

مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال شركة الإسمنت SCIBS بولاية عين تموشنت.

The level of quality of work life among workers at the SCIBS cement
company in the state of Ain Temouchent.

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد / الجزائر	علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية	* Souad Sadaoui سعاد سعادوي souad-sadaoui@hotmail.com
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد / الجزائر	علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية	أحلام زربيي zeribi.ahlem@univ-oran2.dz
ORCID: /		DOI: 10.46315/1714-013-002-014

الإرسال: 2024/02/02 القبول: 2024/06/01 النشر: 2024/06/16

**

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية والفروق من حيث الجنس. وقد أجريت الدراسة على عينة بشركة الإسمنت (SCIBS) بولاية عين تموشنت، حيث تم استخدام استبيان خاص بجودة الحياة الوظيفية تم إعداده من قبل الباحثين وتم تطبيقه على عينة مكونة من 30 عاملاً، بإتباع المنهج الوصفي التحليلي. وأسفرت الدراسة عن وجود مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية، وعدم وجود فروق من حيث جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس. كلمات مفتاحية: الجودة؛ جودة الحياة؛ جودة الحياة الوظيفية.

Abstract:

This study aims to measure the level of quality of work life and differences in terms of gender. The study was conducted on a sample of the cement company (SCIBS) in the state of Ain Temouchent, where a questionnaire on the quality of work life was used, prepared by the two researchers and applied to a sample of 30 workers, following the descriptive and analytical approach. The study resulted in a high level of quality of work life, and no differences in terms of quality of work life attributable to the gender variable.

Keywords : qualit; quality of life; the quality of work life

**

مقدمة:

يعتبر العمل ذو أهمية بالغة في حياة الفرد، فهو ذو قيمة عظيمة بالنسبة له وللمجتمع، ومن ضمن أولوياته من حيث الاهتمام نظرا لما يقدمه له من مكانة اجتماعية وفوائد نفسية تتمثل في تحقيق الذات والشعور بقيمته وأهميته في المجتمع، إضافة إلى إشباع حاجاته المادية والمعنوية وتطوير العلاقات مع الآخرين. وباعتبار أن الفرد العامل يقضي معظم يومه في العمل فإنه على المؤسسة العناية الفائقة بهذا العنصر البشري ورعايته من خلال توفير حياة وظيفية أفضل له، وذلك بتأمين البيئة المرضية والمناسبة للعمل التي تتوفر على الظروف المادية والمعنوية الملائمة مما يحقق شعوره بالسعادة والرضا والرفاهية والراحة في منصب عمله، وهذه كلها عوامل تلعب دورا هاما في تعزيز جودة الحياة الوظيفية التي تعتبر من الأساليب الإدارية الجديدة في حقل إدارة الموارد البشرية. حيث أن هذا المفهوم الذي يرتبط بنمط حياة العامل في عمله جاء ليؤكد على تحسين البيئة في مكان العمل وتهيئة مناخ جيد تتوفر فيه شروط العمل المرضية من ظروف بيئة العمل وخصائص الوظيفة الجيدة، والأجور والمكافآت العادلة، والعلاقات الجيدة مع الزملاء في جماعة العمل، وأسلوب الإشراف الفعال، وقدر من المشاركة في صنع القرارات، مما يساهم في الحفاظ على صحة العمال الجسمية والنفسية التي تعتبر أساسية في أداء مهامهم بكفاءة. كما أن جودة الحياة الوظيفية تهدف إلى تطوير المؤسسة وتكوين الصورة الأفضل لها في جذب والاحتفاظ بأفضل العاملين ذوي الكفاءة والمهارة وتحفيزهم، فوجود العاملين اليوم في بيئة عمل تتسم بجملتها من التغيرات المستمرة والتطورات والمنافسة الشديدة يتطلب من المؤسسة تبني أساليب لتوفير حياة وظيفية جيدة للعاملين وتلبية مطالبهم وجعلهم سعداء وراضين بمهامهم وبوجودهم في المؤسسة ما ينعكس إيجابيا على الكثير من السلوكيات واستقرارهم في العمل واتجاهاتهم التي تؤثر على رغبتهم في مواصلة العمل بمؤسستهم وقبول أهدافها مما يؤثر على سير العمل وكفاءة المؤسسة.

وعلى هذه الخلفية يمكن القول أن الاهتمام والتركيز على جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى مسارات تساهم في إحداث تغييرات جوهرية في المنظمة من أجل تحقيق النتائج وزيادة الرضا الوظيفي والاستقرار لدى الموظفين، وبالتالي زيادة الإنتاجية وكذلك نجاح المنظمة وقدرتها على النمو وتحقيق أهدافها، ويرتبط ذلك بجودة الحياة الوظيفية لمواردها البشرية، إذ أن لها تأثيراً إيجابياً على أداء العمال، وبالتالي على فعالية المنظمة. بالنظر إلى ما سبق ذكره ولأهمية جودة الحياة الوظيفية اليوم، سواء بالنسبة للفرد أو للمنظمة، نحاول من خلال هذه الدراسة تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال شركة الإسمنت (SCIBS) بولاية عين تموشنت.

