

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين
تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات نجاح المنظمة.

دراسة قياسية على مستوى عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي، بوشعيب بلحاج عين تموشنت.

Qualité de vie au travail et satisfaction

Ingédients de succès de l'organisation.

Etude empirique sur un échantillon d'enseignants permanents appartenant au
centre universitaire -Bouchaib Belhadj -Ain Temouchent.

بوديسة محمد

&

د/ مزيان التاج

طالب تسيير موارد بشرية في الدكتوراه

أستاذ محاضر "أ".

yassine761@yahoo.fr

mezianetadj@yahoo.fr

المركز الجامعي-بلحاج بوشعيب-عين تموشنت.

Résumé :

La capacité d'innovation d'une organisation repose certes sur l'existence d'un processus d'innovation, mais c'est avant tout le capital humain dont elle dispose qui va réellement influencer de l'émergence de l'innovation.

L'environnement interne d'une organisation agit sur la motivation des employés à émettre des idées et à augmenter leurs compétences. Il est du ressort de l'organisation d'investir et de mettre ce capital humain au service du processus d'innovation.

Partant du principe que chaque salarié est un innovateur en puissance, l'innovation participative se généralise. Elle permet à chacun, quels que soient son niveau hiérarchique d'alimenter l'organisation en innovations potentielles résultant un bénéfice collatéral : cela motive et redynamise le collectif incités ainsi à sortir de leur pré-carré.

Faisant suite aux outputs du programme SPSSv20, Cette étude essaie de déterminer l'impact de la qualité de vie au travail sur la satisfaction professionnelle, et par conséquent sur l'environnement qui aide à l'innovation individuelle et collective chez les enseignants de l'enseignement supérieur en l'application de la liste des dimensions importantes caractérisant la QVT proposée par **Richard E.WALTON** à savoir : Compensation juste et équitable du travail, condition de travail saines et sécuritaires, possibilité de développement personnel, harmonie entre la vie au travail et celle hors-travail, attribution d'un rôle social à l'organisation, individualisation du travail, participation aux décisions L'étude a ciblé un échantillon de 167

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين

تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

enseignants permanents relevant du Centre universitaire Bouchaib Belhadj de Ain Témouchent.

Nous évoquons ici cette recherche qui a duré 8 mois et qui a commencé en date du 08/10/2014 jusqu'au 06/05/2015. Elle a révélé une relation entre les déterminants des critères de WALTON, et la satisfaction professionnelle, tandis que les variables personnelles et fonctionnelles ne jouaient aucun rôle dans la représentation des différences. Cependant ces déterminants reposent sur deux fondements dans une interaction commune ; la satisfaction au travail qui a atteint 3,47 et la qualité de vie au travail avec 3,17.

Mots clés : Critères de Richard. E Walton, qualité de vie au travail, l'environnement d'innovation, satisfaction au travail, Enseignants de l'enseignement supérieur.

المخلص: القدرة على الابتكار لمنظمة ما، يعتمد بالتأكيد على وجود عملية الابتكار، ولكن قبل كل شيء فان رأس المال البشري المتاح لها، من شأنه أن يؤثر حقا على بيئة الابتكار، كما يؤثر التنظيم الداخلي وتحفيز الموظفين على خلق الأفكار وزيادة المهارات، وقد يقع رأس المال البشري على عاتق المنظمة التي تستثمر خدمة لعملية الابتكار. يعم الابتكار التشاركي على افتراض أن كل موظف هو قوة مبتكرة، مما يتيح للجميع فوائد بغض النظر عن المستوى الهرمي لكل واحد في تنظيم السلطة. انه يحفز وينشط الجماعة ويشجعهم على فضاء واسع فيه ابداع يتجاوز الإطار الضيق الخاص بهم.

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة بيئة الإبداع الفردي والجماعي من خلال الوقوف على أحد أهم مكوناته ممثلة في أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي بتطبيق حزمة معايير رشارد والتون **Richard E.WALTON** لجودة الحياة الوظيفية، وقد استهدفت الدراسة عينة مكونة من 167 أستاذا دائما ينتمون لجميع معاهد المركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين تموشنت.

امتدت الدراسة لمدة 8 أشهر ابتداء من تاريخ 08 أكتوبر 2014 حتى 06 ماي 2015، وخلصت مخرجاتها باستخدام برنامج **SPSS v.20** إلى وجود علاقة بين محددات جودة الحياة الوظيفية التي اشتملها المعايير المستخدمة والرضا المهني، في حين أن المتغيرات الشخصية والوظيفية لم يكن لها دور في تمثيل الفروق، كما أن تلك العوامل المحددة تعتمد على بعدين أساسيين في تفاعل مشترك حيث بلغت مستويات الرضا المهني وجودة الحياة الوظيفية المدركة على التوالي: 3.47 و 3.17.

الكلمات المفتاحية: معايير رشارد والتون، جودة الحياة الوظيفية، بيئة الإبداع، الرضا المهني، أساتذة التعليم العالي.

أدبيات الدراسة:

يعيش عالم اليوم على وقع تغيرات سباق منقطع النظير في كل مناحي الحياة الاقتصادية منها أو السياسية، التكنولوجية أو الاجتماعية، وبالتالي فإن المنظمة الناجحة اليوم هي التي تكون قادرة على فهم وإدراك هذه المتغيرات والنظر إليها بالعين السليمة من خلال الرؤية الاستراتيجية الشاملة والمتكاملة. ان القيود والتحديات السابقة الذكر يمكن التعامل معها من خلال التضحية بالتكاليف، الاندماجيات، إعادة الهيكلة، التحسين المستمر في الجودة، استراتيجية السيطرة بالتكاليف وما الى ذلك، وفي كل هذا الفلك من المقاربات نجد المتأثر المباشر هو المورد البشري باعتباره المحور الأساس في كل عملية أو رؤية.

في ظل ما سبق، كان على المنظمات بمختلف بيئاتها وقطاعات نشاطها البحث عن الاستراتيجيات التي تبني الثقة بين إدارة التنظيم والمورد البشري، ومن هنا جاءت مقارنة جودة الحياة الوظيفية، التي تؤكد على إيجاد بيئة عمل صحية آمنة يتوافر فيها دعم ومشاركة المورد البشري في عمليات اتخاذ القرار وحل المشاكل، وقد تعدى الأمر ذلك وأصبح الاهتمام بهذا المورد حتى في خارج إطار بيئة العمل، على المستوى الشخصي والعائلي، حيث توجهت المنظمات المعاصرة إلى إيجاد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية.

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات الإنتاجية لما لها من دور فعال في تنشئة الفرد و المجتمع، و هي أكبر الوحدات الاجتماعية عددا و أهمية نظرا للدور الذي تقوم به في التغيير الاجتماعي و الاقتصادي، و قد عملت المجتمعات، سواء كانت متقدمة أو نامية، على الرفع من مستوياتها الأكاديمية و زيادة كفاءاتها و الارتفاع بمستوى مخرجاتها، من خلال تطوير

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي - بوشعيب بلحاج - عين

تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

التعليم الجامعي ، و إعداد الإطارات المؤهلة في شتى أصناف المعرفة ، فقد أصبحت هذه المنظمة في عالمنا الحاضر حاضنة للعناصر الفاعلة في المجتمع ، تتحمل عبء النهوض بالأمة و الدفاع عن مكتسباتها و مقارعة الرهانات التي توجهها ، و بناء صرحها الاقتصادي و الفكري على أسس علمية و منهجية سليمة ، تسعى إلى تطوير مسيرتها لمواكبة التطور العلمي و التكنولوجي ، خاصة و أنها مصدر لبناء النظريات العلمية و تنمية القيم الإنسانية و الوطنية و بالتالي الثروة البشرية .

إشكالية الدراسة:

تأسيسا على ما سبق، يمكن القول إن مستوى أداء أي منظمة ما هو الا مرآة عاكسة لثقة ولولاء موردها البشري والذي لا يتأتى بدون ريب الا برضا تام وبمستوى جودة حياة وظيفية يليق بالمقام.

