث تتفاوت أهمية وأولوية كل بعد من هذه الأبعاد وفقا لحاجة الموظفين لها وملائمتها لظروفهم .

1-2-1- تعريف التكوين والتعلم

عرف بأنه البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة الموظفين والعمال على كسب فاعلية والكفاية في أعمالهم الحالية والمستقبلية عن طريق تنمية العادات الفكرية والعملية المناسبة والمهارات والمعارف والاتجاهات بما يناسب تحقيق أهداف المنشأة (جعفري، 2009، ص25).

فهو ذلك النشاط المخطط المهادف إلى تحسين قدرات وإمكانيات الموارد البشرية للمنظمة بشكل يضمن انعكاس هذا التحسين على مستوى أداء المنظمة حتى يكون التكوين قادر على تحقيق هذه الأهداف لابد وأن يرتكز على مبادئ وأسس تضمن له هذه الفعالية.

ومن خلال ما سبق فهو هو عملية تهدف من خلالها المؤسسة إلى تطوير مهارات وقدرات موظفيها وذلك يكون نظريا أو تقنيا أو معا، كما نص عليه القانون في الأمر 03-06 في الباب الثاني المادة 38 نصت على أن "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية" (الأمر رقم 03-06، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 16 يوليو 2016، ص 06).

ونرى أن التكوين من أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة، إذ يعتبر العنصر الذي يطور مهارات وقدرات الموظفين، وزيادة كفاءتهم وفعاليتهم ولا يكون هذا إلا بتفعيل برامج تكوينية وتعليمية توسع من معارفهم، كما تعزز ثقتهم وتحفزهم على أداء الأفضل في العمل.

1-2-2- الأمن والصحة المهنية

نصت المادة 37 من الأمر 03-06 أن : "للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية"، و ذكر في مواقف كثيرة في القرآن الكريم عدة مبادئ تحت على المحافظة على النفس البشرية بحيث تم تعريف الأمن والصحة المهنية بأنها: "تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاوولونها، من أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث.

1-2-3- الأجور والرواتب

يختلف التسميات المستخدمة للمقابل المادي الذي يدفع للأفراد جراء عملهم باختلاف الدول والقوانين المعمول بها داخل المؤسسة المستخدمة، فهناك مصطلحين هما الأجور والرواتب. عرف المشرع الجزائري الأجر في قانون 78-12 المتعلق بعلاقات العمل في المادتين 133 و 134 إذ تنص المادة 133 على أن "الأجر هو ما يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يقدمه..." وأما المادة 134 فتتص على ما يلي: وتطبيقا لمبدأ كل حسب عمله، لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر مؤسسة، إلا إذا كان معينا في منصب عمل لديها، ويقوم فعلا بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب".

1-2-4- فرق العمل

هي مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم، وأفراد الفريق تجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد بالإضافة إلى وجود مدخل مشترك فيما بينهم كما أن هناك قدر كبير من التمكين للفريق من اتخاذ القرارات والعمل الجماعي المنسجم كوحدة متجانسة". من خلال تعريف السابق لفرق العمل يتضح لنا أن الباحثين اشتركوا في عدة نقاط بان فريق العمل هو مجموعة من الأفراد يعملون سويا من اجل تحقيق الأهداف، ويتشاركون في اتخاذ القرارات بحيث تكون بالإجماع وليس بالأغلبية كما أن هناك اتصال دائم بين الأعضاء.

1-2-5-الترقية

هي من أهم الحوافز التي تقوم على أساس إدراك احتياجات الموظف ، لما تحققه من مزايا مادية ومكانة أسمى تؤثر على حياته المهنية وتنعكس على أدائه داخل المؤسسة، فهذا النظام يحقق فكرة الطموح الوظيفي للعامل ويضمن له التقدم في حياته الوظيفية والمهنية ، كما تعتبر وسيلة من وسائل مكافئة الموظف المحد الأمر الذي يدفعه ويدفع زملاءه إلى الارتقاء بمستوى أداء وظيفي عال والذي بدوره ينعكس على كفاءة وفعالية المنظمة ككل.