1. الإشكالية:

اهتمت العديد من البحوث والدراسات في العقود الثلاثة الأخيرة برأس المال البشري، وتنمية الموارد البشرية من خلال تحسين ظروف بيئة العمل، ومن ثم أصبح تحليل ظروف بيئة العمل أمراً ضرورياً، حيث تعد بيئة العمل الإيجابية قادرة على استقطاب الكفاءات البشرية وتطويرها للأفضل وذلك من خلال إيجاد الخطط الاستراتيجية المهيأة بالمحفزات والمميزات الوظيفية التي تجعل الموظف أكثر عطاء وإنتاجية وإخلاصاً في العمل، حيث يمتلك الأفراد مصلحة مباشرة في المؤسسة، فهم أول من يتأثر بفوائد ومكافآت نجاحهم في وظائفهم، وهم أول من يتأثر بنتائج فشلهم، وما من شك في أن إدراك الفرد لمدى نجاحه أو فشله سيؤثر على تقديره الذاتي لطموحاته، فعندما يكون على معرفة جيدة بطبيعة عمله سيكون أكثر قدرة على تقييم المجالات المستقبلية لتقدمه.

ومنه فإن جودة الحياة الوظيفية تعد من الأنشطة الهامة في مجال إدارة الموارد البشرية، وطالما أن تنمية وتطوير الموارد البشرية يؤثر بشكل كبير على أداء ونمو المنظمات، خاصة في مجال المنظمات الخدمية حيث أن قيمة الخدمة المقدمة تتم من خلال موظفين فيجب أن يتمتع هؤلاء الموظفين بجودة الحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم (المنذري، 2017: 104)

كما أن التركيز والاهتمام بجودة الحياة الوظيفية يقود إلى طرق من شأنها أن تعمل على إحداث تحولات جوهرية في المنظمة من أجل تحقيق النتائج وزيادة الرضا الوظيفي للعمال، وبالتالي زيادة الإنتاجية إن العمال في أي مجال من مجالات العمل يقضون أوقاتاً طويلة، ويبدلون جهوداً لأداء مهامهم الوظيفية وخدمة الآخرين.

وعلى الرغم من أن جودة الحياة الوظيفية تعتبر من أكثر المجالات اهتماماً وقيمة في القرن الحادي والعشرين وخاصة في المنظمات القائمة على المعرفة والمورد البشري، إلا أن هناك عدداً من أوجه القصور التي ترتبط بتحديد وقياس وتوفير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في معظم المنظمات، الأمر الذي يحد من قدرة هذه المنظمات على تطوير أداء العاملين لديها، ومن ثم الأداء الكلي لها وبالتالي يؤدي إلى ضعف قدرتها على مواجهة المنافسة الإقليمية والعالمية بمختلف مجالات المعرفة والتعلم (ماضي، 2014: 13).

ولقد اهتمت العديد من الدراسات في الآونة الأخيرة بقياس جودة الحياة الوظيفية تحت أبعاد مختلفة وتحديات جديدة متعمقة بتحفيز طاقات الأفراد الإبداعية، وتعزيز القدرة التنافسية، والتزام الموظفين والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية، فجودة الحياة الوظيفية تساهم في تسهيل فرص التدريب للموظفين، وترفع درجة الرضا الوظيفي من خلال مشاركة الموظفين في عمليات الإدارة، إتخاذ القرارات، وتنمية أداء العاملين (البياري، 2018: 02).

ومن بين الدراسات التي تناولت جودة الحياة الوظيفية نجد: دراسة "خيرادماند وآخرون" (Kheradmandetal, 2010): هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي بشركة في إيران (Dadeverzjooya). وتوصلت الدراسة إلى تواجد حياة وظيفية ذات جودة عالية تؤدي إلى خفض نسبة الغياب والحوادث والشكاوي والاستقالات (البليسي، 2012: 66).

➤ وأيضاً دراسة (Alireza&Bolhari Al,2011): حول قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين في مجال تكنولوجيا الاتصالات، حيث الهدف من الدراسة تمثل في دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وبعض المتغيرات الوظيفية من بينها الجنس لعينة تقدر ب 646 عامل في مجال تكنولوجيا الإعلام. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق من حيث جودة الحياة الوظيفية يعزى لمتغير الجنس (بن خالد، 2017: 57).

➤ دراسة (Emadzadeh&khorasani&Nematizadeh,2012): بعنوان تقييم جودة حياة العمل في المدرسة الابتدائية بمدينة أصفهان "إيران" حيث هدفت الدراسة إلى تقييم جودة حياة العمل ومكوناتها لدى المعلمين، واستخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث تم تطبيقه على عينة مكونة من 120 معلماً، وقد تم دراسة جودة حياة العمل ومكوناتها استناداً إلى عدة متغيرات ديمغرافية من بينها الجنس ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: أن جودة حياة العمل للمعلمين أقل من المتوسط وأنهم لا يتمتعون بجودة حياة عمل جيدة، وأنه يوجد فروق في مستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح المعلمات (الدحودح، 2015: 56).

➤ أيضاً (دراسة البليسي، 2012) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة". وتم اختيار العينة بالطريقة الطباقية عشوائية والتي بلغت (265) موظفاً، وقد استخدم الباحث الاستبيان لجمع البيانات. وتوصلت النتائج إلى أن المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تتمتع بحياة وظيفية ذات جودة جيدة، كما أن أداء العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة يمتاز بالكفاءة العليا والمستوى الراقي. بينما توجد فروق دالة احصائية بين آراء الباحثين حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للجنس وذلك لصالح الإناث.

