

-جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي مؤسسة إتصالات الجزائر-عنابة

The Quality of Working Life from the Point View of the Employment of Algeria Telecom's Enterprise -Annaba-د.مباركي صفاء¹، ط.د/صخري عبد الوهاب²¹ كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير/جامعة باجي مختار-عنابة- الجزائر، safa.mebarki@yahoo.com² كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير/جامعة باجي مختار-عنابة- الجزائر، مخبر المالية الدولية ودراسة الحوكمة

والنهوض الإقتصادي، abdelwaheb.sakhri@univ-annaba.org

تاريخ النشر: 2021/12/ 31

تاريخ القبول: 2021/12/ 05

تاريخ الاستلام: 2021/10/ 14

ملخص:

تهدف الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على تطبيق جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة بإعتباره أحد الدعائم الأساسية التي تقوم عليها، وللقيام بمتطلبات الدراسة تم تصميم إستبيان يضم أربعة أبعاد (نظام الأجور والحوافز، ظروف العمل المادية، المشاركة في إتخاذ القرارات، الإستقرار والأمان الوظيفي)، وتم توزيعه في صورته النهائية على عينة عشوائية قوامها (36) مفردة.

وقد خلصت الدراسة لعدة نتائج أهمها: عدم وجود فروق معنوية لنظام الأجور، ولفظروف العمل المادية تعزى للمتغيرات السويوديمغرافية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، لتختتم الدراسة بتقديم بعض المقترحات منها: إدراج برامج وإستراتيجيات جودة الحياة الوظيفية ضمن سيرورة العمل بالمؤسسة.

كلمات مفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، نظام الأجور والمكافآت، ظروف العمل المادية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الإستقرار والأمان الوظيفي.

تصنيفات JEL : J01 , B3, J81

Abstract:

The purpose of this research paper ,is to identify the application of the quality of working life in the enterprise, Which is one of the most important props for it, in order to achieve the requirements of this study, a questionnaire has been prepared consists of (wages and incentives system, physical working conditions, Participation in making decisions, work stability and security), and is distributed in its final form to a representative sample of (36).

The study reached a number of results, the most important: There are no significant differences for the wage system and for the physical work conditions refer to the sociodemographic variables at the level of morality ($\alpha \leq 0.05$); the study suggested that: Insert the quality of working life's programs and strategies within the enterprise's work process.

Keywords: The Quality of Working life; Wages and Incentives System; Physical working Conditions; Participation in Making Decisions; Work Stability and Security.

JEL Classification Codes: J01 , B3, J81

1. مقدمة:

لقاء التطورات المتسارعة والتغيرات المتعاقبة التي تشهدها المنظمات خاصة منها مؤسسات الإتصال والمعلوماتية، وإشتداد المنافسة من أجل تحقيق الأهداف الإستراتيجية المنوطة، تسعى العديد من المنظمات إلى جذب الموهوبين والمبدعين والمحافظة عليهم، ويكون ذلك من خلال الإستثمار في المورد البشري فتنمية الموارد البشرية تعد نشاطا أساسيا للمؤسسات بإختلاف أنواعها، عن طريق تطويرها، تهيئتها، إعدادها، تمكينها والإرتقاء بها إلى أعلى درجات الأداء الوظيفي ومن العوامل الرئيسية لتحقيق ذلك هو توفير جودة الحياة الوظيفية.

تعتبر جودة الحياة الوظيفية أحد العوامل الرئيسية لضمان الوظيفة وتحقيق مكان العمل، كما أنها اللبنة الأساسية في الإهتمام بتنمية قدرات وإمكانيات العمال من خلال ما توفره من أساليب أساسية تضمن تحقيق الموظف للرضا والإستقرار الوظيفي، التمتع بحياة آمنة وصحية يسودها الوضوح والشفافية في العمل، وروح الفريق والتشاور ما بين الأفراد عند إتخاذ القرارات وتبادل المعلومات، مع توافر ظروف نفسية واجتماعية جيدة مشجعة على الإلتزام والولاء للمنظمة، بالتالي أدركت المنظمات أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يؤدي لتحسين كفاءة الموظفين والتي بدورها تحسن من كفاءة العمل، وهذا يمكن ربطه بمدى نجاعة برامج وإستراتيجيات جودة حياة عمل الأفراد المتمثلة في منح فرص النمو والإرتقاء للتقدم الوظيفي، حيث أثبتت الدراسات والأبحاث أن نوعية الحياة الوظيفية داخل المنظمة تلعب دورا كبيرا في التأثير على سلوكيات العاملين في سبيل تحقيق أهدافها، لهذا كان لزاما تقصي مدى تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي مؤسسة إتصالات الجزائر بولاية عنابة.

إشكالية الدراسة: تأسيسا لما تم ذكره أنفا يمكن طرح إشكالية البحث من خلال التساؤل التالي:

✓ إلى أي مدى يتم تحقيق جودة الحياة الوظيفية من زاوية موظفي مؤسسة إتصالات الجزائر بعنابة ؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هي اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول توفر متطلبات نظام الأجور والمكافآت في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما هي اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول توفر ظروف العمل المادية في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما هي اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول توفر المشاركة في اتخاذ القرارات في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما هي اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول توفر الإستقرار والأمان الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة:

❖ الفرضية الرئيسية الأولى وتنص على: "لا تتوفر متطلبات جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة من

وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

وتنقسم هذه الفرضية للفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى : لا تتوفر متطلبات نظام الأجور والمكافآت في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"
- الفرضية الفرعية الثانية : لا تتوفر متطلبات ظروف العمل المادية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"
- الفرضية الفرعية الثالثة : لا تتوفر متطلبات المشاركة في اتخاذ القرارات في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"
- الفرضية الفرعية الرابعة : لا تتوفر متطلبات الإستقرار والأمان الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

❖ الفرضية الرئيسية الثانية وتنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

وتنقسم هذه الفرضية للفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول نظام الأجور والمكافآت تعزى للمتغيرات السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

- الفرضية الفرعية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول ظروف العمل المادية تعزى للمتغيرات السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

- الفرضية الفرعية الثالثة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول المشاركة في اتخاذ القرارات تعزى للمتغيرات السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

- الفرضية الفرعية الرابعة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول الإستقرار والأمان الوظيفي تعزى للمتغيرات السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

الدراسات السابقة:

بن أحمد لخضر وقرميطي ورده، (2021)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية-دراسة ميدانية بإتصالات الجزائر بالجلفة-، مجلة دراسات وأبحاث، 13(01).

هدف الباحثان إلى محاولة التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في تنمية السلوك الإبداعي لدى المورد البشري بإتصالات الجزائر بولاية الجلفة، هذا وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية في ترقية وتطوير السلوك الإبداعي للأفراد بمؤسسة إتصالات الجزائر بالجلفة، بالإضافة لتسجيل مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية والسلوك الإبداعي بالمؤسسة محل الدراسة.

شراف عقون ولقمان بوخدون، (2020)، جودة الحياة الوظيفية ودورها في إستدامة المورد البشري: نظرة عامة، مجلة الأفق للدراسات الإقتصادية، 05 (02).

حاول الباحثان من خلال هذه الدراسة معرفة أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الإستدامة للمورد البشري داخل المنظمة، هذا وقد توصل البحث لحزمة من النتائج أبرزها أن الموارد البشرية تعتبر عوامل تمكين وخلق القيمة التنظيمية، إلى جانب أن جودة الحياة الوظيفية تبرز كنظام خلق إستدامة للمورد البشري من خلال ما يمتلكه من خبرات ومؤهلات ومعارف مميزة.