إذا كان الحديث يدور عن موضوع الجامعة والأستاذ الجامعي فما هي حقيقة أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين في ظل تطبيق معيار والتون؟ وما هو واقع حال عينة الدراسة بالمركز الجامعي لعين تموشنت؟

من أجل تحليل إشكالية البحث في الجانب التطبيقي ارتأينا صياغة التساؤلات التالية:

1/ هل يوجد تأثير لجودة الحياة الوظيفية ممثلة في أبعادها على الرضا المهني للأساتذة

بالمركز الجامعي وما مستوى هذا الرضا؟

2/ هل يمكن اعتبار الفروق الشخصية والوظيفية من العوامل التي تتحكم في إدراك

جودة الحياة الوظيفية وأثر ذلك على الرضا المهني للأساتذة الجامعيين؟

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

3/ هل تلعب أبعاد جودة الحياة الوظيفية في إطار نسق عام دور الأثر على الرضا المهني لدى الأساتذة؟ أم أن بيئة العمل في الجامعة موضوع الدراسة ممثلة في عينة عمال وموظفي المركز الجامعي لها خصوصيتها؟

محاولة للإجابة على إشكالية الورقة البحثية في جانبها التطبيقي وعلى التساؤلات الثلاث وضعنا الفرضية الرئيسية التالية متبوعة بثلاث فرضيات فرعية:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي.

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المستجيبين فيما يتعلق بآرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية.

الفرضية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة على الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي.

ان تناول هذا الموضوع بهذه الكيفية ينبع من وجهة نظرنا في ثلاث أهميات:

✓ موضوع جودة الحياة الوظيفية يعد موضوعا حديثا وهاما في أدبيات إدارة الأعمال تفنقر إليه رفوف المكتبات العربية.

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

✓ يساهم هذا الموضوع في التأسيس لمفهوم جودة الحياة الوظيفية ومحاولة تحديد أبعادها ومن ثمة التوصل إلى استنتاج النموذج الذي يحكم العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا المهني.

✓ يساعد هذا البحث في تصور الحلول التي من شأنها تحقيق مستويات أعلى من الرضا المهني لدى الأستاذ الجامعي وبالتالي تقديم مساهمة كلبنة في تحقيق كفاءة وفعالية في مخرجات الجامعة الجزائرية وتحسين منزلتها وترتيبها قاريا ودوليا.

اعتمدنا في هذه الدراسة على مجتمع هيئة التدريس بالمركز الجامعي بوشعيب بلحاج، وتم استخدام طريقة العينة الطبقية العشوائية من خلال تطبيق المعادلات الخاصة بحساب العينات وتم في هذا الإطار توزيع 207 استمارة استرجع منها 167 بنسبة تقدر بـ 80.67% وبنسبة كلية من مجتمع الدراسة تقدر بـ 37.52%، حيث كان كل المستجيبين من فئة الأساتذة الدائمين بنسبة 66.53%.

نظرا لطبيعة موضوع هذه الورقة البحثية و أهدافه التي نسعى لتحقيقها ، فقد تم استخدام أكثر من منهج واحد في الدراسة حيث تم استعمال المنهجين التاريخي و التقويمي في الجانب النظري ، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حسب تصنيف **ويتني**، و ما يسمى بمنهج دراسة الحالة حسب تصنيف **ماركيز** في الجانب الميداني للدراسة الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ، و يهتم بوصفها وصفا دقيقا و يتم التعبير عنها كما و نوعا ، وقد لا يكتفي هذا المنهج بجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها و علاقاتها المختلفة ، بل يتعداه إلى التحليل و الربط و التفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها الرصيد المعرفي عن الظاهرة أو الموضوع .

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي - بوشعيب بلحاج - عين

تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

في ما يخص الأدوات فقد تم بناء استبيان يستند إلى معايير ثمانية في تحديد جودة الحياة الوظيفية فضلا عن المقابلات مع عديد الأساتذة من أجل الوقوف عن قرب على حقيقة المفهوم و مدى إدراكه من طرف هيئة التدريس بالمركز الجامعي ، في حين تم الاستعانة لأغراض البحث ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 20.0 و برنامج Microsoft Excel الإصدار 2013 من أجل تسهيل عملية المعالجة الإحصائية و في هذا الإطار تم الاعتماد على التكرارات ، النسب المئوية و الأوساط الحسابية ، الانحراف المعياري و الاستعانة بعدة اختبارات إحصائية :

✓ اختبار ألفا كرو نباخ، لمعرفة ثبات الأداة والوقوف على صدقها.

✓ معاملات الارتباط، من أجل قياس درجة الارتباط بين المحاور الأساسية لموضوع البحث، حيث يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

✓ اختبار (كاي2) لاختبار الفرضية الأولى، تحليل التباين الأحادي لاختبار الفرضية الثانية تحليل وتحليل الانحدار المتعدد، لتحديد أهم المتغيرات الخاصة بجودة الحياة الوظيفية المؤثرة في الرضا المهني لاختبار الفرضية الثالثة.

أصبحت الدراسات الحديثة في الفكر الإداري تفرد جزءا كبيرا من البحوث العلمية في مجال تنمية الموارد البشرية و كيفية تحقيق الرضا المهني من أجل الوصول إلى أكبر قدر من الكفاءة و الفعالية من خلال تقديم عديد المقترحات و التعرف و وضع الاستراتيجيات الملائمة ، فهناك كثير من الدراسات ركزت على نظم الأجور و المكافآت و دراسات أخرى ذهبت إلى توفير بيئة عمل صالحة و صحية ، في حين اهتمت بحوث في مقام آخر بأنماط مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ، وطالما أن تنمية وتطوير الموارد البشرية تؤثر بشكل كبير على أداء ونمو المنظمات فإنه يصبح لقدرة ومهارة مقدم الخدمة تأثير جوهري ومباشر على عملية

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

توصيل الخدمة و رضا العميل . فتمو المنظمات يتحقق من خلال عملاء لديهم الولاء للمنظمة راضين عن القيمة المدركة للخدمة التي يحصلون عليها، وحيث أن قيمة الخدمة المقدمة تتم من خلال موظفين فإنه يجب أن يتمتع هؤلاء الموظفين بجودة حياة وظيفية تقدمها لهم منظماتهم ، و يعد هذا المفهوم السائد في المنظمات مؤشرا على المناخ الخاص الذي تتميز به المنظمة عن غيرها ، لذا فإن تحسين جودة الحياة الوظيفية تشكل مسؤولية اجتماعية و أخلاقية تتحملها المنظمة ، و يتفق الكثير من الباحثين على أن تحمل هذه المسؤولية ينعكس بنتائج ملموسة بالتكيف مع متطلبات البيئة ، اذ أن نجاح المنظمة في هذا المجال يساعدها على إطلاق طاقات أفرادها تحقيقا لهدف الكفاءة و الفعالية (1) .

قبل التطرق إلى مفهوم جودة الحياة الوظيفية كان لزاما علينا أن نتطرق إلى مفهوم عام أكثر شمولية من ذلك وهو جودة الحياة اذ يعد تعريف جودة الحياة شاقا لما تحمله من جوانب متعددة ومتفاعلة، ومن بين العلوم التي اهتمت بجودة الحياة، علم النفس وعلم الاجتماع حيث تبنى كل منهما هذا المفهوم في مختلف التخصصات النظرية منها والتطبيقية.

لغة: الجودة أصلها من فعل جاد، وجود، جود وجودة، أي صار جيدا وهو ضد الرديء، وجود الشيء أي حسنه وجعله جيدا (2)

(1) الهيتي خالد عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان 2003، ص 275.

(2) ابن منظور أبي الفضل جمال الدين محمد، لسان العرب، مجلد 3، دار صادر، بيروت، 1956، ص 135.

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين
تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

أما اصطلاحا :الجودة هي انعكاس للمستوى النفسي والنوعي، وأن ما بلغه الإنسان اليوم من مقومات الرقي والتحضر، تعكس بلا شك مستوى معيناً من جودة الحياة، ويقصد بجودة الحياة بشكل عام جودة خصائص الإنسان من حيث تكوينه الجسمي والنفسي والمعرفي، ودرجة توافقه مع ذاته ومع الآخرين وتكوينه الاجتماعي والأخلاقي، حيث تواترت المفاهيم التي تضم جودة الحياة لتشمل عدة مفاهيم متشابهة كالسعادة، والرضا عن الحياة والحياة الجيدة والرضا الذاتي (3).