➤ دراسة (Fapohunda, T 4,2013) بعنوان تقييم تصورات جودة الحياة الوظيفية في الشركات النيجيرية. هدفت الدراسة إلى التعرف على تقييم وقياس جودة الحياة الوظيفية بالشركات النيجيرية، حيث بلغ حجم العينة (300) عامل، وتم استخدام قائمة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود اختلاف وتباين بين الرجال

والنساء في درجة الرضا والارتياح عن بعض مؤشرات جودة الحياة الوظيفية. وذلك لصالح النساء. يوجد لدى الرجال شعور بالأمن الوظيفي أكثر من النساء، التوافق بين الجنسين على درجة الرضا والارتياح عن بعض مؤشرات جودة الحياة الوظيفية، وهي السلوك الإشرافي، الاتصالات، التعويضات والمكافآت، التطوير والنمو الوظيفي (البربري، 2016: 80).

➤ دراسة (الشنطي، 2016): بعنوان واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتمثل مجتمع الدراسة في 162 موظفي الوزارة، وقد استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: تتوافر جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان بدرجة متوسطة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تُعزى إلى متغير الجنس.

➤ دراسة (الحسني، 2016): بعنوان أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة، حيث هدفت الدراسة للتعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة، حيث بلغت عينة الدراسة (159) موظفا، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى طريقة المسح الشامل، واستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع المعلومات. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: وجود مستوى منخفض من حيث جودة الحياة الوظيفية.

➤ دراسة (بن خالد، 2017): بعنوان "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي بالمستشفيات العمومية بولاية أدرار"، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى عوامل جودة حياة العمل وعوامل الثقافة التنظيمية لدى عمال القطاع الصحي والتأثير بينهما، والكشف عن الفروق بين المتغيرات الشخصية والمهنية لدى العينة اتجاه كل منهما، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وقد تم استعمال الاستمارة كأداة لجمع البيانات، حيث بلغت العينة 206 موظف، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: توفر عوامل جودة الحياة في العمل وعوامل الثقافة التنظيمية بدرجة متوسطة، كما توصلت إلى عدم وجود فروق حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية في العمل تعزى إلى متغيرات الجنس والسن.

تعقيب على الدراسات السابقة: إن أهمية عرض الدراسات السابقة تكمن في تكوين خلفية نظرية عن الموضوع الخاص بالبحث والاستفادة من مجهودات الآخرين فالدراسات السابقة ركيزة

أساسية ومرجع مهم للقيام بالدراسة الحالية، كما الاستفادة من الدراسات السابقة تكمن من خلال الاعتماد على نتائج تلك الدراسات في تحليل بيانات الدراسة وتفسير النتائج ومقارنة نتائج الدراسة الحالية مع تلك النتائج. ومنه نلاحظ من خلال الدراسات السابقة تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في بعض النقاط من بينها اعتمدت معظم الدراسات على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، اعتمدت معظم الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي الذي اعتمدنا عليه أيضا في الدراسة الحالية. واختلفت الدراسة الحالية في بعض النقاط فجميع الدراسات تطرقت إلى دراسة متغيرين أما الدراسة الحالية ركزت فقط على متغير واحد. كل الدراسات اختلفت في حجم عينة الدراسة مقارنة بالدراسة الحالية. الاختلاف أيضا في المجال المكاني والزمني للدراسة الحالية مقارنة مع الدراسات السابقة أما في ما يخص طريقة اختيار العينة الدراسة الحالية تشابهت مع بعض الدراسات واختلفت مع البعض الآخر.

ومما سبق يمكن طرح التساؤلات التالية:

❖ ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال شركة الإسمنت ؟

❖ هل توجد فروق من حيث جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير الجنس لدى عمال شركة

الإسمنت ؟

2. فرضيات الدراسة:

❖ بما أن السؤال الأول استكشافي فلا يحتاج إلى فرضية.

❖ توجد فروق من حيث جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير الجنس لدى عمال شركة

الإسمنت.

3. أهداف الدراسة:

❖ التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال شركة الإسمنت.

❖ قياس الفروق من حيث جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس لدى عمال

شركة الإسمنت.

4. أهمية البحث:

❖ يعتبر موضوع جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الهامة في أدبيات إدارة الموارد

البشرية خاصة إذا ما استخدم بشكل فعال في المؤسسات سواء الخاصة أو العمومية.

❖ يساهم هذا الموضوع في تأصيل مفهوم جودة الحياة الوظيفية وتحديد أبعاده

الأساسية، والذي يساعد ويساهم في تعزيز وتحسين الأداء الوظيفي للعمال في أي منظمة.

❖ ساهمت هذه الدراسة في إثراء معلومات الباحثان حول موضوع جودة الحياة الوظيفية

❖ استفادة المؤسسة محل الدراسة من النتائج المتحصل عليها واستغلالها في تحسين جودة الحياة الوظيفية لعمالها.

❖ محاولة الخروج بتوصيات تعمل على تحسين ظروف العاملين وتوفير المناخ الملائم الذي من شأنه النهوض بواقع توصيات تعمل على تحسين ظروف العاملين لدى الموظفين.

