



قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بكلية العلوم

الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة2

Measuring the level of quality of work life for employees at the Faculty of Economics, Commerce and Management Sciences at the University of Constantine2

مغنوس دنيازاد¹، عقون شراف²

¹ المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصفوف -ميلة (الجزائر)، مخبر دراسات استراتيجيات التنوع الاقتصادي لتحقيق التنمية المستدامة، d.meghnous@centre-univ-mila.dz

² المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصفوف -ميلة (الجزائر)، مخبر دراسات استراتيجيات التنوع الاقتصادي لتحقيق التنمية المستدامة، c.aggoun@centre-univ-mila.dz

تاريخ الاستلام: 2021/07/03 تاريخ القبول: 2021/09/21 تاريخ النشر: 2021/12/31

ملخص:

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بكلية علوم التسيير العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية بجامعة قسنطينة2، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبيان مكون من 33 عبارة موزعة الى ثمانية أبعاد: (القيادة ومشاركة العاملين، الترقية، التدريب، الأجور والمكافآت، ظروف العمل المادية، العلاقات الإنسانية، الاستقرار الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية)، وكانت أهم النتائج:

- مستوى جودة الحياة الوظيفية بكلية محل الدراسة كان متوسطا.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات افراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزي لبعض المتغيرات الشخصية.

كلمات مفتاحية: جودة الحياة الوظيفية؛ الترقية؛ موظفين؛ جامعة قسنطينة2.

تصنيفات JEL: M51، M54

Abstract:

The study aimed to identify the level of the quality of work life in the faculty of economic commercial and management at the university constantine2 to achieve the objective of the study; a questionnaire was developed, which consisted of (33) items and was divided into 08 dimension (leadership, employee participation, career promotion, training) Education, wages and bonuses, material work conditions, human relations, job stability and security, balance at work home and social life. After conducting the statistical analysis of the data. The most important results:-the level of quality of work life was average. There were no statistically significant differences at the level of significance $\infty \leq 0.05$ among the mean estimates of the samples to the level of QWL due to the personnel variables.

Keywords: Quality; quality of work life 2; the faculty of economic; employees; university constantine2.

JEL Classification Codes: M51, M54

المؤلف المرسل: عقون شراف، الإيميل: c.aggoun@centre-univ-mila.dz

1. مقدمة:

تلعب الجامعة دورا فعلا ومؤثرا في تطوير الحياة الثقافية والعلمية لأي دولة فضلا عن الدور الأساسي المتمثل في انتاج المعرفة المتخصصة والسعي نحو تطوير هذه المعرفة، نتيجة للتغيرات المستمرة في جميع مجالات الحياة الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والثقافية بسبب الانفجار المعرفي وظهور العولمة أصبحت الجامعة مطالبة بمواكبة هذه التغيرات والتطورات في بيئتها ، ولأن العنصر البشري من أهم عناصر رأس المال الفكري لما له من دور في تحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفعالية وجب عليها الاهتمام به من خلال توفير حياة وظيفية مناسبة وجيدة تعمل على زيادة الولاء التنظيمي وتحقيق التكامل بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين.

تعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي والتي تشمل عدة استراتيجيات تستهدف تحسين بيئة العمل من خلال تمكين العاملين من المشاركة في اتخاذ القرارات، توفير الاستقرار، ضمان مستوى جيد من الأجور والكافات الاهتمام بالحياة الشخصية والعائلية للعاملين علاقات حسنة تميز مناخ بيئة العمل وغيرها من الابعاد التي تعمل على زيادة رضا وولاء العاملين مما يؤدي الى تحسين أدائهم وبالتالي نجاح المؤسسة.

أ. إشكالية الدراسة

تعتمد الجامعات في نجاحها وتحقيق أهدافها على العاملين المؤهلين والمتميزين، والقادرين على مواجهة ومواكبة جميع التغيرات والتطورات الحاصلة في بيئة العمل، ويعد توفير جميع نواحي جودة الحياة الوظيفية حافزا للعاملين بالجامعة على انجاز مهامهم بكفاءة وفعالية مما ينعكس إيجابا على أداء الجامعة ككل. من خلال ما سبق يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما مستوى جودة الحياة الوظيفية بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

بجامعة قسنطينة؟2

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

— ما مستوى توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة من وجهة نظر موظفيها؟

— هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية الجنس السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة؟

ب. الفرضيات:

الفرضية الأولى: مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة منخفض.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

ت. أسباب اختيار الموضوع:

- الوقوف على مدى اهتمام الكلية محل الدراسة بجودة الحياة الوظيفية.