لقد حظي مفهوم جودة الحياة باهتمام كبير في مجالات الطب والاقتصاد، ويشير هارمان إلى أن المفهوم ظهر في منتصف الستينيات من القرن العشرين، ثم شاع استخدامه في الدراسات المختلفة كأحد المؤشرات الدالة على الاهتمام برفاهية الفرد في كافة المجالات، وقد ظهرت جودة الحياة التي تسعى إليها غالبية المجتمعات بداية كمفهوم مكمل لمفهوم الكم لتحسين ظروف الحياة وتحقيقها باعتباره وسيلة الرفاهية، وتعددت استخدامات مفهوم الجودة بصورة واسعة في السنوات الأخيرة في جميع المجالات، مثل جودة الحياة، وجودة المواد الخام و جودة الحياة الزوجية، و جودة آخر العمر، و جودة التعليم، وجودة المستقبل ... الخ.(4)

(3) شيخي مريم، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، رسالة ماجستير قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014، ص 71.

(4) شيخي مريم، نفس المرجع سبق، ص 71

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

ولقد استحوذ مفهوم جودة الحياة الوظيفية على مجال واسع من الظواهر التنظيمية سواء في شكله الكلي والموضوعي أو في أبعاده ومكوناته (5) حيث يشير مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى توفير المنظمة لعوامل وأبعاد حياة وظيفية أفضل للعاملين بها، ويتطلب ذلك انتهاج سياسات الموارد البشرية التي تمكن من توفير حياة وظيفية تشبع حاجاتهم، وتحقق أداء أفضل للمنظمة. (6). أما سيد محمد جاد الرب فقد عرف جودة الحياة الوظيفية بأنها: " مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها ". (7)

من التعاريف الحديثة، قدم **صوريا كوما رشاني** تعريفا لجودة الحياة الوظيفية سنة 2013 على أنها: "...درجة التميز التي أوجدت في العمل وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته مضافا إليها البعد الإنساني والتي تساهم بمجملها في الرضا العام وتحسين القدرات في أداء العمل على مستوى الفرد ومن ثم على مستوى أداء المنظمة ككل ...". (8)

(5) Loscocco, K.A. & Rochelle, A.R. (1991), "Influences on the Quality of work and no-work life : (5) Two Decades in Review", **Journal of vocational Behavior**, Vol. 39, No. 2, P 184

(6) Nirenberg, J. (1986). " The Quality of work life Issue: The Corporation as the Next political **International Journal of Manpower**, June 1986, P 27.

(7) جاد الرب سيد محمد، إدارة الموارد البشرية، موضوعات وبحوث متقدمة، مطبعة العشري، القاهرة، 2004، ص 65.

(8) خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، 2014، ص 62.

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

على الرغم من الأثر الإيجابي لتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية حسب عديد الدراسات إلا أن الكثير من المنظمات لم تنجح في الوصول إلى الأهداف المرجوة السالفة الذكر وذلك بسبب عوائق نذكر من بينها على النحو التالي: (9)

- مواقف الإدارة: يتطلب تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية إضفاء الديمقراطية في مكان العمل فيجب أن تكون لدى المدراء الرغبة في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات مع موظفيهم ومنحهم فرصة التعبير عن آرائهم والمشاركة بفاعلية، إلا أن ذلك صعب التنفيذ لأن الكثير من المدراء يعتبرون التخلي عن جزء من صلاحياتهم ومشاركتها مع الآخرين بمثابة تهديد صريح لوجودهم، لذلك يبدون معارضة شديدة في هذا الإطار.

- مواقف النقابات: قد يتولد عند تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية لدى النقابات العمالية شعور بأن تطبيقها يعود بالفائدة فقط على المنظمة من خلال تسريع وتيرة العمل والرفع من الإنتاجية دون أي عوائد لهم، أي أن هذه البرامج ما هي إلا وسيلة لاستخراج المزيد من الطاقات الكامنة في الأفراد العاملين، لإزالة هذه المخاوف يجب على المدراء الترويج لبرامج جودة الحياة الوظيفية والنتائج المرجوة منها والعوائد المترتبة عنها للمنظمة والأفراد سوية.

- التكلفة المالية: ترى الإدارة بأن تكلفة تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية تكون ضخمة ومكلفة تفوق قدراتها، علاوة على أنه لا يوجد ما يضمن فاعلية ونجاعة تطبيق هذه البرامج وهذا يدعو الإدارات التي تعاني من ضائقة مالية إلى التفكير مليا قبل تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية كونها تعتمد على الأجور السخية

(9) يوسف البليسي أسامة زياد، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة غزة، فلسطين، 2012، ص 13.

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

وبيئات العمل الجيدة لذلك كان لزاما تطبيق هذه البرامج تدريجيا وفق ميزانيات متعاقبة تكون مدرجة في استراتيجية المنظمة على المدى المتوسط والطويل. وقصد تحديد أبعاد وعناصر جودة الحياة الوظيفية، اختلف الباحثون في تحديدها بالرغم من أنهم أجمعوا على وجوب توفر العديد من العوامل (10)، منها: التعويضات العادلة والكافية، ظروف صحية آمنة، فرص تطوير القدرات البشرية، الأمن الوظيفي، مرونة المهام الوظيفية وجداول العمل، الانتباه لعملية التصميم الوظيفي، مخطط سير العمل وتطوير فرق عمل فعالة، التعاون بين نقابات العمال والإدارة.

من منطلق آخر فان من طبع البشر اختلاف الأفراد في طموحاتهم، قيمهم، خبراتهم ... ونجد أن ما يرضي فرد ليس بالضرورة يرضي آخر مما يشير إلى عدم الإجماع حول مدلول موحد ومتفق عليه للرضا المهني، ومن ذلك نجد كثرة المفاهيم كل في مجال تخصصه. أمام هذا نتساءل، هل الرضا المهني هو بعد انساني مستقل بذاته؟ وهل هو جزئي أم عام وكلي؟

الرضا في اللغة هو ضد السخط، ويقال ارتضاه، أي ارتآه له أهلا، ورضي عنه، أي أحبه وأقبل عليه (11) أما اصطلاحا، فيصفه الإمام أبو حامد الغزالي بأنه ثمرة من ثمار الحب وأن الحب يورث الرضا (12).

(10) يوسف البليبيسي أسامة زياد، مرجع سبق ذكره، ص 8.

(11) ابن منظور أبي الفضل جمال الدين محمد، لسان العرب، مجلد 3، دار صادر، بيروت، 1956. ص 323.

(12) حامد محمد بن محمد الغزالي، احياء علوم الدين، الجزء 4، مؤسسة فؤاد بعينو للتجليد، بيروت، ص 243.

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين

تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

حيث يقول الله تبارك وتعالى في سورة الغاشية «...وجوه يومئذ ناعمة، لسعيها راضية، في جنة عالية،...»، وقال سبحانه وتعالى في سورة الفجر "...يا أيتها النفس المطمئنة، ارجعي إلى ربك راضية مرضية ... "

من منطلق أن الرضا المهني يمثل أهم الدلائل المؤشرة على فعالية المنظمة، كان لزاما قياسه وتقييم درجاته نسبة لكل عنصر دال من عناصره. وعليه فقد تنوعت أساليب قياسه، إذ نجد طرقا ذاتية تعتمد على الاستبيانات وطرقا موضوعية تركز على قياس سلوك معين كمعدل الغياب، معدل دوران العمل، العطل المرضية ما الى ذلك.

اعتمادا على ما ذكره الكثير من الباحثين بموضوع الاستقرار المهني وغالبا ما تم ربطه بعوامل الرضا والتحفيز، حتى قيل فيه أنه: " ...درجة ارتباط الأعضاء بالنظام المتواجدين فيه وتمثيلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة ... " (13).

وللاستقرار متغيرات تتمثل في مواظبة العامل وعدم غيابه، إذ يعتبر انخفاض نسبة الغيابات وعدم التأخر عن مواعيد العمل من المؤشرات والشواهد الدالة على الاستقرار داخل المنظمة، حيث يمثل حضور العامل في الأوقات المحددة عن عدم استيائه وحببه لمهنته وتصوره لمستقبله من خلالها. فضلا عن الشعور بالأهمية إذ من شأنها رفع معنويات العمال وتخفيض حوادث العمل والتمارض والشكاوى والعمل الموازي، مما يجعل الفرد العامل يشعر بعدم الظلم وبعدم التسلط.