❖ من خلال هذه الدراسة سيتم التوصل إلى معلومات ميدانية تطبيقية من شأنها أن تساهم في إعطاء نظرة كافية عن تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

5. تعريف مصطلح الدراسة اصطلاحيا وإجراءيا:

❖ التعريف الاصطلاحي لجودة الحياة الوظيفية: عرفها (السالم، 2009) بأنها خصائص أو جوانب إيجابية أو سلبية تتعلق ببيئة العمل يراها أو يدركها الموظفون (البريري، 2016، 19).

❖ التعريف الإجرائي لجودة الحياة الوظيفية: إنها مجموعة من الإجراءات التي تطبقها المنظمة بهدف توفير الحياة الوظيفية الأفضل للعمال، بحيث تشبع احتياجاتهم وتساهم في رفع الكفاءة ومستوى الأداء في المنظمة ككل. وهي الدرجة التي يتحصل عليها عمال شركة الإسمنت (SCIBS) بولاية عين تموشنت من استبيان جودة الحياة الوظيفية.

الجانب النظري :

1- ماهية جودة الحياة الوظيفية:

الجودة مصطلح مشتق من كلمة "Qualitas" والتي تعني طبيعة الشيء أو نوعيته وهي تدل على المتانة والصلابة. (جبلق، 2021، 1).

وعرف فليب كروسبي philip Crosby الجودة بأنها استيفاء المواصفات وإنتاج السلع وتقديم الخدمات دون عيوب (جبلق، 2021، 1-2).

كما يرى " ليتمان وجنياس " (Lehman & Ginnias) أن جودة الحياة تتمثل في الشعور بالرضا بالرفاهية نظرا للظروف التي يعيشها الفرد (شبيخي، 2014، 71).

أما جودة الحياة الوظيفية هي: مجموعة من الإجراءات المتكاملة التي تستهدف مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين والذي يساهم بدوره في تحقيق أهداف المنظمة والعاملين فيها (ماضي، 2014، 61).

كما عرفها البعض الآخر بأنها مجموعة من العمليات التي تطبقها المنظمة لتطوير وتحسين الحياة العملية والشخصية للموظفين، والتي بدورها تؤثر إيجابيا على أداء الفرد والمنظمة معا (البليسي، 2012، 7).

يؤكد "مايرز" (Mayers) على أن جودة الحياة في العمل تتجلى في الممارسات التي تبديها الإدارة من خلال سلسلة من الأنشطة الإدارية التي تهدف إلى تحسين الكفاءة التنظيمية وزيادة الرضا الوظيفي للموظفين (المغربي، 2007، 264).

ومنه جودة الحياة الوظيفية هي بيئة العمل التي تتواجد فيها جميع العوامل المعنوية المادية التي تؤثر بشكل إيجابي على أداء الفرد ورضاه، وبالتالي ضمان التزامه وولائه للمنظمة.

2- أهمية جودة الحياة الوظيفية: لجودة الحياة الوظيفية أهمية بالغة بالنسبة للأفراد والمنظمات حيث توصل (KAST, 1985) على أنها عملية أساسية في :

✓ الحد من الصراعات بين الموظفين من خلال توفير المناخ التنظيمي الملائم

✓ تقليل ساعات العمل من أجل تحسين بيئة العمل.

✓ حل أي مشاكل تواجه المنظمة أو الموظفين بطريقة تشاركية.

✓ تصميم أنظمة التعويضات والمكافآت التي تزيد من الرضا الوظيفي للموظفين.

✓ العمل على خلق بيئة عمل آمنة وظيفياً من خلال الاهتمام بحقوق الموظفين في

المنظمة (بن خالد، 2017، 30-31).

و قد حدد ماضي بأن هناك تأثيرات ايجابية لتوافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأهمها ما يلي:

✓ زيادة الطمأنينة والولاء لدى العاملين.

✓ استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المنظمة.

✓ توطيد العلاقات بين العمال في المنظمة.

✓ الرفع من مستوى الكفاءة وزيادة الفاعلية داخل المؤسسة.

✓ توطيد العلاقات بين العمال في المنظمة.

✓ خفض من نسبة غياب الموظفين في المنظمة (أبو حميد، 2017، 13).

3/ أبعاد جودة الحياة الوظيفية: فيما يلي سنتناول الأبعاد الرئيسية لجودة الحياة

الوظيفية التي تناولتها هذه الدراسة:

➤ **الأجور والمكافآت العادلة:** تلعب الأجور والمكافآت دورا رئيسيا في تحديد وتوجيه أداء

الموظف، فهي من أهم الأنظمة والأكثر تأثيرا في تحقيق استقرار الموظف ورضاه الوظيفي، وتعد

الأجور من أهم الحوافز التي تشجع العمال على بذل أقصى جهد في العمل (البريري، 2016: 20-

24).

➤ القيادة وأسلوب الإشراف: إن العلاقة بين الرئيس ومروؤوسيه لها تأثير في رضا العاملين واستعدادهم للعمل، فكلما كانت تصرفات وسلوك الرئيس اتجاه مروؤوسيه مصدر لرضاهم عن أعمالهم كان لذلك تأثير مباشر على أداء المرؤوسين وقبولهم للأهداف والسعي لتحقيقها وبالتالي تأثير على إنتاجيتهم (الشنطي، 2016، 21-23).