- الكشف عن بعض المفاهيم المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية.

- معرفة مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة.

ث. أهمية الدراسة

- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها الذي يتناول جودة الحياة الوظيفية نظريا وتطبيقيا، والذي يعد مدخلا مهما في تنمية الموارد البشرية.

- إمكانية الاستفادة من النتائج المتوصل إليها، فقد تفيد هذه النتائج المسؤولين في الجامعة التعرف على أهمية أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

ج. حدود الدراسة

- الحد الموضوعي: التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة.

- الحد المكاني: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة 2.

- الحد الزمني: أجريت هذه الدراسة خلال الثلاثي الأول من سنة 2021.

ح. أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بالكلية محل الدراسة من خلال أبعادها الستة.

- الكشف عن الفروق إحصائيا في استجابات عينة الدراسة تبعا لبعض المتغيرات الشخصية.

خ. الدراسات السابقة

■ دراسة محمود إسماعيل (2018) بعنوان "أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني قطاع غزة"، تكونت عينة الدراسة من 255 فرداً، وقد أظهرت نتائج الدراسة:

- أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان متوسطاً.

- قلة الترقية والتقدم الوظيفي.

- عدم وجود تسهيلات لدعم وتطوير العاملين.

- عدم وجود استقرار وظيفي للعاملين

- كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة الباحثين تعزى لمتغير الجنس والفئة العمرية بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى تطبيق جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي والخبرة.

■ دراسة البياري (2018) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام الوظيفي بوزاري العمل والتنمية الاجتماعية بقطاع غزة"

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تصميم استبيان كوسيلة لجمع البيانات وتكونت عينة الدراسة من 200 فرد.

- من أهم النتائج المتوصل إليها:

- مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط.

- توفر بعد ظروف العمل المادية والتوازن بين الحياة العمل وبعد المشاركة في اتخاذ القرارات بدرجة متوسطة.

توفرت الأبعاد: الأجر فرص الترقى بدرجة منخفضة.

■ دراسة musadieq و afrianty و andayani (2018)

بعنوان " the effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction an intervening variable "

وهي دراسة حول أثر جودة الحياة الوظيفية والتحفيز على الموظف مع استخدام الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، تكونت عينة الدراسة من 74 موظف وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة براونجايا الاندونيسية كان مرتفعا.

■ **دراسة aarthy و nanghai (2016) بعنوان " the study on quality of work life among the engineering college faculty members in Coimbatore district "**

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بكلية الهندسة جامعة كاربا غام، استخدمت المنهج الوصفي واعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات واستخدمت العينة العشوائية البسيطة والتي تكونت من 83 عضو.

خلصت النتائج إلى: - أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط - توجد فروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للجنس والخبرة بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

■ **التعليق على الدراسات السابقة**

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها مستوى جودة الحياة الوظيفية في الجامعات باستثناء دراسة البياري، ومحمود إسماعيل، واختلفت هذه الدراسة مع الدراسات في انها اشتملت على دراسة جودة الحياة الوظيفية من جميع الجوانب والأبعاد، كما انها استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات كما هو الحال في جميع الدراسات السابقة الذكر، وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تطوير الاستبيان، واختيار الاختبارات المناسبة، وأيضا مناقشة النتائج.

2. الإطار النظري

يتضمن هذا الجزء الخلفية النظرية المتعلقة بدراستنا الحالية، من حيث: مفهوم جودة الحياة الوظيفية، أهميتها، وأبعادها.

1.2 مفهوم جودة الحياة الوظيفية

ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية مع بداية الثورة الصناعية نتيجة مطالب نقابات العمال الهادفة لتحسين ظروف العمل، واستخدم مصطلح جودة الحياة الوظيفية لأول مرة في أواخر الستينات كوصف لمستوى الرضا الوظيفي (Ashwini & varma, 2016,P93).