2- عموميات حول العطلة المرضية

إن العطل المرضية تعتبر من حقوق الموظف حيث يستفيد منها إثر إصابته بحادث مهني أو مرض يضطر بسببه لتوقف المؤقت عن العمل ، وقد اخذ المشرع الجزائري هذا الحق بعين الاعتبار وأشار إليه بصريح العبارة في الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في مادة 02/39 من حيث نصت على حق الموظف القائم بالخدمة في عطلة مرضية، ونص عليه قانون تأمينات الاجتماعية 83-11 أيضا.

2-1- العطل المرضية

هي الفترة التي يتوقف فيها الموظف عن العمل بسبب مرض يصيبه وذلك بإذن من رب عمله يبقى راتبه ساري المفعول على حسب القانون.

وهي أيضا إجازة من العمل الذي يمكن للعامل استخدامها خلال فترة مؤقتة للبقاء في المنزل ومعالجة صحته وتحقيق احتياجاته دون فقدان الأجر (ويكيبيديا، 2020، <https://ar.wikipedia>). فالعطلة المرضية هي الانقطاع عن العمل لسبب قانوني بطلب من الموظف وترخيص من الإدارة ولفترة محددة (أحمد، عبد المؤمن، 2020، ص302).

2-2- علاقة أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالعطل المرضية

2-2-1- علاقة التكوين والتعلم

في وقتنا الحالي تبدي المؤسسات اهتماما خاص بتهيئة وتزويد الموظف بمهارات وخبرات وسلوكيات تجعله مؤهلا لعمله، وذلك بفضل برامج تكوينية وتعليمية مصممة خصيصا من اجل تحسين أفكارهم وقدراتهم العلمية والعملية للارتقاء بمستوى عال من مستوى الذي هم فيه ومن اجل تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة على حد سواء بشرط ان تكون فرص الحصول على تكوين بطريقة عادلة، ومن الأسباب الرئيسية لطلب عطلة مرضية هو المرض في اغلب الأحيان ولكن البعض يستعملونه كسبب خفي لعدم معرفتهم لعملهم جيدا.

2-2-2- علاقة الأمن والصحة المهنية بالعطل المرضية

تتأثر صحة الموظفين بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بالأمن والصحة المهنية على أدائهم لوظائفهم، فعلى المؤسسة ان توفر لهم كل الإمكانيات لحمايتهم ولضمان سلامتهم ولتفادي المخاطر التي تحدث في بيئة العمل الأمر الذي ينعكس إيجابا على سلوك الموظفين، فكلما توفرت معايير الأمن و الرعاية الصحية داخل المؤسسة كلما شعر الموظف بالأمان والاستقرار الوظيفي كلما زاد تعلقه بعمله.

2-2-3- علاقة الأجور والرواتب بالعطل المرضية

الأجور والرواتب هي المقابل المادي الذي يدفع للموظفين في المؤسسة مقابل عملهم، ذكر المشرع الجزائري في المادة 8 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية صادر في 25 أفريل 1990، العدد 17 على أنه "للعامل حق في اجر مقابل العمل مؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"، ومن المادة السابقة نستنتج انه يجب أن يكون هذا الراتب يساوي الجهد المبذول فهذا يؤدي إلى ولاء الفرد إلى المؤسسة، وبالتالي الاستقرار بين الموظفين والمؤسسة .

2-2-4- علاقة فرق العمل بالعطل المرضية

ان العمل بروح واحدة يتيح للموظفين استخدام قدراتهم الفكرية والجسدية وتقديم كل ما لديهم من إمكانيات لضمان استمرارية وتحقيق أهداف المؤسسة ولتكون هذه الأخيرة لديها نظام رقابة داخلي جيد لا بد أن تغرس بين أعضائها روح العمل الجماعي كما تركز على تجنب الصراعات والمشاكل ، وهناك أعمال تكون ناقصة ولا تكتمل إلا إذا أنجزها فريق العمل الواحد فأعضائهم يتشاركون الرؤيا ويوحدون الآراء المختلفة، وهذا يرجع عليهم بالإيجاب ، يصبحون يعملون في بيئة عمل ملائمة وبالتالي لا يستطيع الموظف إعطاء الأسباب من اجل التهرب والغياب عن العمل وطلب عطل مرضية .