➤ المشاركة في القرارات: وتنبع أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات كعامل تحفيزي من خلال مساعدتها على تحسين أداء العاملين وتنمية قدراتهم، كما أنها تتيح لهم فرص إبداء أفكارهم الأمر الذي يخفف الصراع بين العاملين والإدارة ويرفع من مستوى الانتماء لبيئة العمل (بنوناس، 2016، 126).

➤ السلامة والصحة المهنية: هي إجراءات إدارية تتعلق بحماية العمال من المخاطر الصادرة عن الأعمال التي يزاولونها في مكان العمل والتي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث (البريري، 2016، 23-24).

➤ العلاقات الاجتماعية: المتمثلة في الاعتراف بالعمل، الاحترام، الإصغاء إلى الانشغالات، احترام الزملاء وأوقات العمل، الاتصالات، الحوار الاجتماعي، المشاركة في اتخاذ القرار (بن خالد ومباركي، 2015، 122).

➤ الاستقرار والأمن الوظيفي: حسب الإدارة اليابانية هو ضمان وظيفي دائم للموظف، حيث لا تلجأ المؤسسات اليابانية إلى فصل موظفيها حتى في أصعب الأوضاع الاقتصادية لها مما يؤثر على إبداع إنتاجية العمل (أبو حميد، 2017، 17).

➤ الترقية والتقدم الوظيفي: تحدث الترقيات من خلال الترقيات الرسمية، أو برامج التطوير الوظيفي، أو فرص التدريب، أو تعيينات اللجان، أو المشاريع الخاصة حيث تعمل المنظمات إلى إغناء مسؤوليات موظفيها من خلال الترقيات، مما يخلق لديهم الولاء التنظيمي (البليسي، 2012، 10).

4/ برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية: يوجد نوعين من البرامج وهما:

أولاً: البرامج الكلاسيكية: تهدف هذه البرامج إلى التأثير على سلوك الإنسان بما يحقق لهؤلاء الموظفين رضا أكبر وبالتالي تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال عدد من جوانب ظروف العمل المادية والتي تشمل ما يلي :

- ✓ التركيز على برامج العلاقات الإنسانية في العمل .
- ✓ تهيئة برامج الرفاهية الاجتماعية.
- ✓ التأكيد على برامج الصحة والسلامة المهنية.
- ✓ تحسين ظروف العمل.(الهيبي، 2003، 280).

ثانيا: البرامج الحديثة: وتشير إلى البرامج والأنشطة التي تنفذها المنظمات بطريقة تتوافق مع طبيعة التغيرات في عملها، وخصائص الأشخاص العاملين فيها، وخصائص البيئة التي تعمل في إطارها وهي تلك التي تتناسب مع متغيرات العالم الحديثة مثل:

- ✓ ثراء العمل.
- ✓ الإدارة التشاركية.
- ✓ مجموعة العمل المستقلة.
- ✓ ساعات العمل البديلة.
- ✓ إدارة الجودة الشاملة (الدمرداش، 2018، 28).

5/ معيقات تجسيد معايير جودة الحياة الوظيفية في المنظمة: توجد العديد من

المعيقات التي تقف في وجه تطبيق جودة الحياة الوظيفية نذكر منها ما يلي:

❖ موقف الإدارة: يتطلب تنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية إضفاء الطابع الديمقراطي في مكان العمل، إلا أن ذلك يصعب تنفيذه لأن الكثير من المديرين يعتقدون أن التنازل عن بعض من صلاحياتهم يشكل تهديدا لوجودهم لذلك فهم ضد فكرة إعطاء سلطة اتخاذ القرار لموظفيهم (الحسني، 2016، 23).

❖ موقف النقابات العمالية: قد تنبثق عنها شروط بأن برامج جودة الحياة الوظيفية تهدف إلى تحسين الانتاجية دون تقديم فوائد للعمال مما يعني أن برامج جودة الحياة الوظيفية ما هي إلا طريقة لاستخراج المزيد من الانتاجية من العمال (البليسي، 2012، 14).

❖ التكلفة المالية: ترى الإدارة أن التكاليف الرأسمالية وتكاليف التشغيل اليومية لبرامج جودة الحياة الوظيفية ضخمة تتجاوز قدرة المنظمات، علاوة على ذلك ليس هناك ما يضمن فعالية ونجاح تنفيذ هذه البرامج، ولمعالجة على هذه المخاوف يجب استخدام هذه البرامج بحكمة ضمن ميزانية معينة لتحقيق النتائج المرجوة (الدحود، 2015، 30).

ثانيا: الجانب التطبيقي

1. حدود الدراسة:

❖ الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية.

❖ الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على عينة من عمال شركة الإسمنت (SCIBS) بولاية

عين تموشنت.

❖ الحدود المكانية: شركة الإسمنت (SCIBS) بولاية عين تموشنت..

❖ الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة من 15 فيفري إلى غاية 27 أفريل 2023.

2. منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي، الذي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، التعبير عنها كما ونوعا.

3. أداة الدراسة: تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة، حيث انقسمت إلى قسمين:

القسم الأول: يتعلق بالمتغيرات الشخصية لعينة الدراسة والمتمثلة في (الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الفئة المهنية، الأقدمية).