اختلف الباحثون وتعددت آراءهم حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية Quality Of Work Life ويطلق عليها اختصار QWL

وفيما يلي عرض لبعض التعاريف الخاصة بمصطلح جودة الحياة الوظيفية:
عرفها **Kumar. Shani 2013** أنها : « درجة التميز وشروط العمل التي تعمل المؤسسة على توفيرها ، والتي تساهم في تحقيق الرضا العام مما يؤدي إلى تحسين أداء الفرد وبالتالي أداء المؤسسة ككل » (kumar. & Shani, 2013,p2)
عرفها البربري **2016** بأنها: «بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية.مختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس ذلك على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبدل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة.» (البربري، 2016،ص19)
عرفها ماضي **2017** أنها: «مجموعة الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين مختلف جوانب رأس المال البشري والتي تؤثر على الأفراد وبيئتهم والذي بدوره ينعكس على الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي وبالتالي يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد وكل الأطراف ذات الصلة بالمنظمة.» (ماضي، 2014، ص63)

كما عرفها جاد الرب **2008** بأنها: «العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم

الشخصية، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والمتعاملين معها.» (جاد الرب، 2008، ص9)

على ضوء ما سبق يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية بأنها جملة الجهود المبذولة من طرف المؤسسة بغرض تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين والذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة بما يضمن تحقيق أهدافها وبالتالي نجاحها

2.2 أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تعتبر برامج جودة الحياة الوظيفية إحدى أقوى عناصر الاستقطاب والاحتفاظ بالعاملين، ذلك أن هذه البرامج تسهم في:

تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال توفير مناخ لعلاقات أكثر إنتاجية، مشاركة أكبر من أعضاء قوة العمل بالأفكار التي تؤدي إلى تحسينات في الأبعاد المختلفة لعمليات التصنيع وظروف العمل، زيادة انتماء العاملين وولائهم، تحقيق التكامل بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين بها، زيادة مستوى الرضا الوظيفي، تحقيق الجودة والإبداع، انخفاض معدلات الغياب، تدني معدل دوران العمل، زيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية. (ماضي، 2014، ص67)

ويضيف عنزي 2009 أن أهمية جودة الحياة الوظيفية ترجع إلى كونها البذرة الأساسية لنجاح الكثير من المنظمات، وذلك لما تدر عليها من زيادة في الإنتاجية، تحقيق آمال العاملين من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم بالعمل. (العنزي و صالح، 2009، ص47)

من خلال ما سبق نجد أن المؤسسة من خلال تطبيقها لجودة الحياة الوظيفية فإنها تسعى لتوفير مناخ تنظيمي جيد للموظف يستطيع من خلاله تقديم أفضل وأحسن أداء مما يمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها بفعالية وهنا تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية.

3.2 أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

ترتكز جودة الحياة الوظيفية على العديد من الأبعاد والعناصر، وقد اختلفت آراء الباحثين حول هذه الأبعاد ومن خلال دراستنا الحالية سنعتمد على الأبعاد التالية:

أ. القيادة ومشاركة العاملين: القيادة بالمشاركة يطلق عليها مصطلح القيادة الإيجابية، البناءة، التوجيهية. وهي تتمثل في تمكين العاملين في المؤسسة في عملية اتخاذ القرار والتخطيط لأهداف المؤسسة، ومنح العاملين الصلاحيات في المهام المختلفة، وتكمن أهمية القيادة التشاركية في أنها تساهم في رفع الروح المعنوية، حيث أنه عندما يتم إعطاء الأوامر اللازمة للتنفيذ سوف يستجيب العاملون بشكل أكثر تعاوناً لأنهم مشاركون في اتخاذ القرارات. (ابو شمالة، 2020، ص28)

ويتطلب النمط التشاركي توافر شرطين: (البليسي، 2012، ص10)

-درجة عالية من الثقة بين العاملين في المؤسسة.

-توفر مستوى عالٍ بمفهوم القيادة التشاركية.

ب. الترقية الوظيفية: تتم الترقيات في إطار الترقيات الرسمية، أو برامج تطوير الوظيفة، أو فرص التدريب، أو تعيينات اللجان أو المشاريع الخاصة، حيث تعما المنظمات على توسيع مسؤوليات موظفيها من خلال الترقيات، مما يولد لدى الموظفين شعوراً قوياً بالولاء للمنظمة. (قرين، 2019، ص75)

ت. الأجور والمكافآت: يقصد بالأجر ذلك المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يؤديه لصاحب العمل

تعتبر المكافآت أداة من أدوات التحفيز التي تستخدمها منظمات الأعمال في تحسين الأداء وتعتبر عامل هام في دفع العاملين للتميز وتوفير البيئة التنافسية التي تدع العاملين الى بذل أقصى جهد لنيل المكافآت. (الشنطي، 2016، ص29)