(13). علي محمد محمد، مجتمع المصنع، الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية، 1972، ص 162

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي - بوشعيب بلحاج - عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

للإجابة على فرضيات الدراسة ومعرفة أولا فيما إذا وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي من خلال آرائهم. ثانيا، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المستجيبين فيما يتعلق بآرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية.

ثالثا، يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة على الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي.

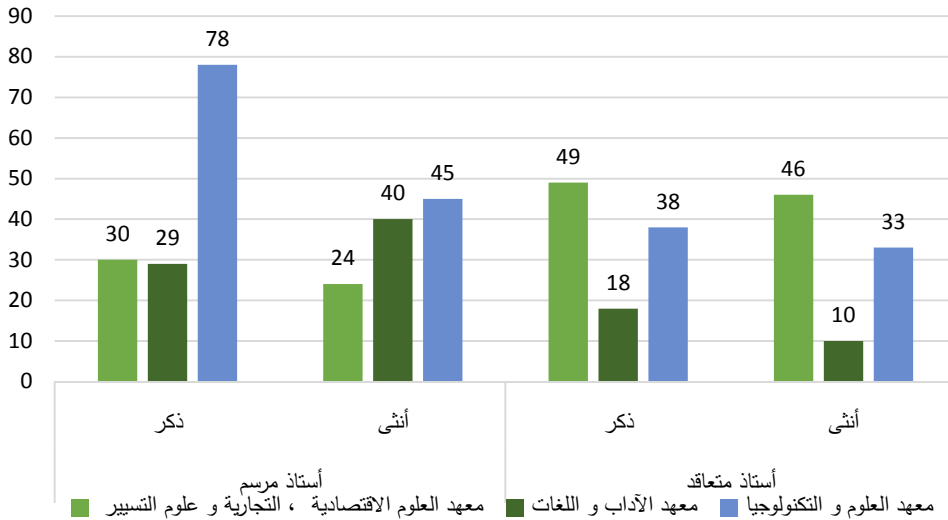
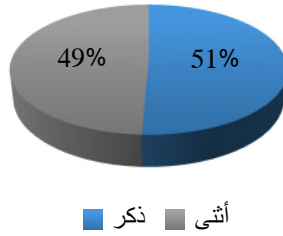
الجانب التطبيقي: قصد اسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي، ارتأينا دراسة الموضوع وفق متطلبات خاصة وذلك بتناول فئة معينة من موظفي المركز الجامعي ممثلة في مجموع أساتذته الدائمين.

بداية يجب ان نشير بأنه يعمل بالمركز الجامعي لعين تموشنت خلال السنة الجامعية 2015/2014، 445 أستاذا في مختلف الرتب، 85 موظفا إداريا، 26 موظفا تقنيا و 43 موظفا في الخدمات بمجموع 599 موظف، ويخضع المركز لنفس الهيكل التنظيمي الذي تضمنه المرسوم التنفيذي رقم 299/05 والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20/03/2006.

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي - بوشعيب بلحاج - عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

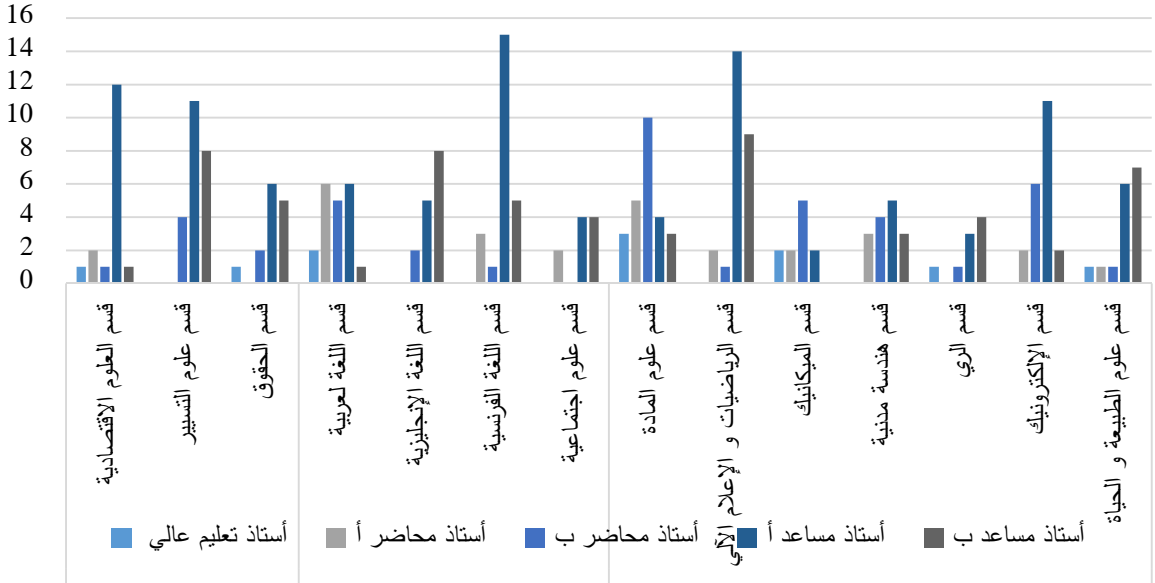
الشكل (1) يمثل توزيع الأساتذة حسب المعاهد، الجنس والوضعية الإدارية



المصدر: من اعداد الباحثين بناء على بيانات إدارة المركز الجامعي

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج- عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد



الشكل (2) يمثل توزيع الأساتذة حسب الرتب والمعاهد والأقسام من اعداد الباحثين.

كان مجتمع الدراسة المستهدف هيئة التدريس بالمركز الجامعي بوشعيب بلحاج، تم

استخدام طريقة العينة الطبقية العشوائية، حيث تم الاستعانة بالقانون التالي:

$$(14) \quad n = n1 \times N / (N + n1 - 1)$$

حيث: n : العينة من مجتمع معلوم.

$n1$: العينة من مجتمع غير معلوم.

N : حجم المجتمع الإحصائي.

وتعطى قيمة $n1$ بالعلاقة التالية: $n1 = z^2 / \alpha^2 \times p \times q$

حيث: α : مستوى المعنوية (مستوى الدلالة)

(14) القصاص مهدي محمد، مبادئ الإحصاء والقياس الاجتماعي، جامعة المنصورة، مصر، 2007،

ص 10

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين
تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

Z : القيمة المعيارية عند مستوى معنوية معين و هي تأخذ أحد القيمتين في جميع الأبحاث :

$$z = 1.96 \text{ عند } 0.05 (5\%)$$

$$z = 2.58 \text{ عند } 0.01 (1\%)$$

p : درجة الاختلاف بين مفردات المجتمع الإحصائي ، و قد اصطلح الباحثين على وضعها بقيمة ثابتة : $p = 0.5$

$$p - 1 = q$$

ومن خلال المعادلتين السابقتين، تم تحديد حجم العينة بـ $n=207$ مفردة، مع الأخذ بعين الاعتبار :

$$\alpha : 0.05$$

$$z : 1.96$$

$$N : 445$$

وفي هذا الإطار تم توزيع 207 استمارة استبيان بطريقة عشوائية، استرجع منها 167 بنسبة تقدر بـ 80.67% وبنسبة كلية من مجتمع الدراسة تقدر بـ 37.52%، حيث كان كل المستجيبين من فئة الأساتذة المرسمين بنسبة 66.53%.

استبيان الدراسة باستخدام أبعاد ريتشارد والتون:

قدم الباحث ريتشارد والتون أستاذ إدارة الأعمال بجامعة هارفارد الأمريكية سنة 1973

تعريفا لمفهوم جودة الحياة الوظيفية من خلال مقالته الشهيرة 'Qualité of working life

what is it ? المنشورة بمجلة Slogan Management Review، حيث يعتبر هذا المقال بمثابة

شهادة ميلاد مفهوم جودة الحياة الوظيفية في أدبيات الإدارة الحديثة، وتضمن المقال محددات

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين
تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

هذا المفهوم من وجهة نظر الباحث، والتي صاغها في النقاط التالية: الراتب وعدالته (15):
أغلب المنظمات تهتم بالأجور والرواتب وعدالتها، وتخصص الوقت والجهد الكبير في سبيل
بناء وتقويم أنظمة دفع ذات كفاءة وفعالية تضمن العدالة في التوزيع من أجل:
جذب موارد بشرية ذات كفاءة وفعالية.