القسم الثاني: يتعلق بمتغير جودة الحياة الوظيفية، حيث تم الاعتماد على استبيان خاص بجودة الحياة الوظيفية تم إعداده من قبل الباحثين وذلك بالاعتماد على بعض الأدبيات والاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية والذي يتكون من 32 بنداً ومن الأبعاد التالية أنظر الملحق رقم 01 ص 21:

أولاً: الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل المادية والمعنوية.

1- الأمن والصحة المهنية: ويتكون من 05 فقرات (من الفقرة 01 إلى 05).

2- العلاقات الاجتماعية: ويتكون من 06 فقرات (من الفقرة 06 إلى 11).

3- الأجور والمكافآت: ويتكون من 06 فقرات (من الفقرة 12 إلى 17).

ثانياً: الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية.

1- الإشراف ومشاركة العمال في الإدارة: ويتكون من 05 فقرات (من الفقرة 18 إلى 22).

2- الأمان والاستقرار الوظيفي: ويتكون من 06 فقرات (من الفقرة 23 إلى 28).

3- الترقية والتقدم الوظيفي: ويتكون من 04 فقرات (من الفقرة 29 إلى 32).

4. عينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من 30 عامل بشركة الإسمنت (SCIBS) بولاية عين تموشنت. وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم اختيار العينة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع 40 استبيان استرد منها 36 استبيان وبعد فحصها تم استبعاد 06 منها نظراً لعدم جدية الإجابة عنها ما جعلها غير صالحة للتحليل الإحصائي، وبذلك بلغ حجم عينة الدراسة 30 عامل.

5. خصائص عينة الدراسة: تمثل عدد أفراد العينة في (30) فرداً تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وبلغ متوسط أعمار العينة (43.10) وانحراف معياري (9.481)، بالنسبة للمستوى التعليمي (63.4%) مستواهم "جامعي" (23.3%) مستواهم "ثانوي" (13.3%) مستواهم "متوسط" في ما يخص الفئة المهنية (23.3%) من عينة الدراسة "منفذين" و(23.3%) "متحكمين" (40%) "إطارات" و(13.4%) إطار سامي. أما بالنسبة لمتوسط "الأقدمية" في العمل بلغ (14.73) وانحراف معياري (8.580)، من حيث الحالة الاجتماعية (10%) "أرامل"

6.7% "مطلقين" و(36.3%) "متزوجين" (20%) "عزبا" وبلغ عدد الإناث (30%) أما عدد الذكور(70%).

7. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

7-1الصدق: قامت الباحثتان بحساب الاتساق الداخلي للاستبيان على عينة متكونة من 30 فردا، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون باستعمال برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار رقم(20) بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وأيضا بين كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان جودة الحياة الوظيفية، كما هو موضح في الجداول التالية:
جدول رقم (01): يبين معامل ارتباط الفقرات والأبعاد المتعلقة ببيئة العمل المادية والمعنوية (الأمن والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية، الأجور والمكافآت).

الفقرات	العلاقات الاجتماعية	الفقرات	الأمن والصحة المهنية	الفقرات	الأجور والمكافآت
1	0.577**	6	0.682**	12	0.787**
2	0.736**	7	0.585**	13	0.712**
3	0.799**	8	0.657**	14	0.882**
4	0.746**	9	0.809**	15	0.864**
5	0.808**	10	0.749**	16	0.835**
		11	0.832**	17	0.770**

يبين الجدول رقم (01) معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، ويتضح من خلال الجدول أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة 0.01 مما يؤكد أن الفقرات تتسق في قياس ما يقيسه كل من بعد "الأمن والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية، الأجور والمكافآت"

جدول رقم (02): يبين معامل ارتباط الفقرات والأبعاد المتعلقة ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية (الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة، الأمان والاستقرار الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي).

الفقرات	الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة	الفقرات	الأمان والاستقرار الوظيفي	الفقرات	الترقية والتقدم الوظيفي
18	0.765**	23	0.709**	29	0.757**
19	0.824**	24	0.654*	30	0.873**
20	0.868**	25	0.822**	31	0.895**
21	0.898**	26	0.822**	32	0.852**
22	0.884**	27	0.828**		
		28	0.815**		

يبين الجدول رقم(02) معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، ويتضح من خلال الجدول أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة 0.01، مما يؤكد

أن الفقرات تتسق في قياس ما يقبسه كل من بعد "الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة، الأمان والاستقرار الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي" الجدول رقم (03): يبين الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية.

معامل الارتباط	الأبعاد
0.923**	الأبعاد المتعلقة بيئة العمل المادية والمعنوية
0.916**	الأبعاد المتعلقة بيئة العمل التنظيمية والوظيفية

يبين الجدول رقم (03) معاملات بيرسون بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان جودة الحياة الوظيفية، ويتضح من خلال الجدول أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة 0.01. وهذا يدل على وجود اتساق داخلي بين المجالات ومتغير جودة الحياة الوظيفية، فكلما كان معامل الارتباط يقترب من 1 كلما كان المقياس صادقاً.