سامي مراد وشيرين إسلام، (2019)، أثر تمكين العاملين ومشاركتهم في إتخاذ القرارات على جودة الحياة الوظيفية وفق رؤية المملكة 2030 -دراسة ميدانية-

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مدى تمكين العمال من خلال مشاركتهم في إتخاذ القرارات على تحقيق جودة الحياة الوظيفية لما له من أثر إيجابي على الأداء والإنتاجية وفعالية القرارات المتخذة، كما توصل الباحثان لمجموعة من النتائج أهمها أن تمكين العاملين يتوقف على إجراءات التوظيف والمكافآت والتدريب، زيادة عن أن أكثر المتغيرات تأثيرا في جودة الحياة الوظيفية هي إتاحة فرص الترقية والنمو الوظيفي.

أهمية وأهداف الدراسة: تنبع أهمية الورقة البحثية من خلال الإلمام بمختلف الجوانب النظرية المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية، خاصة كون هذا الموضوع أصبح توجه غالبية المنظمات لتفادي خطر فقدان المورد البشري الذي لو هيأت له

جميع الظروف الملائمة والبيئة الآمنة والمستقرة لحقق مستوى عال من كفاءة وفعالية الإستخدام، الأكثر من ذلك أن هذه الدراسة تصبو إلى محاولة معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية داخل مؤسسة إتصالات الجزائر بولاية عنابة.

منهج وأدوات الدراسة: تم الإعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي وفق ما إقتضته طبيعة الموضوع محل الدراسة، ذلك من خلال جمع المادة العلمية المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية، بالإضافة إلى الإعتماد على الإستبيان للوصول إلى إستنتاجات مرتبطة بالتصور المقترح، وأداة تحليل وإختبار الفرضيات بإستخدام مخرجات برنامج (Spss/ IBM23).

2. أدبيات حول جودة الحياة الوظيفية

1.2 مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تعد جودة الحياة الوظيفية من أهم المناهج الإدارية المعاصرة والمعتمد عليها كثيرا في إدارة الموارد البشرية التي تناولها العلم الإداري الحديث، هذا ولقد تعددت التعاريف والمفاهيم المتعلقة بمصطلح جودة الحياة الوظيفية وفيما يأتي إستعراض لأهمها:

- قامت **المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة (European Foundation for the Improvement of Living Condition)** بوصفها "بأنها بناء متعدد الأبعاد يتألف من عدد من العوامل المرتبطة التي تحتاج إلى دراسة متأنية، وهي مرتبطة بالرضا الوظيفي، المشاركة في العمل، الإنتاجية، السلامة والأمن الوظيفي، تنمية الكفاءات والتوازن بين العمل والحياة غير المتعلقة بالعمل".

- عرفها **(Pizam)** "بأنها تمثل جهد شامل لتحسين بيئة الأعمال من خلال دمج إحتياجات الموظفين مع حاجة المؤسسة لزيادة الإنتاجية، وتحسين العلاقة بين الموظفين وجعلهم يستمتعون بالوقت الذي يقضونه في العمل" (قهيري، 2020، صفحة 32)، كما يعرفها **(Khorsropour)** بأنها تمثل "الإيفاء بالإحتياجات البشرية في العمل من خلال درجة عالية من التناغم بين واجبات العمل ومجموعة محدودة من الإحتياجات الصحية والإجتماعية التي تؤدي إلى تحسين الحياة الوظيفية للعاملين، وزيادة ربحية وكفاءة المنظمة". (حداد، خليل، وزديرة، 2020، صفحة 540)

- يرى كل من **(Lewis Goldman and Fancult)** أن جودة الحياة الوظيفية تمثل "مجموعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات بهدف تنمية وتطوير الحياة أثناء العمل بما ينعكس إيجابيا على إنتاجية وفعالية المؤسسة" (بوزيد، 2020، صفحة 189)، أما **(HAMID)** فيقول "أنها هدف وعملية وفلسفة في آن واحد: حيث يمثل الهدف منها إلتزام أي منظمة بتحسين العمل، أما العملية فتتضمن كافة الجهود المبذولة لتحقيق هذا الهدف، من خلال إشراك الجميع ومن خلال أيضا التركيز بشدة على التنمية الفردية والتنظيمية والطرق المعمول بها، في حين كونها فلسفة فتعني الكرامة الإنسانية لجميع الأفراد". (حداد وزديرة، تحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية خلال جائحة كوفيد-19، 2021، الصفحات 166-167)

- حسب **(Anderson)** " هي زيادة ومشاركة العاملين في القرارات وتثمين مجهوداتهم وطاقاتهم، إضافة إلى التحسين المستمر للأمن الوقائي والصحة الوظيفية"، فهي تلك الثقافة التنظيمية السائدة داخل المنظمة من أجل خلق منظمات وبيئات تنظيمية خالية من الخوف وتساهم في دمج وتمكين العاملين الأمر الذي يؤدي لزيادة الإلتزام والإخلاص المتبادل ما بين الأفراد والمنظمة، من زاوية أخرى تطرق **(J.Richard & J.Joy)** لهذا المفهوم بأنها "المدى الذي يكون فيه الأعضاء العاملين في المنظمة قادرين على تلبية إحتياجاتهم الشخصية عن طريق خبراتهم داخل المنظمة"، فضلا عن كونها تغطي مشاعر الفرد من كل جوانب العمل بما في ذلك المكافآت والحوافز المادية والمعنوية، الإستقرار والأمان، شروط العمل والعلاقات التنظيمية والشخصية الداخلية. (بن أحمد و قرميطي، 2021، الصفحات 433-434)

- تناولها عبد الحميد عبد الفتاح المغربي "بأنها توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، إشباع إحتياجاتهم من خلال توفير بيئة صالحة، مشاركتهم في إتخاذ القرارات، توفير متطلبات الإستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء"، كما أشار جاد الرب "أن جودة الحياة الوظيفية تشير إلى مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف مختلف جوانب الحياة الوظيفية للعاملين وحتى حياتهم الشخصية، والتي تسهم بدورها في تحقيق

الأهداف الإستراتيجية للمنظمة للعاملين فيها والمتعاملين معها" (محمد يونس، 2017، صفحة 47)، ليضيف البليسي "بأنها السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المؤسسة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية، والشخصية للعاملين فيها، الذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة والأفراد إيجابيا، بذلك تحقق تطلعاتها وأهدافها وفي ذات الوقت تلبي وتشبع رغبات عاملها مما يضمن إستمرارية نجاح المؤسسة وحصانها ضد الكثير من الأزمات". (الدحدوح، 2015، صفحة 11)

عموما يمكن أن نستخلص أن جودة الحياة الوظيفية تتعلق برفاه الموظفين التي تشير إلى ظروف العمل فتعزز من رضا الجوانب المادية، الاجتماعية، الاقتصادية، والنفسية للموظفين في مكان العمل، لا سيما فيما يتعلق بترقية الوظيفة، الأجور والمكافآت المالية، الدعم الإداري، وأهمية وجاذبية عملهم. (An Le, Nguyen, Trinh, & Nguyen, 2021, p. 120)

2.2 أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تتمتع جودة الحياة الوظيفية بأهمية كبيرة، هذا وتناولتها العديد من الدراسات والأبحاث، ويمكن تبين ذلك في النقاط التالية:

- ✓ حل جميع المشكلات سواء التي تواجه العاملين أو المنظمة بأسلوب المشاركة، كما في حلقات النوعية وخلق منظمة متكاملة ديمقراطية كما أشار لذلك (Cherrington, 1982)؛
 - ✓ تصميم أنظمة أجور ومكافآت تجعل العاملين أكثر رضا عن عملهم؛
 - ✓ تحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل والحفاظ على سلامة العاملين بالمنظمة؛
 - ✓ إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل أكثر رضا لهم؛
 - ✓ السعي لإيجاد بيئة عمل آمنة وظيفيا عن طريق الإهتمام بحقوق العاملين في المنظمة؛
 - ✓ تقليل الصراعات بين العاملين من خلال تطوير مناخ تنظيمي تسوده روح التعاون، وتبنى علاقات تساعد على زيادة الإنتاجية وتسوية التذمر واسع الإنتشار بين العاملين في المنظمة؛
 - ✓ السعي إلى زيادة التحسينات الإيجابية في اتجاهات وسلوك العاملين، الأمر الذي يؤول إلى منافع زيادة كفاءة المنظمة وجودة الإنتاجية والتقليل من الحوادث والإصابات التي تحصل بين العاملين جميعهم؛ (بن خالد، 2017، الصفحات 30-31)
 - ✓ عملية إستغلال وإستثمار للكفاءات التي يمكن إعتبارها ميزة تنافسية للوقت البعيد، حيث يؤدي إزدياد رضا الموظفين لتحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة؛
 - ✓ القدرة على إستقطاب كفاءات والإحتفاظ بها وبناء قدرتها لخدمة أهدافها التي تم تحديدها سلفا؛
 - ✓ القدرة على ربط الأهداف الخاصة بالموظفين بأهداف المنظمة لتحقيق التوازن بينهم؛ (القطيش، 2019، الصفحات 16-17)
 - ✓ تعد من أقوى عوامل الجذب والمحافظة على الموارد البشرية، من خلال إشباع رغبات الموظفين وخلق ميزة تنافسية للمنظمة، وإشراكهم في إبتكار وخلق أفكارهم الجديدة التي تخدم حياتهم المهنية. (Al Yami & Bin Wared, 2019, p. 72)
- ### 3.2 فائدة جودة الحياة الوظيفية:

تعد جودة الحياة الوظيفية من العوامل المؤثرة في أداء العاملين، حيث تشير الدراسات أن المؤسسات التي تتمتع بحياة عمل ذات جودة عالية، يتسم العاملين فيها بالتميز والإبداع، حيث ينطلق الإهتمام بجودة الحياة الوظيفية من بوابة حاجة العاملين في المؤسسة إلى أجواء عمل جيدة من أجل أداء العمل بصورة مناسبة، لذا فالهدف الرئيسي من محاولة تحسين جودة الحياة الوظيفية يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومندفعه ومحفزة، ذات ولاء عال لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والإبتكار، وقد أثبتت التجارب والممارسات أن ظروف بيئة العمل النفسية والاجتماعية السيئة تمارس ضغوطا على الأفراد، يفوق خطرها أحيانا خطر ظروف بيئة الأعمال المادية، ومن بين هذه الأخطار عدم الرضا، الفتور، الخمر، اللامبالاة، عدم الثقة، الإكتئاب النفسي، العصبية وعدم التوازن النفسي، جميعها تهيئ الفرصة لوقوع حوادث

وأعراض عمل قد تكون نتائجها وخيمة وخطيرة، من هنا تبرز الغاية من وراء إستهداف جودة الحياة الوظيفية لتكوين مناخ إجتماعي ونفسي سائد وملئ بين جميع الأفراد العاملين في المؤسسة. (قهيري وكسنة، دراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية: دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل بولاية الجلفة-، 2018، صفحة 671)

كما يمكن إبراز أهم أهداف تطبيق جودة الحياة الوظيفية لكل من العامل والمنظمة من خلال الجدول التالي:

الجدول 01: أهداف تطبيق جودة الحياة الوظيفية

المنظمة	العامل
- مقابلة إحتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية في المستويات المختلفة وتزويدها بالتوجهات التي تحتاجها لتوظيف القدرات لتحقيق مسار وظيفي ناجح لها ؛ - تفعيل معدل دوران العمل والتغيب وإصابات العمل، مما يزيد من دافعية ورضا الموظفين، هذا ما يؤدي إلى تهيئة وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة وإعداد قيادات مؤهلة ومتكاملة المهارات؛ - تحقيق ولاء العميل الداخلي وإنخفاض مقاومة العمال للتطوير؛ - تحسين الأداء الكلي للمنظمة.	- إختيار الموظفين للشواغر الوظيفية بما يتناسب مع المؤهلات العلمية والعملية، وتنمية ومواكبة الخبرات والقدرات للموظفين؛ - الإستفادة من فرص الترقية والتدرج الوظيفي؛ - إشباع الحاجات الإنسانية والأمنية والإجتماعية، وحاجات المكانة والتقدير وتحقيق الذات؛ - المشاركة الفعالة والدائمة في عملية وضع الأهداف وإتخاذ القرارات؛ - زيادة الخبرة في مواجهة المعوقات والمشاكل التي تواجه الموظفين قبل وأثناء العمل.

المصدر: من إعداد الباحثين إستنادا على:

- سحر الغامدي (بدون سنة)، جودة الحياة الوظيفية، تاريخ الإسترداد 2021/10/02، من المجتمع الوظيفي، متوفر على الموقع: <https://careersar.com>
- قهيري فاطنة وكسنة محمد، (2018)، دراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية: دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل بولاية الجلفة-، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والإجتماعية، 10(03)، ص 671.

4.2 أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

بالرغم من وجود توافق على ضرورة وحتمية إرساء جودة الحياة الوظيفية في جميع المؤسسات مهما كانت طبيعتها، إلا أن العلماء والباحثين والمهتمين اختلفوا في تحديد أبعادها، فهي غير محصورة ويمكن إرجاع هذا الإختلاف حسب الأهداف المسطرة في بيئة الأعمال، بالتالي سوف يتم الإعتماد على أربع أبعاد رئيسية تماشيا وطبيعة مجتمع الدراسة:

- نظام الأجور والمكافآت (الحوافز): تعد الأجور التي يتحصل عليها العاملون في المنظمة بمثابة عوامل دفع ذاتية، حيث توفر الشعور الإيجابي لديهم وتعطيهم فرصا للتطور الشخصي بما يدفعهم للمزيد من العمل لتحسين الإنتاجية وتقليل حالة عدم الرضا والمرد في العمل (خان و جغبلو، 2020، صفحة 426)، من جهة أخرى تختلف أنظمة المكافآت من مؤسسة إلى أخرى، بغض النظر عن طبيعة المكافآت والحوافز المقدمة (مادية كانت أو معنوية)، الأمر الذي ينبغي على المديرين التعامل معه من خلال إبداء الإهتمام بحوافز موظفيهم كل حسب أدائه، إهتماماته، ورغباته، كما يشير الحوافز والمكافآت بأنها مجموعة المؤثرات المادية والمعنوية الذاتية والخارجية التي توجه خصيصا للتأثير على سلوك العمل ومعنويات الموظفين

وغيرها من الجوانب التنظيمية (شنافي، 2021، صفحة 201). وعليه تعتبر أنظمة الأجور والمكافآت من أهم الأنظمة وأكثرها تقريراً في إستقرار الفرد وإندماجه في عمله، الأمر الذي يحقق الرضا الوظيفي لديه، حيث تنعكس إيجاباً على السلوك العام للأداء داخل المؤسسة والحد من الممارسة غير المقبولة للعاملين كالغيابات والتقاعد والإهمال المتعمد في العمل. (زوقارو برسولي، 2021، صفحة 304)

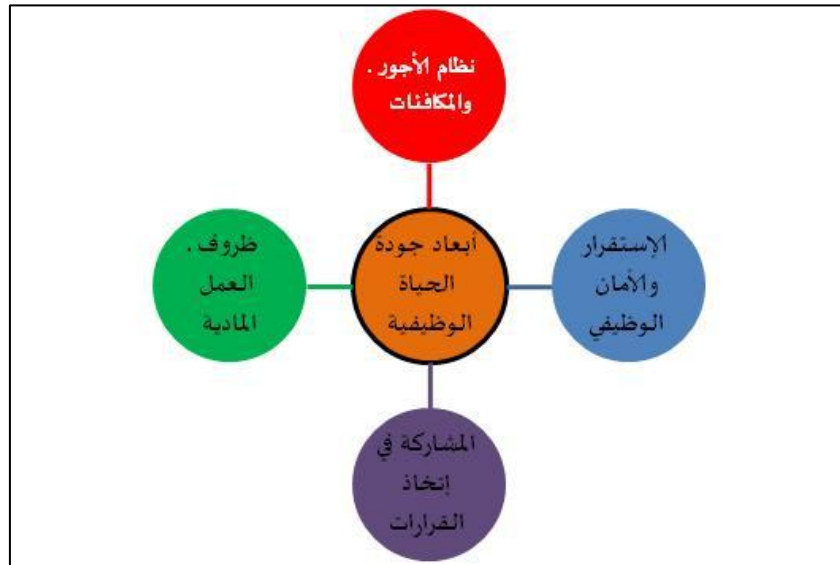
- ظروف العمل المادية: يعد العنصر البشري المحور الأساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة، فالأجهزة والأدوات والمعدات والآلات الضخمة مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها، تبقى لا تعمل ما لم يتوفر العقل البشري من أجل تشغيلها، لذلك من العدل والإنصاف توافر ظروف عمل آمنة كفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة لأداء عمله.