دفع وتحفيز الأفراد إلى تحسين أدائهم، الاحتفاظ بالكفاءات ... الخ.
إلى ذلك فالعوائد التي يحصل عليها الأفراد في أي تنظيم تعتبر عوامل دافعة تولد
لديهم الشعور الإيجابي، وتعطيهم فرصا للتطور وتحفزهم على البذل في العمل والتقليل من
حالة عدم الرضا، وبالتالي

فالراتب وعدالته يعد الحد الأدنى الذي لا بد من توفره في برامج جودة الحياة الوظيفية.
ظروف العمل، فرص الترقى والنمو الوظيفي، الحياة الاجتماعية، التوازن بين الحياة
الوظيفية والحياة الشخصية، التنظيم القانوني، الاستقرار الوظيفي وأخيرا الأهمية الاجتماعية
للوظيفة.

(15) العنزي سعد، فضل سعد خير الله، فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة،

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 13، عدد 45، بغداد العراق، 2007، ص 77

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي - بوشعيب بلحاج - عين

تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

بعد تفريغ آراء المستجوبين أمكننا استخراج النتائج التالية:

الجدول (1) معاملات الارتباط بيرسون بين فقرات المجال الأول؛ الراتب وعدالته

		الراتب كافي لسد متطلبات الحياة	الراتب عادل مقارنة بالمجهودات	الراتب عادل مقارنة بالمستوى الأكاديمي	الراتب وعدالته
الراتب كافي لسد متطلبات الحياة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 167	,351** 167	,310** 167	,662** 167
الراتب عادل مقارنة بالمجهودات	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,351** 167	1 167	,606** 167	,831** 167
لراتب عادل مقارنة بالمستوى الأكاديمي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,310** 167	,606** 167	1 167	,853** 167
الراتب وعدالته	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,662** 167	,831** 167	,853** 167	1 167

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الباحثان (نتائج برنامج spss)

من خلال الجدول (1) أعلاه تبين أن هناك ارتباط قوي وواضح بين الفقرات المشكلة البعد الأول لجودة الحياة الوظيفية وهو الراتب وعدالته، حيث كانت قيمة الارتباط 0.662 بالنسبة لكفاية الراتب، 0.831 بالنسبة للفقرة الثانية الخاصة بعدالة الراتب مقارنة بالمجهودات المبذولة وأخيرا كانت قيمة الارتباط عالية، بلغت بالنسبة للفقرة الأخيرة المتعلقة بعدالة الراتب والمستوى الأكاديمي 0.853، ومن هذا فإن الفقرات الموضوعية اتسمت بالتناسق الداخلي فيما يتعلق بالمعيار الأول عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول (2) يبين معاملات الارتباط بيرسون بين فقرات المجال الثاني ظروف العمل

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي - بوشعيب بلحاج - عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

		ساعات العمل	ضغوط العمل	المحيط الصحي	القيادة التشاركية	عدالة وإنصاف قيادة المركز	ظروف العمل
ساعات العمل	Corrélation de Pearson	1	,109	,203**	,004	,075	,647**
	Sig. (bilatérale)		,162	,008	,957	,332	,000
	N	167	167	167	167	167	167
ضغوط العمل	Corrélation de Pearson	,109	1	,412**	,198*	,153*	,660**
	Sig. (bilatérale)	,162		,000	,010	,049	,000
	N	167	167	167	167	167	167
المحيط الصحي	Corrélation de Pearson	,203**	,412**	1	,293**	,405**	,617**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	167	167	167	167	167	167
القيادة التشاركية	Corrélation de Pearson	,004	,198*	,293**	1	,559**	,642**
	Sig. (bilatérale)	,957	,010	,000		,000	,000
	N	167	167	167	167	167	167
عدالة وإنصاف قيادة المركز	Corrélation de Pearson	,075	,153*	,405**	,559**	1	,734**
	Sig. (bilatérale)	,332	,049	,000	,000		,000
	N	167	167	167	167	167	167
ظروف العمل	Corrélation de Pearson	,647**	,660**	,617**	,642**	,734**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	167	167	167	167	167	167

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الباحثان (نتائج برنامج spss)

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي - بوشعيب بلحاج - عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

من الجدول (2) السابق يتبين أن هناك ارتباط جلي بين الفقرات المشكلة للبعد الثاني و البعد الثاني لجودة الحياة الوظيفية و هو ظروف العمل ، حيث كانت قيمة الارتباط 0.647 بالنسبة لساعات العمل ، 0.660 بالنسبة للفقرة الثانية الخاصة بضغوط العمل ، 0.617 بالنسبة للفقرة الثالثة المتعلقة بالمحيط الصحي ، 0.642 فيما تعلق بالفقرة الرابعة الخاصة بالنمط التشاركي لقيادة المركز و أخيرا كانت قيمة الارتباط عالية ، بلغت بالنسبة للفقرة الأخيرة المتعلقة بعدالة القيادة بالمركز الجامعي 0.734 ، و من هنا فإن الفقرات السالفة الذكر كانت تتصف بالتناسق الداخلي و الدلالة فيما يتعلق بالبعد الثاني عند مستوى معنوية 0.05 .

الجدول (3) يبين معاملات الارتباط بيرسون بين فقرات المجال الثالث فرص الترقى والنمو

الوظيفي

		المراقبة الشخصية	تطوير الامكانيات	التعلم المستمر	وضوح أنظمة التقدم الوظيفي	عدالة أنظمة النمو الوظيفي	الترقي والنمو الوظيفي
المراقبة الشخصية	Corrélacion de Pearson	1	,389**	,430**	,257**	,090	,619**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,001	,247	,000
	N	167	167	167	167	167	167
تطوير الامكانيات	Corrélacion de Pearson	,389**	1	,463**	,229**	,145	,675**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,003	,061	,000
	N	167	167	167	167	167	167
التعلم المستمر	Corrélacion de Pearson	,430**	,463**	1	,188*	,271**	,726**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,015	,000	,000
	N	167	167	167	167	167	167
وضوح أنظمة	Corrélacion de Pearson	,257**	,229**	,188*	1	,501**	,671**
	Sig. (bilatérale)	,001	,003	,015		,000	,000

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين

تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

التقدم الوظيفي	N	167	167	167	167	167	167
عدالة أنظمة	Corrélacion de Pearson	,090	,145	,271**	,501**	1	,611**
النمو الوظيفي	Sig. (bilatérale)	,247	,061	,000	,000		,000
التزقي والنمو الوظيفي	N	167	167	167	167	167	167
	Corrélacion de Pearson	,619**	,675**	,726**	,671**	,611**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	167	167	167	167	167	167

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الباحثان (نتائج برنامج spss)

من الجدول (3) السالف يتبين أن هناك ارتباط كبير بين الفقرات المشكلة للبعد الثالث و البعد الثالث لجودة الحياة الوظيفية و هو فرص التقي و النمو الوظيفي ، حيث كانت قيمة الارتباط 0.619 بالنسبة للمراقبة الشخصية ، 0.675 بالنسبة للفقرة الثانية الخاصة بتطوير الامكانيات ، 0.726 بالنسبة للفقرة الثالثة المتعلقة بتعلم المعارف و المهارات باستمرار ، 0.671 فيما تعلق بالفقرة الرابعة الخاصة بوضوح أنظمة الترقية و التقدم الوظيفي ، و أخيرا كانت قيمة الارتباط قد بلغت بالنسبة للفقرة الأخيرة المتعلقة بعدالة أنظمة الترقية و النمو الوظيفي 0.611 ، و من هنا فإن الفقرات السابقة الذكر تميزت بالتناسق الداخلي و الدلالة فيما يتعلق بالبعد الثالث عند مستوى معنوية 0.05 .