2-7. الثبات: ولقد تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال:

- طريقة ألفا كرومباخ (Alfa Cronbach): تم حساب معامل الثبات ألفا كرومباخ باستعمال البرنامج الإحصائي spss (نسخة 22)، وقد قدر الثبات بـ 0,943 وهو ثبات مرتفع وهذا ما يبين أن استبيان جودة الحياة الوظيفية يتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

8. الأساليب الإحصائية المستعملة: تمثلت في ما يلي:

- ✓ التكرارات والنسب المئوية: لإعداد مواصفات العينة.
- ✓ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحليل استجابات أفراد العينة.
- ✓ معامل الارتباط بيرسون: لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
- ✓ معامل ألفا كرومباخ: لتقدير الثبات.
- ✓ اختبار T لعينتين مستقلتين: لاختبار الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين.

9. عرض النتائج:

9-1. عرض نتائج الفرضية الأولى: يتمتع عمال شركة الإسمنت بمستوى مرتفع من حيث جودة الحياة الوظيفية.

بعد تفرغ الاستبيانات قامت الباحثتان باستخدام اختبار ت (T) لعينة واحدة للكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال المصنع كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (2): يبين الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس جودة الحياة الوظيفية

المتوسط الفرضي للاستبيان 96.			الفرق بين متوسط الأفراد والمتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للأفراد	حجم العينة	الدرجة الكلية
الدلالة المعنوية sig	درجة الحرية	قيمة "ت" (T)					
0.000	29	39.213	22.37	16.533	118.37	30	جودة الحياة الوظيفية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن قيمة المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على استبيان جودة الحياة الوظيفية بلغت 118.37 وأنها أعلى تماما من قيمة المتوسط الفرضي الذي يفرضه هذا الاستبيان والمقدرة ب 96 وبناءً عليه يمكن القول أن مستوى جودة الحياة الوظيفية مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما أكدته قيمة (T) بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت 39.213 وهي قيمة موجبة " ومنه تم قبول الفرضية الأولى التي تنص على ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال شركة الإسمنت.

2-9. عرض نتائج الفرضية الثانية: توجد فروق من حيث جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير الجنس لدى عمال شركة الإسمنت.

الجدول رقم (03): يوضح الفروق من حيث جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير الجنس.

المتغير	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	الذكور	21	117.62	16.098	13.535	-0.353	غير دال 0.427
	الإناث	09	120.11	18.388			

يتضح من خلال الجدول رقم (03) الذي يوضح الفرق بين الذكور والإناث من حيث جودة الحياة الوظيفية أن قيمة "ت" المحسوبة بلغت -0.353 وبلغ مستوى الدلالة 0,427 وهو أكبر من مستوى الدلالة 0,05. وعليه تم رفض فرض البحث وقبول الفرض الصفري أي لا يوجد فرق بين الذكور والإناث من حيث جودة الحياة الوظيفية، وعليه فإن الفرضية التي مفادها وجود فروق بين الذكور والإناث من حيث جودة الحياة الوظيفية لدى عمال شركة الإسمنت لم تتحقق.

10. مناقشة النتائج:

10-1. مناقشة الفرضية الأولى: يتمتع عمال شركة الإسمنت بمستوى مرتفع من حيث جودة الحياة الوظيفية.

ظهر من خلال النتائج المتحصل عليها حسب الجدول رقم (02) على أن عمال شركة الإسمنت يتمتعون بمستوى مرتفع من حيث جودة الحياة الوظيفية، هذا راجع إلى أن شركة الإسمنت تحرص كل الحرص على توفير وتهيئة ظروف عمل مناسبة من حيث الصحة والسلامة المهنية، كما أنها أيضا تعمل على توطيد العلاقات الاجتماعية مع جميع العاملين سواء كانوا مرؤوسين أو رؤساء وهذا ما ينعكس على الرضا الوظيفي لعمالها، بالإضافة أيضا إلى حرصها على إتباع أسلوب نمط قيادة وإشراف مرن مما ينعكس بالإيجاب على سلوك عمالها، وأيضا اهتمامها وحرصها على تحقيق الأمان والاستقرار الوظيفي لعمالها، مما يدفعهم للشعور بالراحة والاستقرار والانتماء لبيئة العمل. بالإضافة إلى أنها تتيح لعمالها فرص للترقية والتقدم الوظيفي وفقا لكفاءاتهم وبطريقة تتسم بالعدل والإنصاف والمساواة وحتما كل هذا يعزز جودة الحياة الوظيفية لديهم. حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة البليسي (2012) التي توصلت إلى أن العاملين بالمنظمات غير الحكومية يتمتعون بجودة حياة وظيفية مرتفعة، بينما اختلفت مع ما جاءت به دراسة السويطي (2011) التي هدفت إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي والتأثير بينهما، ودراسة البربري (2016)، ودراسة الشنطي (2016)، دراسة بن خالد (2017)، دراسة قهيري فاطنة (2020) حيث توصلت كل منها إلى وجود مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية.

10-2. مناقشة الفرضية الثانية: توجد فروق من حيث جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير الجنس لدى عمال شركة الإسمنت .