2-2-5- علاقة الترقية بالعطل المرضية

يجب على الموظف عدم انتظار التعليمات والتوجيهات من مسئوله بل يجب عليه خلق أهدافه الخاصة في العمل و السعي لتحقيقها، تعتبر هذه الخطوة ذات أهمية عظمى لأنها تظهر له بأنه يمكن الاعتماد عليه في عدة مهام وتضع أمامه تقدما ملموسا يصب في صالح الموظف عند طلبه ترقية، إنها من أهم الوسائل التي تشجع الموظف داخل المؤسسة خصوصا إذا كانت فرصها متكافئة بين الموظفين، تجعل الموظف في تحدي كبير من اجل اكتسابه لها ، كما تعتبر إحدى الوسائل التثقيفية التي يمكن من خلالها أن تصبح بيئة العمل مكان مناسب للتعليم ولإثبات الموظف لقدراته وطموحاته، فالترقية هي محفز الأكبر للموظف بحيث يتجنب هذا الأخير اخذ العديد من العطل المرضية لأنها تؤثر حصوله على الترقية.

3- عرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها

3-1- تصميم الاستبانة: عند تصميمها حولنا الاطلاع على اكبر عدد الدراسات السابقة في الموضوع، والاعتماد أيضا

على الخلفية النظرية للدراسة في بنائها ومنه تم بناء الإستبانة، وتكونت من 3 محاور.

أخوار الأول: وهو القسم الخاص بالبيانات الشخصية والوظيفية للمبحوثين وهي: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مدة الخدمة في المؤسسة .

أخوار الثاني : المتعلق بالمتغير المستقل وهو ابعاد جودة الحياة الوظيفية يحتوي على 15 عبارة وتقسم على 5 أبعاد وهي كما يلي : (التكوين والتعلم، الأمن والصحة المهنية ، الأجور والرواتب، فريق العمل، ترقية والتقدم الوظيفي)

أخوار الثالث: المتغير التابع المتمثل في العطل المرضية يحتوي على 10 فقرات.

3-2- مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة هنا في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، إذ يبلغ حجم المجتمع 45 عامل، حيث تم استطلاع آراء العاملين وهم يشغلون مختلف المناصب بالمؤسسة، من خلال توزيع الاستبيان عليهم لمعرفة اتجاهاتهم حول أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من العطل المرضية

عينة الدراسة: تعتبر العينة بأنها جزء ممثل للمجتمع الأصلي ويشترط فيها أن تتمتع بنفس المجتمع الذي أخذت منه وبما أن عدد العمال بالمؤسسة قليل تم توسيع الاستبيان للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء وتم توزيع 45 استبانة حيث استرجعت منها 33 .

الجدول رقم (01): الإحصائيات الخاصة لمعالجة الاستبيان

الاستبانة	الموزعة	المسترجعة	الغير صالحة	القابلة لتحليل
العدد	45	33	0	33
النسبة المئوية	%100	%100	%0	73,33

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 23

3-3- قياس صدق وثبات أداة الدراسة

الجدول رقم (02): معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة

محاور الاستبيان	عدد أسئلة الاستبيان	معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الصدق = الجذر التربيعي للثبات
المحور الأول	15	0,808	0,899
المحور الثاني	10	0,917	0,958
الاستبيان كاملاً	25	0.895	0.946

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 23

3-4- المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة

3-4-1- الجنس

الجدول رقم (03) : نوع الجنس لأفراد العينة

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
الذكور	23	% 69,7
الإناث	09	% 27,3

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 23

يبين الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين ذكور إذ بلغت نسبتهم %69.7 في مقابل %27.3 من مجموع أفراد عينة الدراسة كانوا إناث.