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي - بوشعيب بلحاج - عين

تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

الجدول (4) معاملات الارتباط بيرسون بين فقرات المجال الرابع الحياة الاجتماعية

		فرق العمل	التحيز	حرية التعبير بالجماعة	العلاقة بين الأساتذة خارج العمل	الحياة الاجتماعية
فرق العمل	Corrélacion de Pearson	1	-,222**	,114	,351**	,772**
	Sig. (bilatérale)		,004	,142	,000	,000
	N	167	167	167	167	167
التحيز	Corrélacion de Pearson	-,222**	1	-,306**	,012	,604**
	Sig. (bilatérale)	,004		,000	,873	,000
	N	167	167	167	167	167
حرية التعبير بالجماعة	Corrélacion de Pearson	,114	-,306**	1	,230**	,632**
	Sig. (bilatérale)	,142	,000		,003	,000
	N	167	167	167	167	167
العلاقة بين الأساتذة خارج العمل	Corrélacion de Pearson	,351**	,012	,230**	1	,771**
	Sig. (bilatérale)	,000	,873	,003		,000
	N	167	167	167	167	167
الحياة الاجتماعية	Corrélacion de Pearson	,772**	,604**	,632**	,771**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	167	167	167	167	167

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الباحثان (نتائج برنامج spss)

من الجدول (4) السابق يلاحظ بأن هناك ارتباط بين الفقرات المشكلة للبعد الرابع والبعد الرابع وهو الحياة الاجتماعية، حيث كانت قيمة الارتباط 0.772 بالنسبة لفرق العمل، 0.604 بالنسبة التحيز في المركز الجامعي، 0.632 بالنسبة لحرية التعبير في الجماعة، 0.771 فيما تعلق بعلاقات العمل بين الأساتذة خارج أوقات العمل، ومن هنا فإن الفقرات السابقة الذكر تميزت بالتناسق الداخلي عند مستوى معنوية 0.05

الجدول (5) الموالي يمثل معاملات الارتباط بيرسون بين فقرات المجال الخامس التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي - بوشعيب بلحاج - عين

تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

(spss نتائج برنامج) La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral). ** المصدر: من إعداد الباحثان

		احترام الالتزامات العائلية	ساعات عمل مرنة	التوفيق بين الوظيفة والحياة العائلية	حل مشاكل الأساتذة	تقديم التسهيلات للأساتذة الأم	المكان الجغرافي	التوازن بين الوظيفة والحياة الشخصية
احترام الالتزامات العائلية	Corrélation de Pearson	1	,237**	,334**	,442**	,331**	,150	,655**
	Sig. (bilatérale)		,002	,000	,000	,000	,053	,000
	N	167	167	167	167	167	167	167
ساعات عمل مرنة	Corrélation de Pearson	,237**	1	,091	,220**	,220**	,398**	,684**
	Sig. (bilatérale)	,002		,244	,004	,004	,000	,000
	N	167	167	167	167	167	167	167
التوفيق بين الوظيفة والحياة العائلية	Corrélation de Pearson	,334**	,091	1	,163*	,268**	,167*	,637**
	Sig. (bilatérale)	,000	,244		,035	,000	,031	,000
	N	167	167	167	167	167	167	167
حل مشاكل الأساتذة	Corrélation de Pearson	,442**	,220**	,163*	1	,431**	,208**	,649**
	Sig. (bilatérale)	,000	,004	,035		,000	,007	,000
	N	167	167	167	167	167	167	167
تقديم التسهيلات للأساتذة الأم	Corrélation de Pearson	,331**	,220**	,268**	,431**	1	,114	,615**
	Sig. (bilatérale)	,000	,004	,000	,000		,141	,000
	N	167	167	167	167	167	167	167
المكان الجغرافي	Corrélation de Pearson	,150	,398**	,167*	,208**	,114	1	,626**
	Sig. (bilatérale)	,053	,000	,031	,007	,141		,000
	N	167	167	167	167	167	167	167
التوازن بين الوظيفة والحياة الشخصية	Corrélation de Pearson	,655**	,684**	,637**	,649**	,615**	,626**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	167	167	167	167	167	167	167

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

من الجدول (5) السالف يتبين أن هناك ارتباط كبير بين الفقرات المشكلة للبعد الخامس و البعد الخامس لجودة الحياة الوظيفية و هو فرص التوازن بين الحياة الوظيفية و الحياة الشخصية ، حيث كانت قيمة الارتباط 0.655 بالنسبة لاحترام الالتزامات العائلية ، 0.684 بالنسبة للفقرة الثانية الخاصة بساعات العمل المرنة ، 0.637 بالنسبة للفقرة الثالثة المتعلقة بالتوفيق بين الوظيفة و الالتزامات العائلية ، 0.649 فيما تعلق بالفقرة الرابعة الخاصة بالسعي لحل مشاكل الأساتذة ، 0.615 بالنسبة لتقديم التسهيلات للأساتذة الأم ، و أخيرا كانت قيمة الارتباط قد بلغت بالنسبة للفقرة الأخيرة المتعلقة بالمكان الجغرافي 0.626 ، و من هنا فإن الفقرات السابقة الذكر تميزت بالتناسق الداخلي و الدلالة فيما يتعلق بالبعد الخامس عند مستوى معنوية 0.05

الجدول (6) معاملات الارتباط بيرسون بين فقرات المجال السادس التنظيم القانوني

		كفاية وعدالة قوانين الحماية الاجتماعية	ملاءمة القوانين الخاصة بالأساتذة	حرية التعبير والرأي مكفولة	التنظيم القانوني
كفاية وعدالة قوانين الحماية الاجتماعية	Corrélacion de Pearson	1	,285**	-,064	,642**
	Sig. (bilatérale)		,000	,411	,000
ملاءمة القوانين الخاصة بالأساتذة	Corrélacion de Pearson	,285**	1	,548**	,857**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
حرية التعبير والرأي مكفولة	Corrélacion de Pearson	-,064	,548**	1	,729**
	Sig. (bilatérale)	,411	,000		,000
التنظيم القانوني	Corrélacion de Pearson	,642**	,857**	,729**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
N		167	167	167	167

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الباحثان (نتائج برنامج spss)

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين

تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

من الجدول (6) السالف يتبين أن هناك ارتباط واضح بين الفقرات المشكلة للبعد السادس والبعده السادس لجودة الحياة الوظيفية وهو التنظيم القانوني، حيث كانت قيمة الارتباط 0.642 بالنسبة لكفاية وعدالة قوانين الحقوق الاجتماعية، 0.857 بالنسبة للفقرة الثانية الخاصة ملائمة القوانين التي تحكم الأساتذة الجامعيين، 0.729 بالنسبة للفقرة الثالثة المتعلقة بكفالة حرية التعبير والرأي، ومن هنا فإن الفقرات السابقة الذكر تميزت بالتناسق الداخلي والدلالة فيما يتعلق بالمعيار السادس عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول (7) معاملات الارتباط بيرسون بين فقرات المجال السابع الاستقرار الوظيفي

		فرص بديلة	المركز لا يستغني عن خدمات الأستاذ	وضوح أنظمة المحافظة على الكفاءات	الاستقرار الوظيفي
فرص بديلة	Corrélation de Pearson	1	-,318**	,197*	,630**
	Sig. (bilatérale)		,000	,011	,000
المركز لا يستغني عن خدمات الأستاذ	Corrélation de Pearson	167	1	,294**	,640**
	Sig. (bilatérale)	-,318**		,000	,000
وضوح أنظمة المحافظة على الكفاءات	Corrélation de Pearson	167	167	1	,748**
	Sig. (bilatérale)	,197*	,294**		,000
الاستقرار الوظيفي	Corrélation de Pearson	167	167	167	1
	Sig. (bilatérale)	,630**	,640**	,748**	
	N	167	167	167	167

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الباحثان (نتائج برنامج spss)

من الجدول (7) أعلاه يتبين أن هناك ارتباط جلي بين الفقرات المشكلة للبعد السابع و البعد السابع لجودة الحياة الوظيفية و هو الاستقرار الوظيفي ، حيث كانت قيمة الارتباط