ولأن ظروف العمل المادية في العمل تؤثر تأثيراً مباشراً على صحة وسلامة العاملين بصفة خاصة، وأدائهم بصفة عامة، وكذلك أن تحقيق المواءمة بين العامل وعمله بالطرق العلمية المؤدية إلى زيادة الإنتاجية، فإنه من الضروري توفير ظروف عمل مناسبة تساعد على أداء عمله، حيث أن جودة ظروف العمل المادية تساعد على جلب الكفاءات في العمل وربطهم به، كما نجد أن معدل دوران العمل بترك الخدمة ومعدلات الغيابات يرتفع بالأعمال التي تتصف بظروف عمل سيئة والعكس صحيح. (البياري، 2018، صفحة 15)

- المشاركة في إتخاذ القرارات: تعتبر عملية إتخاذ القرارات نتاج العديد من المجهودات المشتركة من الآراء والأفكار والإتصالات والتحليلات التي يقوم بها العديد من الأفراد العاملين بالمنظمة، كما تتعدّد الأدوار التي يقوم بها المديرون في المنظمات المعاصرة بحيث يصبح من الصعب إدارة تلك المنظمات من خلال فرد واحد وفي ظل غياب روح التكافل والتوافق، فلا بد من ضرورة التعاون بين المدير ومروؤوسيه عند ممارسة المهام المختلفة، فالإسهام والمشاركة من قبل الموظفين في المنظمات في عملية إتخاذ القرارات تجعل سبل الإلتزام مناط بأي منهم، يمثل ذلك أعلى صور البناءات التنظيمية الناجحة والفاعلة في المنظمات والمؤسسات في الوقت الراهن. (خالفي و بوكردون، 2021، الصفحات 19-20)

- الإستقرار والأمان الوظيفي: يعبر هذا المفهوم عن بقاء العامل موظفاً في نفس المؤسسة بدون إنتقاص من الأقدمية أو الأجر أو المعاش، هذا ويعتبر الأمن الوظيفي من أهم أبعاد جودة الحياة، فهو محدد مهم لصحة العامل ورفاهيتهم الجسدية والنفسية، حيث أن رفع درجة الطمأنينة لدى العامل على مستقبله الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل، ينتج عنه شعور العامل بالراحة والإستقرار النفسي مما يرفع معنوياته وينعكس إيجاباً على أدائه، فالإحساس بالأمان من العوامل المهمة المؤدية للراحة والإستقرار والانتماء لبيئة العمل والإطمئنان، وهي من الحاجات التي تقف وراء تحسن السلوك البشري وتحسن من أداء العامل ونوعية الخدمات المقدمة، وبالنظر إلى تجربة الإدارة اليابانية فالإستقرار والأمن الوظيفي هو الضمان الوحيد لوظيفة العامل مدى الحياة، حيث لا تلجأ المؤسسات اليابانية للتخلي عن الأفراد حتى في أصعب الظروف الإقتصادية لقاء ما يحققه من إبداع أكبر وإنتاجية أكثر. (أبو عودة، 2018، صفحة 14)

الشكل 01: أبعاد جودة الحياة الوظيفية



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على أدبيات الدراسة

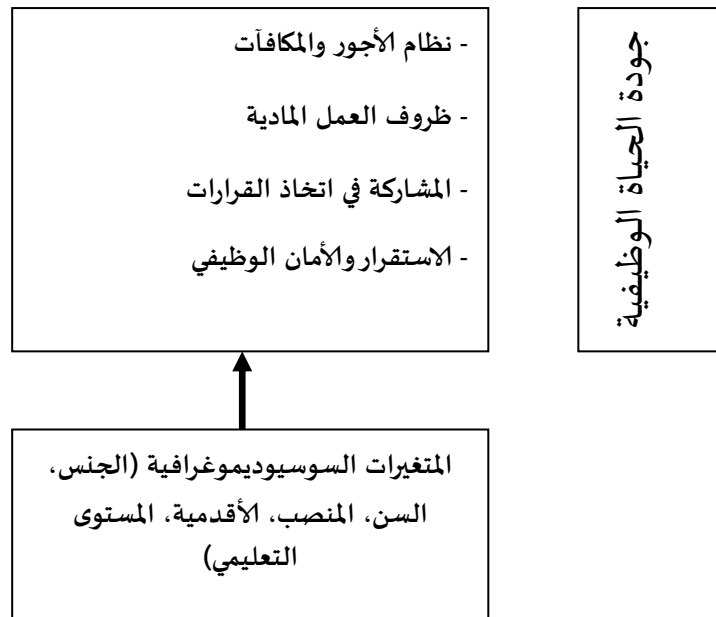
3. الجانب التطبيقي للدراسة

1.3 إجراءات الدراسة

1.1.3 نموذج الدراسة:

تم بناء نموذج الدراسة انطلاقاً من الأبعاد الأساسية لجودة الحياة الوظيفية والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل 02: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة

2.1.3 مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في الموظفين العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر-عنا، أين تم توزيع 50 استمارة بطريقة عشوائية، استرجعت منها 40 استمارة والصالحة منها تمثلت في 36 ، وهي قابلة للتحليل حسب العرف الاحصائي.

3.1.3 تصميم وبناء أداة الدراسة

لقد تم تصميم استمارة الدراسة وتطويرها لقياس مدى تحقيق متطلبات جودة الحياة الوظيفية، بعد الإلمام بمجموعة من الدراسات و الأدبيات السابقة، أين شملت الاستمارة على محورين، حيث المحور الأول يتمثل في المتغيرات السوسيوديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، أما المحور الثاني فيشمل أبعاد الدراسة.

4.1.3 أساليب الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأساليب التالية:

- التكرارات و النسب المئوية لعرض النتائج المتعلقة بخصائص أفراد عينة الدراسة؛
- المتوسط الحسابي لمعرفة مستوى كل متغير؛
- الانحراف المعياري لقياس درجة التشتت في قيم الإجابات عن وسطها الحسابي؛
- معامل الثبات لألفا كرونباخ بغرض التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة؛
- معامل الارتباط (pearson) لقياس الصدق البنائي بين أبعاد الدراسة والأداة ككل؛
- اختبار t-لعيينة واحدة لدراسة مدى توفر أبعاد متغير الدراسة؛
- اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لقياس الفروق المعنوية بالنسبة لمتغير الدراسة.
- مقياس ليكرت الخماسي: ويتم استخدامه لقياس درجات موافقة أفراد العينة على أبعاد الدراسة، حيث درجات المقياس كمايلي:

الجدول 02 : مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: محمد عبد الفتاح الصيرفي، البحث العلمي – الدليل التطبيقي للباحثين- داروائل للنشر، الأردن، 2006، ص 115

5.1.3 صدق و ثبات أداة الدراسة

اختبار الصدق: بغرض تحقيق متطلبات الدراسة تم إجراء اختبار الصدق البنائي لأداة الدراسة، عن طريق حساب معاملات الارتباط بين أبعاد متغير الدراسة والأداة ككل. والنتائج ملخصة في الجدول التالي:

الجدول 03: اختبار الصدق البنائي لأداة الدراسة

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
نظام الأجور والمكافآت	0.883	*0.000
ظروف العمل المادية	0.631	*0.000
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.866	*0.000
الاستقرار والأمان الوظيفي	0.505	*0.000

*ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) ** غير دالة إحصائية.