3-4-2- العمر

الجدول رقم (04) : العمر لأفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	العمر
9.1%	3	اقل من 25 سنة
18.2 %	6	من 26 إلى 35 سنة
42.4%	14	من 36 إلى 40 سنة
30.3 %	10	أكثر من 40 سنة
100%	33	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 23

يبين الجدول أن أعلى نسبة لمعدلات السن 42.4% تتمركز في المجال من 36 إلى 40 سنة وهي تمثل فئة الشباب وهنا يكون العامل لديه حماسية في العمل والقدرة على الإنتاجية بشكل اكبر، تليها نسبة 30.3% من الفئة العمرية تتمركز في المجال من أكثر من 40 سنة، وتأتي الأخير نسبة 9.1% للفئة العمرية من أكثر من 25 سنة .

3-4-3- المؤهل العلمي

الجدول رقم(05) المؤهل العلمي لأفراد العينة

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
42.4%	14	ليسانس
24.2%	8	ماستر
6.1%	2	دراسات عليا
27.3%	9	دراسات اخرى
100%	33	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 23

لقد جاءت المؤهلات العلمية لعينة دراستنا موزعة على 4 مؤهلات مختلفة، أين كانت النسبة الأكبر لمؤهل مستوى ليسانس حيث بلغت نسبتهم 42.4% يليها مؤهل الدراسات الاخرى بنسبة 27.3%، ثم نسبة 24.4% للمستوى ماستر ، وأخيرا مؤهل الدراسات العليا بنسبة 6.1%، ومنه أن عينة دراستنا تتمتع بمؤهلات من الصنف الجامعي وهذا يعون لطبيعة المؤسسة التي تتطلب كفاءة وأصحاب شهادات في المستوى.

3-4-4- مدة الخدمة في المؤسسة

الجدول رقم (06) مدة الخدمة في المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	مدة الخدمة في المؤسسة
27.3%	9	اقل من 5 سنوات
39.4%	13	من 5 سنوات إلى 10
33.3%	11	أكثر من 10 سنة
100%	33	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 23

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مدة الخدمة في المؤسسة موزعة على 3 فئات، حيث بلغت أعلى نسبة للفئة العمالية التي بلغت أقدمية في المؤسسة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 39.4% تليها نسبة الأكثر من 10 سنوات مما يدل على أن المؤسسة تملك ضمن إطارها خبرة ميدانية لا بأس بها .

3-5- عرض وتحليل النتائج والمناقشة

3-5-1- جودة الحياة الوظيفية

الجدول: رقم (07) :المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للاستجابات أفراد العينة فيما يتعلق بعبارات بعد التكوين والتعلم

الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	1.27	0.76	غير موافق بشدة
2	1.24	0.56	غير موافق بشدة
3	1.36	0.70	غير موافق بشدة
1.89			

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 23

يشير الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لبعد التكوين والتعلم تراوحت ما بين (1.24 1.36) وبانحراف معياري ما بين (0.56 0.76) وبدرجة غير موافق للمتوسط العام، مما يشير إلى عدم وجود تكوين وتعليم داخل المؤسسة، حيث حققت الفقرة الثاني ادبي متوسط حسابي (1.24) وبانحراف معياري (0.56) مما يدل على أنه ليس هناك برامج للتكوين مقترحة، في حين احتلت الفقرة الثالثة على قيمة للمتوسط الحسابي (1.56) وبانحراف معياري (0.70).

الجدول : رقم (08) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للاستجابات أفراد العينة فيما يتعلق بعبارات بعد الأمن والصحة

المهنية

الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	2.68	0.89	محايد
2	3.21	1.02	محايد
3	3.27	1.25	محايد
3.05			

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 23

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لبعد الأمن والصحة المهنية تراوحت ما بين (2.68 - 3.27) وبانحراف معياري ما بين (0.89 - 1.0) وبدرجة محايد للمتوسط العام مما يشير إلى أهمية الأمن والصحة المهنية، بحيث حققت الفقرة الثالثة أعلى قيمة للمتوسط الحسابي (3.27) وبانحراف معياري (1.25) وهذا ما يدل على أن الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي يجعلني أكثر وفاء للمؤسسة يكون نسبياً فقط، في حين حققت الفقرة الأولى ادبي قيمة للمتوسط الحسابي (2.68) وبانحراف معياري (0.89) .