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي - بوشعيب بلحاج - عين

تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

0.630 بالنسبة للبحث عن فرص بديلة ، 0.640 بالنسبة للفقرة الثانية الخاصة باحتمالية الاستغناء عن خدمات الأستاذ الجامعي ، 0.748 بالنسبة للفقرة الثالثة و الأخيرة المتعلقة بوضوح أنظمة المحافظة على الكفاءات بالمركز الجامعي ، و من هذا فإن الفقرات السالفة الذكر تميزت بالتناسق الداخلي و الدلالة فيما يتعلق بالمعيار السابع عند مستوى معنوية 0.05

الجدول (8) معاملات الارتباط بيرسون بين فقرات المجال السابع الاستقرار الوظيفي

		فرص بديلة	المركز لا يستغني عن خدمات الأستاذ	وضوح أنظمة المحافظة على الكفاءات	الاستقرار الوظيفي
فرص بديلة	Corrélacion de Pearson	1	-,318**	,197*	,630**
	Sig. (bilatérale)		,000	,011	,000
	N	167	167	167	167
المركز لا يستغني عن خدمات الأستاذ	Corrélacion de Pearson	-,318**	1	,294**	,640**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	167	167	167	167
وضوح أنظمة المحافظة على الكفاءات	Corrélacion de Pearson	,197*	,294**	1	,748**
	Sig. (bilatérale)	,011	,000		,000
	N	167	167	167	167
الاستقرار الوظيفي	Corrélacion de Pearson	,630**	,640**	,748**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	167	167	167	167

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الباحثان (نتائج برنامج spss)

من الجدول (8) أعلاه يتبين أن هناك ارتباط جلي بين الفقرات المشكلة للبعد السابع و البعد السابع لجودة الحياة الوظيفية و هو الاستقرار الوظيفي ، حيث كانت قيمة الارتباط 0.630 بالنسبة للبحث عن فرص بديلة ، 0.640 بالنسبة للفقرة الثانية الخاصة باحتمالية الاستغناء عن خدمات الأستاذ الجامعي ، 0.748 بالنسبة للفقرة الثالثة و الأخيرة المتعلقة

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين

تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

بوضوح أنظمة المحافظة على الكفاءات بالمركز الجامعي ، و من هذا فإن الفقرات السالفة الذكر تميزت بالتناسق الداخلي و الدلالة فيما يتعلق بالمعيار السابع عند مستوى معنوية 0.05

الجدول (9) قيمة ألفا كرو نباخ

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,877	10

المصدر: من إعداد الباحثان (نتائج برنامج SPSS)

من الجدول أعلاه بلغت قيمة ألفا كرو نباخ لثبات أداة الدراسة 87.70%، وهي نسبة عالية تسمح بالقول بأن أبعاد جودة الحياة الوظيفية الواردة في معيار والتون هي معايير ثابتة يمكن أن تحقق نفس النتائج بنسبة عالية، فهي أداة ثابتة، إضافة إلى ذلك فقد تم اعتماد اختبار ألفا كرو نباخ باحتمال شطب المعايير، حيث كانت كل القياسات لقيمة ألفا اقل من قيمة ألفا المحسوبة، وبالتالي لم يكن من الداعي حذف أي عبارة ممن العبارات أو معيار من المعايير المدرجة.

الصدق الذاتي = $\sqrt{\text{ألفا كرونباخ}}$

ومنه حصلنا على الصدق الذاتي لمعيار والتون المساوي إلى $\sqrt{0.877} = 0.936$

من خلال النتائج أمكننا تسليط الضوء على بعض النقاط التي اندرجت في إجابات عينة الدراسة:

✓ أولاً ما يلفت الانتباه هو أن متوسط إجابات الأساتذة كان نحو عدم الموافقة حول كفاية الراتب لسد متطلبات الحياة العادية بقيمة 2.5 بانحراف معياري 0.767، حيث يعود

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي - بوشعيب بلحاج - عين

تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

السبب في شقه الأكبر إلى الحالة الاقتصادية على المستوى الكلي أين أصبح مفهوم الرفاهية الاجتماعية مفهوم غائب عن في الوسط الاقتصادي الجزائري بسبب نسب التضخم المتزايدة والتراجع المتتالي لقيمة الدينار، وهي حالة عامة تسود في كامل شرائح الوظيفة العمومية.

✓ كانت إجابات مفردات العينة في خانة نوعا ما بالنسبة للسؤال المتعلق بالراتب عادل مقارنة بمجهودات الأساتذ بمتوسط حسابي قدره 3.11 وانحراف معياري 0.839، حيث يرى الأساتذة بأن الراتب عادل نوعا ما مقارنة بمجهوداتهم يزيد بقليل عن المتوسط والسبب يرجع في جانبه الأكبر إلى المجهودات التي يبذلونها في المركز بسبب نقص الأساتذة.

✓ في حين تتجه إجابات الأساتذة بخصوص سؤال الراتب عادل مقارنة بالمستوى الأكاديمي نحو خانة نوعا ما بمتوسط 2.92 وانحراف معياري 1.038، والسبب في هذا قد يرجع في نظرة الكثير من الأساتذة الذين تم مقابلتهم إلى الأجور المرتفعة نسبيا في كثير من الدول المجاورة إقليميا على سبيل المثال مما أنتج نوعا من الشعور بعدم عدالة الراتب مقارنة بالمستوى الأكاديمي.

لكن على الإجمال كان متوسط إجابات الأساتذة حول محور الراتب وعدالته في خانة نوعا ما بمتوسط 2.84 وانحراف معياري 0.696 بسبب ضغط السؤالين الأول والثالث في اتجاه النقصان.

✓ ما يلفت الانتباه هو أن متوسط إجابات الأساتذة كان نحو خانة نوعا ما بمتوسط 3.21 وانحراف معياري 0.798 حول ساعات العمل، حيث يعود السبب حسب العديد من الأساتذة إلى النقص النسبي لعدد الأساتذة.

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي - بوشعيب بلحاج - عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

- ✓ كانت إجابات مفردات العينة في خانة نوعا ما بالنسبة للسؤال المتعلق بالشعور بضغط نفسية وبدنية بمتوسط حسابي قدره 2.92 وانحراف معياري 0.994، حيث يرى الأساتذة بأنهم يشعرون بشيء من الضغط النفسي والبدني مرجعين ذلك، من خلال عديد المقابلات التي تم إجراؤها، إلى النظام التعليمي الجديد وتصرفات الطلبة، مما أصبح يؤثر عليهم بصفة واضحة.
- ✓ في حين نتج إجابات الأساتذة بخصوص سؤال محيط صحي وآمن نحو خانة غير موافق بمتوسط 2.47 وانحراف معياري 0.718، والسبب في هذا يرجع في نظرة الكثير من الأساتذة الذين تم مقابلتهم إلى الضوضاء الكبيرة التي تشهدها أروقة أجنحة الدراسة.
- ✓ كما تتحى إجابات الأساتذة بخصوص سؤال القيادة تتبع النمط التشاركي في الإشراف نحو خانة نوعا ما بمتوسط 3.02 وانحراف معياري 0.818، وهذا يظهر اهتمام الأساتذة بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص تسيير المركز الجامعي، حيث يرون أن نسبة مشاركتهم الحالية غير كافية.
- ✓ وأخيرا اتجهت إجابات الأساتذة بخصوص سؤال القيادة تتسم بالعدالة والإنصاف نحو خانة نوعا ما بمتوسط 3.09 وانحراف معياري 0.827، والسبب في رأينا يمكن تفسيره من خلال نظرية العدالة لأدامز* أين يتوقع الفرد نتائج قد لا يحصل عليها في النهاية مما يسبب لديه حكما بذلك المنحى.
- لكن على العموم كان متوسط إجابات الأساتذة حول محور ظروف العمل في خانة نوعا ما بمتوسط 3.00 وانحراف معياري 0.403 بسبب الضغط المتبادل للسؤالين الثاني والثالث بالنقصان والسؤال الأول، الرابع والخامس بالزيادة عن المتوسط الحسابي.