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج الاستبيان

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط لأبعاد(نظام الأجور والمكافآت، ظروف العمل المادية، المشاركة في اتخاذ القرارات) كانت بدرجة مرتفعة، في حين بعد الاستقرار والأمان الوظيفي كان بدرجة فوق المتوسط، وعليه نستخلص أن الاستمارة تتميز بدرجة مرتفعة من الصدق.

ثبات أداة الدراسة:

أما فيما يخص ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتأكد من الثبات، وكانت النتائج أعلى من القيمة المقبولة 0.60 وهي موضحة كمايلي:

الجدول 04: معامل الثبات

المتغير	عدد العناصر	معامل ألفا كرونباخ	معامل الثبات
المتغيرات السويديوموغرافية	-	-	-
نظام الأجور والحوافز	5	0.891	0.943
ظروف العمل المادية	5	0.742	0.861
المشاركة في اتخاذ القرارات	5	0.940	0.969
الاستقرار والأمان الوظيفي	5	0.737	0.858
معامل الثبات الكلي		0.880	0.938

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

6.1.3 تحليل خصائص أفراد عينة الدراسة

الجدول 05: خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	21	58.33
	أنثى	15	41.66
	المجموع	36	100
السن	أقل من 25 سنة	3	8.33
	من 25 الى أقل من 35 سنة	13	36.11
	من 35 الى أقل من 45 سنة	15	41.66
	45 سنة فأكثر	5	13.88
	المجموع	36	100
المنصب	رئيس مصلحة	6	16.66
	إطار	14	38.88
	عون مكلف	7	19.44
	مساعد اداري	5	13.88
	المجموع	36	100
الأقدمية	أقل من 5 سنوات	7	19.44
	من 5 الى أقل من 10 سنوات	13	36.11
	من 10 الى أقل من 15 سنة	10	27.77
	15 سنة فأكثر	6	16.66
	المجموع	36	100
المستوى التعليمي	ثانوي	2	5.55
	مربي	9	25
	جامعي	25	69.44
	المجموع	36	100

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج EXCEL

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة هم ذكور بنسبة 58.33% تتراوح أعمارهم من 35 الى أقل من 45 سنة بنسبة 41.66%، يشغلون منصب اطار بنسبة 38.88%، تتراوح أقدميتهم من 5 الى أقل من 10 سنوات بنسبة 36.11%، يملكون مؤهل جامعي بنسبة 69.44%

2.3 تحليل مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على أبعاد الدراسة

1.2.3 تحليل مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد نظام الأجور والمكافآت

يوضح الجدول الموالي اتجاهات أفراد العينة حول بعد نظام الأجور والمكافآت:

الجدول 06: اتجاهات أفراد العينة حول نظام الأجور والمكافآت

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1- تتميز سياسة الأجور والمكافآت في المؤسسة على الشفافية	2.67	1.09	3	منخفضة
2- تعمل المؤسسة على تقديم مكافآت وحوافز للأفراد المتميزين	2.57	0.95	4	منخفضة
3- يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع المجهودات التي أبذلها	2.89	0.68	1	متوسطة
4- يلبي الأجر الذي أتحصل عليه على احتياجاتي	2.82	0.77	2	متوسطة
5- معايير الترقية واضحة للجميع	2.82	1.02	2	متوسطة
المعدل العام	2.75	0.90	-	-

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نلاحظ من الجدول السابق حلول عبارة تناسب الأجر المتقاضى مع المجهودات المبذولة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.89 وانحراف معياري 0.68 والذي يدل على عدم اختلاف وجهات نظر أفراد العينة، في حين احتلت المرتبة الأخيرة العبارة التي تنص على قيام المؤسسة بتقديم مكافآت وحوافز للأفراد المتميزين بمتوسط حسابي 2.57 وانحراف معياري 0.95 وهذا يدل على كون هذه المكافآت مطلبا أساسيا للأفراد، وعلى العموم الموافقة على هذا البعد كانت متوسطة بمتوسط حسابي 2.75 وانحراف معياري 0.90.

2.2.3 تحليل مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد ظروف العمل المادية

يوضح الجدول الموالي اتجاهات أفراد العينة حول بعد ظروف العمل المادية:

الجدول 07: اتجاهات أفراد العينة حول ظروف العمل المادية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1- توفر المؤسسة بيئة عمل مناسبة لانجاز المهام	3.35	0.62	4	مرتفعة
2- توفر المؤسسة مختلف التجهيزات واللواحق المكتبية لانجاز المهام	3.82	0.54	2	مرتفعة
3- تؤكد المؤسسة على التعاملات الإلكترونية لانجاز المهام بسرعة	3.92	0.53	1	مرتفعة
4- تتوفر المؤسسة على مختلف الموارد للبنية التحتية	3.64	0.55	3	مرتفعة
5- تعمل المؤسسة على تحديث مختلف التجهيزات وتوفير الصيانة اللازمة	3.17	0.77	5	متوسطة
المعدل العام	3.58	0.60	-	-

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نلاحظ من الجدول السابق حلول عبارة تأكيد المؤسسة على التعاملات الإلكترونية لانجاز المهام المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.92 وانحراف معياري 0.53 ، والذي يدل على عدم تباين وجهات نظر أفراد العينة، في حين احتلت المرتبة الأخيرة

العبارة التي تنص على قيام المؤسسة بتحديث مختلف التجهيزات وتوفير الصيانة اللازمة بمتوسط حسابي 3.17 وانحراف معياري 0.77 وهذا يدل على كون ضرورة تحديث هذه التجهيزات للقيام بمختلف المهام على وجه صحيح، وعلى العموم الموافقة على هذا البعد كانت مرتفعة بمتوسط حسابي 3.58 وانحراف معياري 0.60.

3.2.3 تحليل مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد المشاركة في اتخاذ القرارات

يوضح الجدول الموالي اتجاهات أفراد العينة حول بعد المشاركة في اتخاذ القرارات:

الجدول 08: اتجاهات أفراد العينة حول المشاركة في اتخاذ القرارات

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1- تهتم المؤسسة بآراء الموظفين	2.67	1.05	5	منخفضة
2- تمنح المؤسسة للموظفين الصلاحية لتقديم حلول للمشكلات	3.00	0.90	1	متوسطة
3- توفر المؤسسة جميع المعلومات التي تساعد على اتخاذ القرارات	2.82	1.02	3	متوسطة
4- تؤكد المؤسسة على عقد اجتماعات دورية للمشاركة في اتخاذ القرارات	2.92	0.66	2	متوسطة
5- توجد علاقة جيدة بين الرؤساء والمرؤوسين	2.78	0.95	4	متوسطة
المعدل العام	2.83	0.91	-	-

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نلاحظ من الجدول السابق حلول عبارة منح المؤسسة للموظفين الصلاحية لتقديم حلول للمشكلات المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.00 وانحراف معياري 0.90، مع تسجيل تباين طفيف في الآراء ، في حين احتلت المرتبة الأخيرة العبارة التي تنص اهتمام المؤسسة بآراء الموظفين بمتوسط حسابي 2.67 وانحراف معياري 1.07 وهذا يدل على ضرورة الإنصات لآراء وانشغالات الأفراد ، وعلى العموم الموافقة على هذا البعد كانت متوسطة بمتوسط حسابي 2.83 وانحراف معياري 0.91.