ث. العلاقات الإنسانية: هي تشمل تنمية وبناء علاقات مترابطة داخل العمل لبناء منظمة متكاملة يملك العاملون فيها الحرية بالعمل وسط علاقات تتمثل بالتعاون والثقة

المبادلة تساعدهم فيها على انجاز أعمالهم والشعور بمغزى انجازاتهم. (العززي و صالح، 2009، ص54)

ج. الاستقرار والأمن الوظيفية: يعرف بأنه «مجموعة من الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، والأمن من الإجراءات الإدارية التعسفية التي تؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي توثيق الأداء والولاء» (هاشم، 2017، ص16)

إضافة إلى ذلك هناك أبعاد أخرى: (أبوعودة، 2018، ص14-16)

ح. التدريب والتعليم: يعتبر التدريب أحد أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث يلعب دورا أساسيا في تنمية المهارات البشرية وتطويرها والارتقاء بها من خلال التدريب المستمر والمنظم وغير العشوائي.

خ. ظروف العمل المادية: تعبر عن توفير العوامل البيئية المرضية والمحبة والأمنة. يمكن العمل بما يدعم رضا العاملين

د. التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية: للموازنة بين العمل والحياة الاجتماعية تأثير إيجابي على جودة الحياة داخل العمل وهذا نتيجة تأثيرها على الصحة النفسية وتساهم في تحقيق الرضا الوظيفي مما يحسن من الأداء.

3. الطريقة والأدوات:

1.3 مجتمع وعينة الدراسة

تم توزيع الاستبيان على جميع الموظفين الإداريين بالكلية محل الدراسة، والبالغ عددهم 81 فرد، حيث تم استرجاع 69 استبانة أي ما نسبته 85% من عدد الاستبانات الموزعة، كما تم استبعاد استبانة واحدة لعدم صلاحيتها للتحليل الاحصائي، وبالتالي يكون عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 68 استبانة بنسبة 84%.

2.3 منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة والتي تكمن في قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة من خلال ثمانية أبعاد: القيادة ومشاركة العاملين، الترقية الوظيفية، التدريب والتعليم، الأجور والمكافآت، ظروف العمل المادية، العلاقات الإنسانية، الاستقرار والأمن الوظيفية، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية.

3.3 أداة الدراسة

تم اختيار الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، والذي تم تصميمه اعتماداً على الإطار النظري إضافة إلى الدراسات السابقة وقسم الاستبيان إلى قسمين:

القسم الأول: يتعلق بالمتغيرات الشخصية

القسم الثاني: متعلق بمتغير جودة الحياة الوظيفية، والمتكون من ثمانية أبعاد بمجموع 33 عبارة. ولقد تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي

أ. إجراءات الصدق والثبات

الصدق الظاهري: تم التأكد من الصدق الظاهري للأداة من خلال عرضها على عدد من الأساتذة المحكمين، مع الأخذ بتوصياتهم عند الصياغة النهائية للاستبيان.

صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان: للتأكد من صدق الاتساق الداخلي تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد التابع لها.

الجدول 1: معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها

البعد 3: التدريب والتعليم			البعد 2: الترقية الوظيفية			البعد 1: القيادة ومشاركة العاملين		
رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
09	0.83	0.00	05	0.802	0.00	01	0.89	0.00

	**2			**			**9	
0.00	0.85 **5	10	0.00	0.836 **	06	0.00	0.91 **0	02
0.00	0.88 **9	11	0.00	0.838 **	07	0.00	0.76 **2	03
0.00	0.87 **6	12	0.00	0.793 **	08	0.00	0.84 **6	04
0.00	0.82 **9	13						

البعد6: العلاقات الإنسانية			البعد5: ظروف العمل المادية			البعد4: الأجور والمكافآت		
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	رقم الفقرة		معامل الارتباط	رقم الفقرة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.00	0.82 **5	23	0.00	0.906 **	19	0.00	0.67 **9	14
			0.00	0.839 **	20	0.00	0.69 **3	15
0.00	0.80 **7	24	0.00	0.636 **	21	0.00	0.65 **1	16
0.00	0.78 **2	25	0.00	0.811 **	22	0.00	0.56 **2	17
						0.00	0.70 **5	18
البعد8: التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية						البعد7: الاستقرار والأمان الوظيفي		
مستوى الدلالة			معامل الارتباط		رقم الفقرة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.00			**0.824		30	0.00	0.77 5**	26
0.00			**0.869		31	0.00	0.73 **3	27
0.00			**0.781		32	0.00	0.70 **1	28

0.00	**0.650	33	0.00	0.72 **8	29
------	---------	----	------	-------------	----

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة إحصائيا عند مستوى $0.05 \leq \alpha$ ، حيث أن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من 0.05 وبذلك تعتبر فقرات الاستبيان صادقة لما وضعت له.