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي - بوشعيب بلحاج - عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

- ✓ ما يلفت الانتباه هو أن متوسط إجابات الأساتذة كان نحو خانة نوعا ما بمتوسط 3.21 وانحراف معياري 0.798 حول ساعات العمل، حيث يعود السبب حسب العديد من الأساتذة إلى النقص النسبي لعدد الأساتذة
- ✓ كانت إجابات مفردات العينة في خانة نوعا ما بالنسبة للسؤال المتعلق بالشعور بضغط نفسية وبدنية بمتوسط حسابي قدره 2.92 وانحراف معياري 0.994، حيث يرى الأساتذة بأنهم يشعرون بشيء من الضغط النفسي والبدني مرجعين ذلك، من خلال عديد المقابلات التي تم إجراؤها، إلى النظام التعليمي الجديد وتصرفات الطلبة، مما أصبح يؤثر عليهم بصفة واضحة.
- ✓ في حين تتجه إجابات الأساتذة بخصوص سؤال محيط صحي وآمن نحو خانة غير موافق بمتوسط 2.47 وانحراف معياري 0.718، والسبب في هذا يرجع في نظرة الكثير من الأساتذة الذين تم مقابلتهم إلى الضوضاء الكبيرة التي تشهدها أروقة أجنحة الدراسة.
- ✓ كما تتحى إجابات الأساتذة بخصوص سؤال القيادة تتبع النمط التشاركي في الإشراف نحو خانة نوعا ما بمتوسط 3.02 وانحراف معياري 0.818، وهذا يظهر اهتمام الأساتذة بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص تسيير المركز الجامعي، حيث يرون أن نسبة مشاركتهم الحالية غير كافية.
- ✓ وأخيرا اتجهت إجابات الأساتذة بخصوص سؤال القيادة تتسم بالعدالة والإنصاف نحو خانة نوعا ما بمتوسط 3.09 وانحراف معياري 0.827، والسبب في رأينا يمكن تفسيره من خلال نظرية العدالة لآدامز أين يتوقع الفرد نتائج قد لا يحصل عليها في النهاية مما يسبب لديه حكما بذلك المنحى.

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

لكن على العموم كان متوسط إجابات الأساتذة حول محور ظروف العمل في خانة نوعا ما بمتوسط 3.00 وانحراف معياري 0.403 بسبب الضغط المتبادل للسؤالين الثاني والثالث بالنقصان والسؤال الأول، الرابع والخامس بالزيادة عن المتوسط الحسابي.

مما تم مناقشته في الجانب النظري وما وقفنا عليه في الدراسة الميدانية ومن اختبار

للفروض الإحصائية يمكن تلخيص النتائج على النحو التالي:

✓ توجد علاقة طردية بين الراتب وعدالته والرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي بالمركز الجامعي.

✓ توجد علاقة طردية بين ظروف العمل والرضا المهني لدى الأساتذة.

✓ توجد علاقة طردية بين فرص الترقى والنمو الوظيفي والرضا المهني لدى الأساتذة.

✓ توجد علاقة طردية بين الحياة الاجتماعية والرضا المهني لدى الأساتذة.

✓ توجد علاقة طردية بين التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية والرضا المهني لدى الأساتذة.

✓ توجد علاقة طردية بين التنظيم القانوني والرضا المهني لدى الأساتذة.

✓ توجد علاقة طردية بين الاستقرار الوظيفي والرضا المهني لدى الأساتذة.

✓ توجد علاقة طردية بين الأهمية الاجتماعية للوظيفة والرضا المهني لدى الأساتذة.

✓ لا توجد فروق في الآراء حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الرضا المهني لدى الأساتذة تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الحالة العائلية).

✓ لا توجد فروق في الآراء حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الرضا المهني لدى الأساتذة، تعزى إلى المتغيرات الوظيفية (المستوى الأكاديمي، الأقدمية، المعاهد).

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

✓ توجد فروق في الآراء حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الرضا لدى الأساتذة، تعزى إلى متغير الأقسام تخص معهد العلوم والتكنولوجيا.
✓ الأهمية الاجتماعية والتنظيم القانوني يؤثران بمستوى 98.2% في الرضا المهني بتفاعل مشترك.

✓ هناك جودة للحياة الوظيفية ومستوى للرضا المهني في خانة نوعا ما وموافق بقيم 3.17 و 3.47 على التوالي.

بعد استكمال الجانب الميداني من الدراسة وتحليل نتائجها ارتأينا أن نقدم هذه التوصيات والتي كانت في مجملها من اقتراحات المستجيبين والأساتذة الذين تمت مقابلتهم، حيث نوردنا في الآتي:

1/ الاهتمام بتحسين ظروف العمل المادية بالمركز الجامعي من خلال توفير البيئة المناسبة لطبيعة العمل كتصميم المكتب المريح، أدوات العمل المطلوبة ... الخ، لما في ذلك من أثر كبير على الرضا المهني للأساتذ الجامعي.

2/ توفير بيئة عمل صحية وأمنة تلبي شروط السلامة المهنية، ولعل أغلب ما اتفق عليه الأساتذة هو تقليل الضوضاء في أروقة الأجنحة البيداغوجية.

3/ أن تراعي الإدارة أثناء قيامها بتوزيع المهام البيداغوجية والإدارية على الأساتذة، وضوح وسلاسة المهام وقدرات وجهود الأساتذة، وترك مساحة مناسبة لهم في تنفيذها.

4/ تحقيق الأمان الوظيفي للأساتذة وضمان شعورهم بالاستقرار النفسي والإداري.

5/ الحرص على وجود نظام واضح وملئم للترقية والنمو الوظيفي.

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي - بوشعيب بلحاج - عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

- 6/ زيادة الاهتمام لما هو عليه من أجل مساعدة الأساتذة على الارتقاء بمستواهم العلمي والمهني، من خلال التكوين والتدريب داخل وخارج الوطن.
- 7/ تفعيل جداول العمل المرنة بما يتناسب ومصلحة الأستاذ والجامعة ما أمكن، لما في ذلك من أثر جيد على تحسين مستويات الرضا المهني.
- 8/ الحرص على مشاركة الأساتذة في إدارة المركز الجامعي واتخاذ القرارات التي تمس أعمالهم.
- 9/ العمل على صياغة النشاطات الرياضية والثقافية للأساتذة من أجل خلق جو يسمح بالاندماج الاجتماعي بينهم.
- 10/ العمل على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للأساتذة لتجنب ضغوط العمل، ولكي يتمتعوا بحياة أسرية هادئة، مما يؤثر إيجابيا على معنوياتهم وبالتالي رضاهم المهني.
- 11/ إنشاء لجنة جودة الحياة الوظيفية على مستوى المركز الجامعي من أجل تحليل الوضع وتصور الاقتراحات وتطبيقها، وقياس مستوى الرضا المهني دوريا.

قائمة المراجع

- 1/ الهيبي خالد عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان 2003.
- 2 / ابن منظور أبي الفضل جمال الدين محمد، لسان العرب، مجلد 3، دار صادر، بيروت، 1956.
- 3/ شيخي مريم، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، رسالة ماجستير قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014.
- 4/ جاد الرب سيد محمد، إدارة الموارد البشرية، موضوعات وبحوث متقدمة، مطبعة العشري، القاهرة، 2004.
- 5/ خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، 2014.

جودة الحياة الوظيفية والرضا، مكونات النجاح.

دراسة قياسية بواسطة عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي -بوشعيب بلحاج -عين تموشنت مزيان التاج & بوديسة محمد

- 6/ يوسف البلبيسي أسامة زياد، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة غزة، فلسطين، 2012.
- 7/ حامد محمد بن محمد الغزالي، احياء علوم الدين، الجزء 4، مؤسسة فؤاد بعينو للتجليد، بيروت.
- 8/ علي محمد محمد، مجتمع المصنع، الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية، 1972.
- 9/ القصاص مهدي محمد، مبادئ الإحصاء والقياس الاجتماعي، جامعة المنصورة، مصر، 2007.
- 10/ العنزوي سعد، فضل سعد خير الله، فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 13، عدد 45، بغداد العراق، 2007.
- 11/ Loscocco, K.A. & Rochelle, A.R. (1991), "Influences on the Quality of work and no-work life: Two Decades in Review», **Journal of vocational Behavior**, Vol.39, No. 2.
- 12/ Nirenberg, J. (1986)." The Quality of work life Issue: The Corporation as the Next political **International Journal of Manpower**, June 1986.