4.2.3 تحليل مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الاستقرار والأمان الوظيفي

يوضح الجدول الموالي اتجاهات أفراد العينة حول بعد الاستقرار والأمان الوظيفي:

الجدول 09: اتجاهات أفراد العينة حول الاستقرار والأمان الوظيفي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1- أنا راض على وظيفتي الحالية	3.25	0.44	5	متوسطة
2- ألتزم بمواعيد عملي وأتجنب الغياب	3.71	0.59	4	مرتفعة
3- أنجز أعمالي الموكلة لي بدقة	3.92	0.71	1	مرتفعة
4- أؤكد على الالتزام في مساري المهني	3.82	0.81	2	مرتفعة
5- أؤكد على انتمائي للمؤسسة والاستقرار بها	3.78	0.62	3	مرتفعة
المعدل العام	3.69	0.63	-	-

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نلاحظ من الجدول السابق حلول عبارة انجاز الأعمال الموكلة بدقة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.92 وانحراف معياري 0.71 والذي يدل على عدم تباين وجهات نظر أفراد العينة، في حين احتلت المرتبة الأخيرة العبارة التي تنص على الرضا بالوظيفة الحالية بمتوسط حسابي 3.25 وانحراف معياري 0.44، وهذا يدل على ضرورة تحقيق الاستقرار والأمان للأفراد

العاملين، والذي سينعكس على رضاهم، وعلى العموم الموافقة على هذا البعد كانت مرتفعة بمتوسط حسابي 3.69 وانحراف معياري 0.63.

3.3 اختبار فرضيات الدراسة

1.3.3 اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

تنص الفرضية الرئيسية الأولى على: "لا تتوفر متطلبات جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

وتنقسم هذه الفرضية للفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى :

H_0 : "لا تتوفر متطلبات نظام الأجور والمكافآت في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

H_1 : "تتوفر متطلبات نظام الأجور والمكافآت في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

ولاختبار هذه الفرضية سيتم الاستعانة بـ: (One sample t-test) لعينة واحدة كما يلي:

الجدول 10: اختبار (One sample t-test) لعينة واحدة لنظام الأجور والمكافآت

البعد	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة Sig	المتوسط	الخطأ المعياري
نظام الأجور والمكافآت	2.35	35	0.13	2.70	0.19

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط أقل من القيمة المقارنة 3، كما أن قيمة t المحسوبة أقل من الجدولة، وهي غير دالة إحصائياً (0.13) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وعلى هذا الأساس نقبل الفرضية العدمية بعدم توفر متطلبات نظام الأجور والحوافز من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

- الفرضية الفرعية الثانية :

H_0 : "لا تتوفر متطلبات ظروف العمل المادية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

H_1 : "تتوفر متطلبات ظروف العمل المادية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

ولاختبار هذه الفرضية سيتم الاستعانة بـ: (One sample t-test) لعينة واحدة كما يلي:

الجدول 11: اختبار (ONE sample t-test) لعينة واحدة لظروف العمل المادية

البعد	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة Sig	المتوسط	الخطأ المعياري
ظروف العمل المادية	6.08	35	0.005	3.52	0.14

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط أكبر من القيمة المقارنة 3، كما أن قيمة t المحسوبة أكبر من الجدولة، وهي دالة إحصائياً (0.005) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وعلى هذا الأساس نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة بتوفر متطلبات ظروف العمل المادية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

- الفرضية الفرعية الثالثة :

H₀: "لا تتوفر متطلبات نظام الأجور والمكافآت في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

H₁: "تتوفر متطلبات نظام الأجور والمكافآت في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

ولاختبار هذه الفرضية سيتم الاستعانة بـ: (One sample t-test) لعينة واحدة كما يلي:

الجدول 12: اختبار (ONE sample t-test) لعينة واحدة للمشاركة في اتخاذ القرارات

البعد	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة Sig	المتوسط	الخطأ المعياري
المشاركة في اتخاذ القرارات	1.61	35	0.36	2.63	0.17

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط أقل من القيمة المقارنة 3، كما أن قيمة T المحسوبة أقل من الجدولة، وهي غير دالة احصائيا (0.36) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وعلى هذا الأساس نقبل الفرضية العدمية بعدم توفر متطلبات المشاركة في اتخاذ القرارات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

- الفرضية الفرعية الرابعة :

H₀: "لا تتوفر متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

H₁: "تتوفر متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

ولاختبار هذه الفرضية سيتم الاستعانة بـ: (One sample t-test) لعينة واحدة كما يلي:

الجدول 13: اختبار (ONE sample t-test) لعينة واحدة للاستقرار والأمان الوظيفي

البعد	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة Sig	المتوسط	الخطأ المعياري
الاستقرار والأمان الوظيفي	6.30	35	0.00	3.73	0.94

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط أكبر من القيمة المقارنة 3 كما أن قيمة T المحسوبة أكبر من الجدولة، وهي دالة احصائيا (0.00) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وعلى هذا الأساس نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة بتوفر متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

انطلاقاً مما سبق نقبل الفرضية الرئيسية العدمية جزئياً بعدم توفر متطلبات جودة الحياة الوظيفية المتعلقة بنظام الأور والمكافآت والمشاركة في اتخاذ القرارات من وجهة نظر أفراد العينة محل الدراسة.

2.3.3 اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

تنص الفرضية الرئيسية الثانية على:

H₀: " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

H₁: " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)"

وتنقسم هذه الفرضية للفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول نظام الأجور والمكافآت تعزى للمتغيرات

السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) "

H_1 : " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول نظام الأجور والمكافآت تعزى للمتغيرات

السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) "

ولاختبار هذه الفرضية سنقوم بتحليل التباين الأحادي (one- way anova) كما يلي:

الجدول 14: نتائج تحليل التباين الأحادي (one- way anova) لاختبار الفروق لأراء عينة الدراسة حول نظام الأجور

والمكافآت

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة sig
الجنس	بين المجموعات	4.67	1	10.33	0.31	**0.57
	داخل المجموعات	391.94	35	15.23		
	المجموع الكلي	396.71	36			
السن	بين المجموعات	31.01	3	10.33	0.67	**0.57
	داخل المجموعات	365.70	33	15.23		
	المجموع الكلي	396.71	36			
المنصب	بين المجموعات	101.26	4	25.31	1.97	**0.13
	داخل المجموعات	295.45	32	12.84		
	المجموع الكلي	396.71	36			
الأقدمية	بين المجموعات	116.75	4	29.18	2.39	**0.08
	داخل المجموعات	279.95	32	12.17		
	المجموع الكلي	396.71	36			
المستوى التعليمي	بين المجموعات	5.00	1	5.00	0.33	**0.56
	داخل المجموعات	391.70	35	15.06		
	المجموع الكلي	396.71	36			

*ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) ** غير دالة إحصائياً.

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نستخلص من الجدول أعلاه ما يلي:

- عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة لنظام الأجور والمكافآت تعزى لمتغير الجنس إذ بلغت قيمة معامل فيشر (0.31) وهي غير دالة إحصائياً (0.57) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة لظروف العمل المادية تعزى لمتغير السن إذ بلغت قيمة معامل فيشر (0.67) وهي غير دالة إحصائياً (0.57) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة لنظام الأجور والمكافآت تعزى لمتغير المنصب إذ بلغت قيمة معامل فيشر (1.97) وهي غير دالة إحصائياً (0.13) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة لنظام الأجور والمكافآت تعزى لمتغير الأقدمية إذ بلغت قيمة معامل فيشر (2.39) وهي غير دالة إحصائياً (0.08) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة لنظام الأجور والمكافآت تعزى لمتغير المستوى التعليمي إذ بلغت قيمة معامل فيشر (0.33) وهي غير دالة إحصائياً (0.56) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

نلاحظ عدم وجود فروق معنوية لكل من (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي).