الجدول: رقم (09) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للاستجابات أفراد العينة فيما يتعلق بعبارات بعد الأجور والرواتب

الرقم		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	الأجر الذي أقتضيه يتناسب مع الوظيفة	1,0909	2,9194	غير موافق بشدة
2	يوجد عدل في نظام الاجور والمكافآت	1,3939	7,7477	غير موافق بشدة
3	العطل والغيابات الخاصة مدفوعة الأجر	1,2424	6,6287	غير موافق بشدة

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 23

يتضح من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لبعء الأجور والرواتب تراوحت ما بين (1.09 – 1.39)، وبانحراف معياري ما بين (0.29 – 0.74) وبدرجة غير موافق بشدة للمتوسط العام مما يدل على الأجور والراتب لا ترقى لرضا العاملين وقد تكون غير عادلة حسب الفقرة رقم 02 التي حققت أعلى قيمة للمتوسط الحسابي 1.39 وبانحراف معياري (0.74) ، وقد تكون غير مناسبة للوظيفة كما توضحه العبارة رقم 01 حيث حققت أدنى قيمة للمتوسط الحسابي (1.09) وبانحراف معياري (0.29).

الجدول: رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للاستجابات أفراد العينة فيما يتعلق بعبارات بعد فريق العمل

الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	4.14	0.429	موافق
2	4.25	0.505	موافق بشدة
3	4.20	0.632	موافق بشدة
4	3.88	0.471	موافق
4.12			

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 23

يشير الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لبعء فريق العمل تراوحت ما بين (3.88 – 4.25) وبانحراف معياري ما بين (0.429 – 0.632) وبدرجة موافق للمتوسط العام وهو ما يدل على أن هناك انسجام تام بين فريق العمل بالمؤسسة بحيث حققت الفقرة الثانية أعلى قيمة للمتوسط الحسابي (4.25) وبانحراف معياري (0.505) ، في حين حققت الفقرة الرابعة أدنى قيمة للمتوسط الحسابي (3.88) وبانحراف معياري (0.471) .

الجدول: رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للاستجابات أفراد العينة على بعد ترقية والتقدم الوظيفي

الرقم		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	أنظمة الترقية والتقدم والوظيفي في مؤسستي واضحة	2,7273	1,15306	غير موافق
2	لدى توافق بين شهادتي العلمية وقدراتي العملية ودرجتي الوظيفية	2,0000	1,29904	غير موافق
3	تسيير قرارات الترقية داخل المؤسسة بطريقة عادلة	2,8182	9,1701	غير موافق

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 23

أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة العطل المرضية -دراسة حالة مؤسسة الضمان الاجتماعي للعمال الأجواء بشار

يتضح من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على بعد ترقية والتقدم الوظيفي تراوحت ما بين (2 - 2.81) وبانحراف معياري ما بين (0.91-1.29) وبدرجة غير موافق للمتوسط العام وهذا يعني انظمة الترقية والتقدم الوظيفي غير موجودة بمديرية التضامن بشار.

3-5-2- العطلة المرضية

الجدول : رقم (12) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري الاستجابات أفراد العينة على محور العطل المرضية

الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	3,0303	1,35750	موافق
2	1,7576	,70844	موافق
3	3,1515	,90558	محايد
4	3,3030	,98377	محايد
5	3,5152	1,09320	محايد
6	2,5152	1,41689	محايد
7	1,1515	,44167	غير موافق بشدة
8	4,6970	,76994	موافق بشدة
9	1,1818	,39167	غير موافق بشدة
10	3,2121	1,11124	محايد
2.75			