علاقة الارتباط الكلية بين أبعاد الاستبيان والاستبيان ككل

الجدول 2: علاقة الارتباط الكلية بين أبعاد الاستبيان والاستبيان ككل.

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
البعد 1: القيادة ومشاركة العاملين	0.633	0.00
البعد 2: الترقية الوظيفية	0.802	0.00
البعد 3: التدريب والتعليم	0.811	0.00
البعد 4: الأجور والمكافآت	0.791	0.00
البعد 5: ظروف العمل المادية	0.746	0.00
البعد 6: العلاقات الإنسانية	0.734	0.00
البعد 7: الاستقرار والأمان الوظيفي	0.687	0.00
البعد 8: التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية	0.776	0.00

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن جميع معاملات الارتباط في جميع أبعاد الاستبيان دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ وبذلك تعتبر جميع أبعاد الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات فقرات الاستبيان

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرو نباخ α cronbach's، حيث بلغت قيمته 0.95 وهي أكبر من 0.60 المعدل المقبول احصائياً، وبالتالي فإن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليها.

4.3 النتائج ومناقشتها:

أ. تحليل البيانات الخاصة بالسمات الشخصية:

الجدول 3: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	15	22.4%
	أنثى	52	77.6%
السن	أقل من 30 سنة	9	13.4%
	من 30 إلى 39	41	61.2%
	من 40 إلى 49	15	22.4%
	50 فما فوق	2	3%
الخبرة	أقل من 5 سنوات	17	25.4%
	من 5 إلى 9	13	19.4%
	من 10 إلى 14	15	22.4%
	من 15 إلى 19	4	6%
	20 فما فوق	18	26.9%
المؤهل العلمي	أقل من بكالوريا	6	9%
	بكالوريا	8	11.9%
	تقني	15	22.4%
	ليسانس	29	43.3%

13.4%	9	ماجستير فما فوق	
-------	---	-----------------	--

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- من حيث الجنس: غالبية موظفي الكلية هم من الاناث، حيث بلغ عددهم 52 بنسبة 77.6%، بينما بلغ عدد الذكور 15 فردا بنسبة 22.4% من مجموع أفراد العينة.

- من حيث السن: يتضح أن ما يزيد عن نصف أفراد العينة تتراوح اعمارهم ما بين 30-39 سنة بنسبة 61.2% ما يمثل 41 فردا، في حين تمثل الفئة العمرية أكثر من 50 سنة الاقل تمثيلا بنسبة 3%.

- من حيث الخبرة: يتضح من الجدول أن ما نسبته 25.4% من عينة الدراسة سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات، 19.4% تتراوح سنوات خدمتهم من 5 الى 9 سنوات، 22.4% تتراوح سنوات خدمتهم من 10 الى 14 سنة، بينما 6% تتراوح سنوات خدمتهم من 10 الى 19 سنة وأخيرا 26.9% من لديهم أكثر من 20 سنة خبرة

- من حيث المؤهل العلمي: يتضح أن غالبية أفراد العينة يحملون درجة ليسانس بنسبة 43.3 %، تليها فئة الأفراد الذين يحملون درجة تقني بنسبة 22.4 %، تليها فئة الموظفين الحاملين لشهادة ماجستير بنسبة 13.4%، ثم تليها فئتي الافراد الذين يملكون مستوى أقل من البكالوريا وباكالوريا بنسب متقاربة 9% و8% على التوالي.