ظهر من خلال الجدول رقم (03) عدم وجود فروق من حيث جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير الجنس لدى عمال شركة الإسمنت. ترجع هذه النتيجة إلى أن العمال من كلا الجنسين يحملون نفس التصورات والآراء حول جودة الحياة الوظيفية كونهم يعملون في نفس الظروف من حيث الصحة والسلامة المهنية، ويعايشون نفس العوامل المادية والمعنوية داخل الشركة، ويتلقون نفس المعاملة من قبل زملائهم ونفس أسلوب الإشراف من طرف رؤسائهم، إضافة إلى أنهم يستفيدون من نفس المزايا والعلاوات مما يحقق لهم نفس درجة الاستقرار والأمان الوظيفي وبالتالي جعلهم يشعرون بنفس مستوى جودة الحياة الوظيفية. كما نرى بأنها ترجع

إلى أن إدارة الشركة تهتم بجميع الموظفين لديها بنفس الدرجة وتسعى إلى توفير بيئة عمل مناسبة تستوفي جميع الشروط لتوفير حياة وظيفية أفضل لجميع العمال باختلاف جنسهم. كما نفسر بأنه في عصرنا لم يصبح هناك فرق بين الذكر والأنثى في مجال العمل ما يجعلهم يعيشون حياة مهنية متشابهة إلى حد كبير ويتشاركون نفس الظروف ويتلقون نفس المعاملة وهو ما جعل مستوى جودة الحياة الوظيفية لا يختلف بينهم. واتفقت نتيجة الدراسة مع دراسة كل من الحسيني (2016)، وكذا مع دراسة البربري (2016)، وكذا البياري (2018) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس. واختلفت نتيجة الدراسة مع دراسة كل من البليسي (2012)، ودراسة الدحدوح (2015) والتي خلصت إلى وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

خاتمة:

ونخلص إلى أن موضوع جودة الحياة الوظيفية يعد أحد المواضيع الأساسية لإدارة الموارد البشرية نظرا لأهميته في تنمية المورد البشري، ويمكن القول أن جودة الحياة الوظيفية عبارة عن منهج ونظام متكامل وهي إحدى الممارسات التي تعتمد عليها الإدارة لزيادة رضا والتزام موظفيها الذين يعتبرون أهم ما تملكه المنظمة، وذلك لرفع مستويات أدائهم وكفاءتهم في العمل مما يؤدي إلى العديد من المزايا على المستويين التنظيمي والفردى، حيث أنه كلما كانت برامج جودة حياة الوظيفية فعالة فإنها تلعب دورا كبيرا في تنمية المنظمات وجعلها قادرة على المنافسة ومن جهة أخرى تضمن تكوين طاقات بشرية ذات كفاءة تحقق المنظمة من خلالها أهدافها.

وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية ما يلي:

* يتمتع عمال شركة الإسمنت بمستوى مرتفع من حيث جودة الحياة الوظيفية.

* لا توجد فروق من حيث جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير الجنس لدى عمال شركة الإسمنت.

التوصيات: في ضوء النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة، تمكنا من التوصل إلى عدد من التوصيات التي يمكن الاستفادة منها على المستوى العملي والعلمي، وهي كالتالي:

أولا: التوصيات العملية:

➤ تفويض السلطة وتطبيق مبدأ تمكين العاملين في كافة المستويات الإدارية بالمنظمة.

- وضع نظام واضح ومعلن للترقيات قائم على معايير، بما يضمن توفير العدالة والشفافية وبالتالي يحقق أهداف وطموحات العمال.
- العمل على قياس مؤشرات جودة الحياة الوظيفية بشكل دوري وبالتالي الوقوف أمام أهم النقائص التي تعاني منها المنظمة ومعالجتها بشكل يضمن بقاء العامل واستمرارية للمنظمة.
- محاولة دمج مختلف أبعاد جودة الحياة الوظيفية في سياسات المنظمة، مما يحقق الرضا للعاملين ويجعلهم أكثر تميزاً في أدائهم والتزاماً لمنظمتهم.
- ثانياً: التوصيات العلمية:
- ✓ ضرورة إجراء دراسات أخرى حول جودة الحياة الوظيفية لكشف واقعها في المؤسسات بمختلف أنواعها نظرنا لتأثيرها على عدة قضايا أخرى في مجال العمل.

**

قائمة المراجع:

- ❖ أبوحميد، هاشم عيسى عبد الرحمن. (2017). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ❖ البربري، مروان حسن. (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والانتاج الفني. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة.
- ❖ البليسي، أسامة زياد يوسف. (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ❖ بن خالد، عبد الكريم، ومباركي، بوحفص. (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. (20)، 117-129.
- ❖ بن خالد، عبد كريم. (2017). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي. أطروحة دكتوراه، جامعة وهران 02، وهران.
- ❖ بنوناس، صباح. (2016). أثر أنماط القيادة الإدارية على الالتزام التنظيمي. أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- ❖ جبلاق، علي. (2021). إدارة الجودة. سوريا: المشاع المبدع.
- ❖ الحسيني، وسام محمد. (2016). أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
- ❖ الدحدوح، حسني فؤاد. (2015). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ❖ الدمرداش، أحمد محمد. (2018). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي (ط.1). القاهرة: دار الحكمة.

- ❖ الشنطي، نهاد عبد الرحمن. (2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة.
- ❖ شيخي، مريم. (2014). طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة. رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.
- ❖ ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. أطروحة دكتوراه، جامعة قناة السويس.
- ❖ المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية (ط.1). مصر: المكتبة العصرية.
- ❖ الهبتي، خالد عبد الرحمن. (2003). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. عمان: دار وائل.