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 23

يشير الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمحور العطل المرضية تراوحت ما بين (1.15 - 4.69) وبانحراف معياري ما بين (0.391.44) وبدرجة محايد للمتوسط العام وهذا ما يدل على العطل المرضية ليست متاح دائما بالمؤسسة ، حيث تضح الفقرة الثامنة التي بلغت متوسط حسابي أعلى قدر ب 4.68 بدرجة موافق بشدة أي أن الإدارة تمنح الموظفين عطل مرضية دون تقديم أي وثيقة ، أما الفقرة السابعة التي بلغت متوسط حسابي قدر ب 1.15 تدل أن ناد ما تمنح الاداة عطل مرضية أثناء الإصابة في العمل.

3-5-3- اختبار فرضيات الدراسة

- اختبار الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه المبحوثين بالمؤسسة حول العطل المرضية للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس ، العمر) عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ واختبار هذه الفرضية نستخدم T للعينات المستقلة وتحليل التباين لأحادي وكانت النتائج موضحة في الجداول التالية:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الباحثين بمؤسسة الضمان الاجتماعي غ.إ حول العطل المرضية لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$."

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار في الجدول التالي

جدول رقم (13) نتائج اختبار T-Test لاختبار الفروق حول العطل المرضية حسب متغير الجنس

المتغير التابع	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية sig
العطل المرضية	ذكور	23	27.00	3.71	-1.05	0.304
	إناث	9	28.44	2.87		

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 23

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى المعنوية sig تساوي 0.304 وهي أكبر مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ بمعنى "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الباحثين المؤسسة حول العطل المرضية لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ "، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة التي تنص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الباحثين المؤسسة حول العطل المرضية لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ ".

- " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الباحثين المؤسسة حول العطل المرضية تعزى لمتغير العمر عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$."

جدول رقم(14) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق حول العطل المرضية حسب متغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
بين المجموعات	1.38	3	1.44	0.237	1.455
داخل المجموعات	1.23	30	1.44		

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 23

تشير المعطيات الموجودة في الجدول أعلاه أن قيمة F المحسوبة تساوي 1.45 بمستوى الدلالة المحسوب يساوي 0.23 وهي أكبر من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ هذا يقتضي رفض الفرضية الثانية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الباحثين المؤسسة حول العطل المرضية لمتغير السن عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ ".

- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

تنص الفرضية الرئيسية الثانية: " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغير جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة على العطل المرضية في مؤسسة بمؤسسة ص.و.ض.إ. الاجراء عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ سيتم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل التحديد (R^2)، لمعرفة الأثر بين متغيرات الدراسة وكذا استخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة، فإذا كانت القيمة تساوي $|1|$ فإنها تدل على وجود علاقة قوية بين متغيرات الدراسة، أما إذا كانت تساوي 0 فإنه لا توجد علاقة مطلقا، أما إذا كانت قيم الارتباط محصورة بين $|0.1|$ و $|0.30|$ فإنها علاقة ضعيفة، أما إذا كانت

محصورة بين | 0.31 | و | 0.50 | فإنها علاقة متوسطة، أما إذا كانت محصورة بين | 0.51 | و | 0.80 | فإنها علاقة قوية، أما إذا كانت محصورة بين | 0.81 | و | 1 | فإنها علاقة قوية جدا .

الجدول رقم (15) معامل التحديد ومعامل الارتباط بيرسون بين جودة الحياة الوظيفية والعطل المرضية

العطل المرضية	البيان	جودة الحياة الوظيفية
	معامل الارتباط بيرسون (R)	0.295
	معامل التحديد (R^2)	0.087
	مستوى المعنوية	0.02

** دال عند مستوى المعنوية 0.01

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 23

تشير المعطيات الموجودة في الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط الانحدار R بين جودة الحياة الوظيفية والعطل المرضية بلغت 0.29 فانه توجد علاقة متوسطة بين المتغيرين، كما يتضح أيضاً من خلال الجدول أن هناك علاقة تأثير بين المتغيرين المستقل والتابع، وهو ما يبرزه معامل التحديد اذا بلغ 0.08 أي ان ما قيمته 8% من التغير في العطل المرضية ناتج عن التغير في جودة الحياة وما تبقى من هذه النسبة ترجع إلى متغيرات أخرى لم تأخذ بعين الاعتبار تقدر ب 92%، ومنه يمكن قبول الفرضية الثانية.