ب. اختبار الفرضيات

اختبار الفرضية الأولى: مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية محل الدراسة منخفض

الجدول 04: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة
حول جودة الحياة الوظيفية

المستوى	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	4	1.18	3.43	1. يعاملني المسؤول المباشر بعدالة وإنصاف.
متوسط	3	1.24	3.17	2. يشجعني رئيسي في العمل على التعبير عن رأيي والمشاركة في اتخاذ القرارات.
مرتفع	4	1.13	3.67	3. أبادر بتقديم اقتراحات لتطوير العمل وحل المشكلات.
متوسط	3	1.40	2.98	4. يستخدم رئيسي في العمل طرق النقد الإيجابي في حالة ارتكابي للخطأ.
متوسط	3	0.90	3.31	البعد 1: القيادة ومشاركة العاملين
ضعيف	2	1.48	2.41	5. تتم ترقية الموظفين بناء على كفاءتهم وخبرتهم.
ضعيف	2	1.52	2.56	6. توجد فرص مستقبلية متاحة للترقي والتقدم الوظيفي.
ضعيف	2	1.29	2.16	7. يوجد توافق بين المؤهل العلمي والدرجة الوظيفية للموظفين.
ضعيف	2	0.80	1.88	8. تطبق الكلية سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
ضعيف	2	0.84	2.25	البعد 2: الترقية الوظيفية
ضعيف	2	1.06	2.19	9. تعطي الكلية أهمية كبيرة لبرامج التدريب والتعليم.
ضعيف	2	1.18	2.19	10. تلبى برامج التعليم والتدريب حاجات الموظفين المستقبلية.
ضعيف	2	1.06	2.10	11. توفر الكلية الإمكانيات المادية اللازمة لدعم

				وتنفيذ البرامج التدريبية.
ضعيف	2	0.95	2.20	12. يشمل برنامج التدريب جميع مجالات العمل الإدارية، التقنية، والعملية.
ضعيف	2	0.94	2.23	13. تمنح الكلية فرص التعليم والتدريب لجميع موظفيها دون تمييز
ضعيف	2	0.76	2.18	البعد3: التدريب والتعليم
ضعيف جدا	1	0.70	1.80	14. أفهم بشكل جيد نظام الأجور في الكلية.
ضعيف جدا	1	0.70	1.80	15. أنا راض عن الأجر الذي أتقاضاه وهو يحفزني على تحسين أدائي الوظيفي.
ضعيف جدا	1	0.57	1.62	16. يكفي الأجر الذي أتقاضاه لسد احتياجاتي ومتطلباتي.
ضعيف	2	1.07	2.34	17. تصب الأجور في وقتها دون تأخير.
ضعيف	2	0.99	2.08	18. تحرص الكلية على تقديم الإعانات وكذلك الإكراميات والعديدات في المناسبات
ضعيف	2	0.39	2.15	البعد4: الأجور والمكافآت
متوسط	3	1.64	2.74	19. توفر الكلية المستلزمات والأدوات الضرورية للعمل
ضعيف	2	1.43	2.50	20. الوسائل والتجهيزات في الكلية ذات جودة وتفي باحتياجات الموظفين
متوسط	3	1.25	3.14	21. تسود أجواء هادئة ومرمجة داخل المكتب بعيدا عن الصراعات.
متوسط	3	1.11	2.86	22. تستطيع الكلية توفير جميع التأمينات اللازمة في حالة التعرض لحوادث العمل.
متوسط	3	0.87	2.81	البعد5: ظروف العمل المادية

مرتفع	4	0.80	3.64	23. يسود الاحترام المتبادل بين الزملاء في العمل.
متوسط	3	0.98	3.32	24. علاقة الموظفين بالمسؤول المباشر جيدة وتتميز بالاحترام والتقدير المتبادل.
متوسط	3	1.13	3.07	25. تتوفر فرص العمل كفريق واحد داخل الكلية.
متوسط	3	0.62	3.34	البعد6: العلاقات الانسانية
متوسط	3	1.27	3.02	26. أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا أعاني من هاجس الاستغناء عن خدماتي مستقبلا.
ضعيف	2	1.46	2.43	27. أشعر بالارتياح في عملي ولا أرغب في البحث عن فرصة عمل بديلة.
متوسط	3	1.28	2.98	28. أعمل في مناخ يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف.
متوسط	3	1.45	2.89	29. تسعى الكلية للاحتفاظ بموظفيها الملتزمين والمميزين.
متوسط	3	0.73	2.83	البعد7: الاستقرار والأمان الوظيفي
ضعيف	2	0.95	2.34	30. تراعي الكلية الظروف الشخصية للموظفين.
متوسط	3	1.35	2.71	31. تمنحني الكلية عطلة في حالة حدوث ظروف طارئة كمرض أحد أفراد العائلة.
ضعيف	2	1.20	2.37	32. تسمح الكلية لبعض الموظفين بالبدء في العمل متأخرين مقابل أن يعوضوا ساعات الغياب في نهاية اليوم.
مرتفع	4	1.46	3.47	33. اهتمامي بظروفي الشخصية وحياتي الاجتماعية لا يؤثر على مسؤولياتي في العمل.
متوسط	3	0.74	2.72	البعد8: التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية

متوسط	3	0.40	2.65	جودة الحياة الوظيفية
-------	---	------	------	----------------------

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss

من خلال الجدول السابق يمكن استخلاص ما يلي:

-**القيادة ومشاركة العاملين:** بلغ المتوسط الحسابي للقيادة ومشاركة العاملين (0.31) بانحراف معياري (0.90)، ما يشير الى توفره بمستوى متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (3): (3.67) ما يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة أما الفقرات (2) و(4) فقد بلغ المتوسط الحسابي 3.17 و 2.98 على التوالي هذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة ويرجع ذلك إلى: أن معظم القرارات تنطلق من المسؤولية بالكلية وما على الموظفين الا التنفيذ.

-**الترقية الوظيفية:** جاءت المتوسطات الحسابية لجميع فقرات بعد الترقية الوظيفية محصورة بين 1.88-2.56 ما يدل على عدم رضا أفراد العينة واتفاقهم على عدم وجود فرص مستقبلية للترقية، اجمالا بلغ المتوسط الحسابي للبعد (2.25) بانحراف معياري(0.84) أي أنه حقق مستوى ضعيف وهذا يدل على أن نظام الترقية غير مناسب من وجهة أفراد العينة ما يستلزم ضرورة النظر في نظام الترقية مستقبلا والعمل على إتاحة فرص أكبر للترقية.

-**التدريب والتعليم:** بلغ المتوسط الحسابي لبعد التدريب (2.18) بانحراف معياري(0.76) ما يقابل مستوى ضعيف حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعد بين (2.10) و(2.20) ما يعني أن هناك اتفاق في إجابات أفراد العينة اتجاه هذه الفقرات، ويرجع ذلك الى ان الكلية لا تولي اهتماما كبيرا لتدريب وتطوير مهارات مواردها البشرية الامر الي يتطلب زيادة الاهتمام بموضوع التدريب وإتاحة فرص التعليم لجميع الموظفين إضافة الى التعاقد مع مؤسسات خاصة بالتدريب

-**الأجور والرواتب:** بلغ المتوسط الحسابي لنبعد الأجور والرواتب (2.15) بانحراف معياري(0.39) ما يعني أنه ذو مستوى ضعيف ما يدل على عدم رضا أفراد العينة

على نظام الأجور بالكلية.

-**ظروف العمل المادية:** بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (20): (2.50) أي ما يقابل مستوى ضعيف، في حين تراوحت المتوسطات الحسابية لباقي الفقرات بين (2.50) و(2.74). أ. بمستويات متوسطة، اجمالاً المتوسط الحسابي لعدد ظروف العمل المادية بلغ (2.81) ما يشير الى مستوى قبول متوسط من طرف افراد العينة ويرجع ذلك الى عدم توفر ظروف العمل والتجهيزات المادية التي تساعد الموظفين على أداء مهامهم.

-**العلاقات الإنسانية:** بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذا البعد (3.34) بانحراف (0.52) ما يعني أن هذا البعد يشير الى نسبة قبول متوسطة، ما يدل على عدم وجود اهتمام كبير بالعلاقات الإنسانية لذلك على الكلية أن تعمل جاهدة على نشر روح التعاون والاحياء وتسهيل عملية التواصل والاتصال.

-**الاستقرار والامن الوظيفي:** بلغ المتوسط الحسابي للبعد (2.83) ما يقابل مستوى متوسط حيث جاءت المتوسطات الحسابية للفقرات بمستويات من ضعيف الى متوسط ما يعني أن الموظفين بالكلية لا يشعرون بالاستقرار والأمان الوظيفي نتيجة عدم رضاهم عن نظام الأجور والترقية الوظيفية كذلك عدم اهتمام الكلية ببرامج التدريب والتعليم.

-**التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية** نلاحظ ان هناك تفاوت في إجابات افراد العينة حيث ان مستوى قيم المتوسطات الحسابية جاء بين مرتفع وضعيف، حيث جاءت ال فقرة 33 في المرتبة الأولى بمتوسط (3.47) ما يقابل مستوى مرتفع والفقرة 30 في المرتبة الأخير بمتوسط حسابي 2.34 ما يشير الى مستوى ضعيف.