هذه النتائج تدعونا إلى قبول الفرضية العدمية بعدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول نظام الأجور والمكافآت تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي).

الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول ظروف العمل المادية تعزى للمتغيرات السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) "

H_1 : " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول ظروف العمل المادية تعزى للمتغيرات السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) "

ولاختبار هذه الفرضية سنقوم بتحليل التباين الأحادي (one-way anova) كما يلي:

الجدول 15: نتائج تحليل التباين الأحادي (one-way anova) لاختبار الفروق لآراء عينة الدراسة حول ظروف العمل المادية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة sig
الجنس	بين المجموعات	3.42	1	3.42	1.03	**0.31
	داخل المجموعات	86.42	35	3.32		
	المجموع الكلي	89.85	36			
السن	بين المجموعات	4.88	3	1.62	0.46	**0.71
	داخل المجموعات	84.97	33	3.54		
	المجموع الكلي	89.85	36			
المنصب	بين المجموعات	3.74	4	0.93	0.25	**0.90
	داخل المجموعات	86.11	35	3.74		
	المجموع الكلي	89.85	36			
الأقدمية	بين المجموعات	12.82	4	3.20	0.95	**0.44
	داخل المجموعات	77.02	32	3.34		
	المجموع الكلي	89.85	36			
المستوى التعليمي	بين المجموعات	0.14	1	0.14	0.04	**0.83
	داخل المجموعات	89.70	35	3.45		
	المجموع الكلي	89.85	36			

* ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) ** غير دالة إحصائية.

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نستخلص من الجدول أعلاه ما يلي:

- عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة لظروف العمل المادية تعزى لمتغير الجنس إذ بلغت قيمة معامل فيشر (1.03) وهي غير دالة إحصائياً (0.31) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة لظروف العمل المادية تعزى لمتغير السن إذ بلغت قيمة معامل فيشر (0.46) وهي غير دالة إحصائياً (0.71) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة لظروف العمل المادية تعزى لمتغير المنصب إذ بلغت قيمة معامل فيشر (0.25) وهي غير دالة إحصائيا (0.90) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).
 - عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة لظروف العمل المادية تعزى لمتغير الأقدمية إذ بلغت قيمة معامل فيشر (0.95) وهي غير دالة إحصائيا (0.44) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).
 - عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة لظروف العمل المادية تعزى لمتغير المستوى التعليمي إذ بلغت قيمة معامل فيشر (0.04) وهي غير دالة إحصائيا (0.84) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- نلاحظ مما سبق عدم وجود فروق معنوية لكل من (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي).
هذه النتائج تدعونا الى قبول الفرضية العدمية بعدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول ظروف العمل المادية تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي).
الفرضية الفرعية الثالثة:

H_0 : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول المشاركة في اتخاذ القرارات تعزى للمتغيرات السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) "
 H_1 : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول المشاركة في اتخاذ القرارات تعزى للمتغيرات السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) "
 ولاختبار هذه الفرضية سنقوم بتحليل التباين الأحادي (one- way anova) كما يلي:

الجدول 16: نتائج تحليل التباين الأحادي (one- way anova) لاختبار الفروق لأراء عينة الدراسة حول المشاركة في اتخاذ القرارات

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة sig
الجنس	بين المجموعات	23.93	1	23.93	1.93	**0.24
	داخل المجموعات	446.78	35	17.18		
	المجموع الكلي	470.71	36			
السن	بين المجموعات	39.90	3	13.30	0.74	**0.53
	داخل المجموعات	430.80	33	17.95		
	المجموع الكلي	470.71	36			
المنصب	بين المجموعات	91.71	4	22.92	2.39	*0.02
	داخل المجموعات	379.00	32	16.74		
	المجموع الكلي	470.71	36			
الأقدمية	بين المجموعات	87.01	4	21.75	2.30	*0.05
	داخل المجموعات	383.69	32	16.68		
	المجموع الكلي	470.71	36			
المستوى التعليمي	بين المجموعات	1.00	1	1.00	0.56	**0.81
	داخل المجموعات	469.70	35	18.06		
	المجموع الكلي	470.71	36			

* ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) ** غير دالة إحصائيا.

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نستخلص من الجدول أعلاه ما يلي:

- عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة للمشاركة في اتخاذ القرارات تعزى لمتغير الجنس إذ بلغت قيمة معامل فيشر (1.93) وهي غير دالة إحصائياً (0.24) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).
 - عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة للمشاركة في اتخاذ القرارات تعزى لمتغير السن إذ بلغت قيمة معامل فيشر (0.74) وهي غير دالة إحصائياً (0.53) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).
 - وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة للمشاركة في اتخاذ القرارات تعزى لمتغير المنصب إذ بلغت قيمة معامل فيشر (2.39) وهي دالة إحصائياً (0.02) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).
 - وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة للمشاركة في اتخاذ القرارات تعزى لمتغير الأقدمية إذ بلغت قيمة معامل فيشر (2.30) وهي دالة إحصائياً (0.05) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).
 - عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة للمشاركة في اتخاذ القرارات تعزى لمتغير المستوى التعليمي إذ بلغت قيمة معامل فيشر (0.56) وهي غير دالة إحصائياً (0.81) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- نلاحظ مما سبق عدم وجود فروق معنوية لكل من الجنس، السن، المستوى التعليمي، في حين وجود فروق معنوية للمنصب والأقدمية وترجع هذه النتيجة في كون المشاركة في اتخاذ القرارات تتطلب مناصب ذات مستوى أعلى وكذا رؤية لأفراد ذوي خبرة في العمل.
- هذه النتائج تدعونا إلى قبول الفرضية العدمية جزئياً بعدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول المشاركة في اتخاذ القرارات تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

الفرضية الفرعية الرابعة:

- H_0 : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول الاستقرار والأمان الوظيفي تعزى للمتغيرات السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) "
- H_1 : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول الاستقرار والأمان الوظيفي تعزى للمتغيرات السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) "
- ولاختبار هذه الفرضية سنقوم بتحليل التباين الأحادي (one- way anova) كما يلي:

الجدول 17: نتائج تحليل التباين الأحادي (one- way anova) لاختبار الفروق لأراء عينة الدراسة حول الاستقرار والأمان الوظيفي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة sig
الجنس	بين المجموعات	0.03	1	0.03	0.10	**0.92
	داخل المجموعات	100.96	35	3.88		
	المجموع الكلي	101.00	36			
السن	بين المجموعات	11.89	3	3.96	2.77	*0.00
	داخل المجموعات	89.10	33	3.71		
	المجموع الكلي	101.00	36			
المنصب	بين المجموعات	16.80	4	4.20	1.14	**0.36
	داخل المجموعات	84.20	32	3.66		
	المجموع الكلي	101.00	36			
الأقدمية	بين المجموعات	22.47	4	5.61	1.64	**0.19
	داخل المجموعات	78.52	32	3.41		
	المجموع الكلي	101.00	36			
المستوى التعليمي	بين المجموعات	7.29	1	7.29	2.02	**0.16
	داخل المجموعات	39.70	35	3.60		
	المجموع الكلي	101.00	36			

* ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$ ** غير دالة إحصائية.