الخاتمة:

تعتبر جودة الحياة من أهم المفاهيم الادارة الحديثة، وقد لاقت قبولا لدى الكثير من المؤسسات العمومية والخاصة، وذلك لارتباطها المباشرة بالعامل أو الموظف، ونظرا لدورها الاساسي بالمؤسسة، فهذه الأخيرة تسعى إلى توفير جودة الحياة الوظيفية من اجل تحسين أدائه وجعله أكثر إبداعا وابتكارا، لكن قد يتأثر أداء الموظف بكثرة غيابه بسبب العطل المرضية، ومن اجل الحد من هذا الظاهرة تقوم مؤسسة الضمان الاجتماعي لغير الاجراء بتوفير متطلبات الحياة الوظيفية الأفضل من التقليل أو الحد من هذه الظاهرة ، وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

- أن الظاهرة العطل المرضية موجودة ومرهونة بمدى جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها التكوينية والتعليم، والأمن والسلامة الصحية، الأجور والرواتب، فريق العمل، وكذلك الترقية؛
- قد تتأثر العطل المرضية بمحفز مادي يتمثل في الرواتب؛
- إن تشكيل فريق ناهج بين الرؤساء والعمال يساعد في مردودية العمل.

التوصيات :

- ومن خلال النتائج المقدمة يمكن طرح بعض التوصيات منها:
- لايد من متابعة العامل او الموظف ومراعاة ظروفه الاجتماعية؛
- تقديم خدمات صحة مجانية بالمؤسسة تقلل من الغياب؛
- تشكيل فريق عمل قوي من شأنه يعطى النقص في العمل؛

- للحد من ظاهر العطل المرضية لابد للعامل أن يشعر بالراحة التامة في منصبه؛
- تقديم الاجر حسب الوظيفية الموكلة باعتباره محفز قوي.

آفاق الدراسة :

من خلال ما تقدم يمكن أن تكون هناك آفاق مستقبلية لدراسات متعلقة بالموضوع.

- جودة الحياة الوظيفية والابتكار.
- معالجة ظاهرة العطل المرضية بواسطة الحوافز المادية.
- جودة الحياة الوظيفية والابداع الاداري.

المصادر والمراجع:

1. سيد، محمد جاد (2008)، جودة الحياة الوظيفية في المنظمات العصرية، دار النهضة لنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
2. السالم، مؤيد سعيد، (2009)، مدخل إستراتيجي تكاملي، دار إثراء لنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
3. بالنسبة للمقال في مجلة علمية:
4. الزهر، سامي وآخرون، (2013)، تقويم واقع جودة الحياة الوظيفية الداعمة لتطبيق الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية: دراسة ميدانية في مدرسة التنوير بالادقية، مجلة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، رقم/المجلد 35، العدد 03، سوريا.
5. كانش، أحمد، مجدوب، عبد المؤمن، (2020)، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس: دراسة مقارنة في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دفا تر السياسة والقانون، المجلد 12، العدد 02، الجزائر.
6. الليباري سعيد، سمر، (2018)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي لوزاري العمل والتنمية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، تخصص إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
7. جعفري، بلال (2009)، فعالية تكوين في تطوير الكفاءات، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة منتوري بقسنطينة، الجزائر.
8. دحدوح، حسني فؤاد، (2015)، جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير، كلية تربية، جامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
9. الأمر رقم 06-03 المؤرخ ب 19 جمادي الثانية 1427هـ الموافق ل 16 يوليو 2016 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة 38 (العدد 46).
10. ويكيبيديا، (2020)، تاريخ الاطلاع 2021/05/19، <https://ar.wikipedia.org/wiki>