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج spss /IBM23

نستخلص من الجدول أعلاه ما يلي:

- عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة للاستقرار والأمان الوظيفي تعزى لمتغير الجنس إذ بلغت قيمة معامل فيشر (0.10) وهي غير دالة إحصائية (0.92) عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
 - وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة للاستقرار والأمان الوظيفي تعزى لمتغير السن إذ بلغت قيمة معامل فيشر (2.77) وهي دالة إحصائية (0.00) عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
 - عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة للاستقرار والأمان الوظيفي تعزى لمتغير المنصب إذ بلغت قيمة معامل فيشر (1.14) وهي غير دالة إحصائية (0.36) عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
 - عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة للاستقرار والأمان الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية إذ بلغت قيمة معامل فيشر (1.64) وهي غير دالة إحصائية (0.19) عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
 - عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة للاستقرار والأمان الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي إذ بلغت قيمة معامل فيشر (2.02) وهي غير دالة إحصائية (0.16) عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
- نلاحظ مما سبق عدم وجود فروق معنوية لكل من الجنس، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي، في حين وجود فروق معنوية للسن وترجع هذه النتيجة في كون فئات متفاوتة من حيث السن تشعر بالاستقرار والأمان في العمل على حساب فئات أخرى.

هذه النتائج تدعونا إلى قبول الفرضية العدمية جزئيا بعدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول الاستقرار والأمان الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي).

وعلى هذا الأساس يتم قبول الفرضية الرئيسة جزئياً بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)

4. الخاتمة

تطرت الدراسة الى متطلبات جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين محل الدراسة، من خلال دراسة اتجاهاتهم ومدى موافقتهم على أهم أبعادها، أين خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- موافقة أفراد العينة على بعد نظام الأجور والمكافآت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي 2.75 وانحراف معياري 0.90 وهذا يؤكد على ضرورة تحديث هذا النظام بما يتماشى والمتطلبات الحالية لغرض تحسين مردودية العمل؛
- موافقة أفراد العينة على بعد ظروف العمل المادية بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي 3.58 وانحراف معياري 0.60 وهذا يؤكد على ايلاء المؤسسة أهمية لهؤلاء الظروف لتحقيق الأهداف؛
- موافقة أفراد العينة على بعد المشاركة في اتخاذ القرارات بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي 2.83 وانحراف معياري 0.91 وهذا يتطلب فتح مجال أوسع للمناقشة بين الأفراد وتبادل الآراء
- موافقة أفراد العينة على بعد الاستقرار والأمان الوظيفي بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي 3.69 وانحراف معياري 0.63، وهذا يتطلب التأكيد على توفير الاستقرار لضمان الولاء التنظيمي؛
- عدم توفر متطلبات نظام الأجور والحوافز من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)؛
- توفر متطلبات ظروف العمل المادية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)؛
- عدم توفر متطلبات المشاركة في اتخاذ القرارات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)؛
- توفر متطلبات الإستقرار والأمان الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)؛
- عدم وجود فروق معنوية لنظام الأجور والمكافآت تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي)؛
- عدم وجود فروق معنوية لظروف العمل المادية تعزى للمتغيرات السوسوديموغرافية (الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي)؛
- عدم وجود فروق معنوية للمشاركة في اتخاذ القرارات لكل من الجنس، السن، المستوى التعليمي، في حين وجود فروق معنوية للمنصب والأقدمية وترجع هذه النتيجة في كون المشاركة في اتخاذ القرارات تتطلب مناصب ذات مستوى أعلى وكذا الرؤية المناسبة لأفراد ذوي خبرة في العمل؛
- عدم وجود فروق معنوية للاستقرار والأمان الوظيفي لكل من الجنس، السن، المنصب، الأقدمية، المستوى التعليمي، في حين وجود فروق معنوية للسن وترجع هذه النتيجة لوجود فئات متفاوتة من حيث السن تشعر بالاستقرار والأمان في العمل على حساب فئات أخرى.

انطلاقاً مما سبق نستعرض بعض المقترحات موضحة كما يلي:

- الأخذ بعين الاعتبار جميع آراء الموظفين لغرض تحقيق الأهداف المستقبلية للمؤسسة؛
- ضرورة القيام باجتماعات دورية بغرض مناقشة مشاكل العمل وإيجاد حلول لها؛
- التأكيد على تمكين العاملين للمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات؛
- دعم نظام الأجور والحوافز من خلال تقديم مكافآت لمن يستحقها؛
- التأكيد على تحديث مختلف التجهيزات المعتمدة لتحقيق المهام ومتابعة تطور العملية باستمرار؛
- إدراج برامج واستراتيجيات جودة الحياة الوظيفية ضمن سيرورة العمل بالمؤسسة؛
- ضرورة الإقتداء بالتجارب والممارسات الدولية لكبرى المؤسسات وتعقب أبرز سبل تعزيزها لجودة الحياة الوظيفية داخلها في محاولة لتحلل أسباب نجاحها؛

- التأكيد على تحسين أداء الموظفين ومهاراتهم مما سينعكس ايجابا على استقرارهم.

6. قائمة المراجع:

الأطروحات والرسائل:

- يونس، أماني محمد، (2017)، درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للقيادة المستدامة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمهم. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم أصول التربية- الإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- الدحدوح، حسني فؤاد، (2015)، جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم أصول التربية- إدارة تربوية ، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين .
- البياري، سمر سعيد، (2018)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الإجتماعية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة أعمال، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- بن خالد، عبد الكريم، (2017)، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي (دراسة ميدانية بالمؤسسات الإستشفائية العمومية بولاية أدرار)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، وهران، قسم علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر.
- القطيش، محمد إسلام، (2019). أثر جودة الحياة الوظيفية على الإلتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الإسراء، فلسطين.
- أبو عودة، محمود إسماعيل إسماعيل، (2018)، أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي "دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني" في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة . غزة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين .

المقالات:

- أحلام خان، ووسيلة جغبلو، (2020)، جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة-بسكرة-، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية ، 14 (03)، الصفحات 421-440.
- خالد خالفي، ويوسف بوكردون، (2021). دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة في الجزائر، مجلة الريادة لإقتصاديات الأعمال ، 07 (03)، الصفحات 10-32.
- سليمة بوزيد، (2020)، جودة الحياة الوظيفية كأساس للتغيير التنظيمي، مجلة آفاق علمية، 12 (05)، الصفحات 182-200.
- عمار حداد، صبرينة خليل، وشرف الدين زديرة، (2020)، تحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية ، 07 (02)، الصفحات 538-557.
- عمار حداد، وشرف الدين زديرة، (2021)، تحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية خلال جائحة كوفيد-19، مجلة تنمية الموارد البشرية ، 16 (02)، الصفحات 163-192.
- فاطنة قهيري، (2020)، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الإقتصادية: دراسة ميدانية، مجلة البديل الإقتصادي ، 06 (02)، الصفحات 27-56.
- فاطنة قهيري، و محمد كسنة، (2018)، دراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية: -دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل بولاية الجلفة-، مجلة دراسات وأبحاث ، 10 (03)، الصفحات 666-691.

- لخضر بن أحمد، و وردة قرميطي، (2021)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية - دراسة ميدانية بإتصالات الجزائر بالجلفة-، مجلة دراسات وأبحاث ، 13 (01)، الصفحات 431-443.
- نوال شنافي. (2021)، مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الإلتزام التنظيمي، مجلة البحوث والدراسات التجارية ، 05 (01)، الصفحات 196-206.
- وفاء زوقار، و فوزية برسولي. (2021)، أثر ضغوط العمل على جودة الحياة الوظيفية: دراسة حالة في المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف بمدينة بركة ولاية باتنة، مجلة الدراسات القانونية والإقتصادية ، 04 (01)، الصفحات 289-319.

-Al Yami, A., & Bin Wared, E. H, (2019), The quality of work-life and relation to organizational excellence at King Khalid University of the faculty member's point of view/Business School Case study, Journal of Economics and Administrative Science , 25 (116), Pages 68-92.

-An Le, T. H., Nguyen, T. M., Trinh, T. A., & Nguyen, T. H, (2021), Factors Affecting Quality of Working Life: A study On Front-line Employees In Vietnamese Aviation Sector, Transportation Research Procedia , 56, Pages 118-126.