- اجمالاً بلغ المتوسط الحساب لعدد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية (2.72) ما يشير الى نسبة قبول متوسطة ويرجع ذلك الى ان نظام العمل بالكلية لا يتيح فرصة تحقيق التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية.

وبناء على ما تقدم يتضح ان مستوى جودة الحياة الوظيفي جاء متوسط، وفقاً

لقياس الدراسة اذ بلغ المتوسط الحسابي (2.62) بانحراف معياري (0.40) -
 -إذن نرفض الفرضية العدمية "مستوى جودة الحياة الوظيفية بالكلية منخفض"
 -اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من (البيري،2018) و(محمود إسماعيل)
 وكذلك دراسة nanghai و aarthy (2016) ، في حين اختلفت نتائج هذه
 الدراسة مع دراسة musadiev و andayani و afrianty (2018)
 -اختبار الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة
 $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى
 للمتغيرات الشخصية: الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.
 أ. أثر الجنس على آراء العينة حول جودة الحياة الوظيفية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام اختبار the

Independent sample t test

الجدول 5: يبين اختبار **test-المعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية**

والانحرافات المعيارية

الدلالة الإحصائية	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	الخور
0.54	0.61	0.58	2.74	ذكر	جودة الحياة الوظيفية
		0.65	2.62	انثى	

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss

- من خلال الجدول السابق نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لاختبار **T** لعينتين أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وعليه لا توجد فروق في أجوبة أفراد عينة الدراسة حول متغير جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس ويرجع ذلك الى أن موظفي الكلية يمتلكون رؤية متشابهة حول ادراكهم لجودة الحياة الوظيفية بغض النظر عن الجنس، وبالتالي الجنس لا يؤثر في إدراك الموظفين لجودة الحياة الوظيفية.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة محمود إسماعيل (2018) واختلفت مع نتائج دراسة nanghai و aarthy (2016)

ب. أثر السن على آراء العينة حول جودة الحياة الوظيفية

بغرض معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية نتيجة لاختلاف السن في الكلية محل الدراسة سنقوم بإجراء اختبار التباين الأحادي one-way anova.

الجدول 6: نتائج اختبار one-way anova للفروقات بين أجوبة أفراد العينة

حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير السن

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	1.33	3	0.44	1.11	0.35
	داخل المجموعات	25.28	63	0.40		
	المجموع	26.61	66			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات spss

- من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة $SIG = 0.35$ وهي أكبر من 0.05 ويعني ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير السن ويرجع ذلك لإدراك الموظفين لجوانب جودة الحياة الوظيفية دون تأثير السن ويرجع ذلك لتشابه بيئة العمل.

-اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة محمود إسماعيل 2018 حيث لا يوجد اختلاف لآراء الموظفين حول أهمية جودة الحياة الوظيفية مهما اختلفت أعمارهم.

ت-أثر الخبرة على آراء العينة حول جودة الحياة الوظيفية: بمدف معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول جودة الحياة

الوظيفية نتيجة لاختلاف سنوات الخبرة في الكلية محل الدراسة سنقوم بأجراء اختبار التباين الأحادي one-way anova

الجدول 7: نتائج اختبار one-way anova للفروقات بين أجوبة أفراد العينة حول

جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة

مستوى الدلالة	F قيمة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الخور
0.2	1.49	0.58	4	2.33	بين المجموعات	جودة
		0.39	62	24.28	داخل المجموعات	الحياة الوظيفية
			66	26.61	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss

- من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة $SIG = 0.2$ وهي أكبر من 0.05 ويعني ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ويرجع ذلك إلى أن الموظفين بالكلية يملكون رؤية متشابهة حول جودة الحياة الوظيفية بغض النظر عن سنوات الخبرة وأنها مهما ارتفعت أو انخفضت فإنها لا تؤثر على ظروف العمل.

اختلفت نتائج هذه الدراسة مع كل من نتائج دراسة محمود إسماعيل (2018) واختلفت مع نتائج دراسة aarthy وnanghini (2016)

ث- أثر المؤهل العلمي على آراء العينة حول جودة الحياة الوظيفية:

بغرض الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة نتيجة اختلاف المؤهل العلمي حول جودة الحياة الوظيفية في الكلية محل الدراسة سنقوم أيضا بإجراء اختبار one-way anova

الجدول 8: نتائج اختبار one-way anova للفروقات بين أجوبة أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	1.09	4	0.27	0.66	0.61
	داخل المجموعات	25.52	62	0.41		
	المجموع	26.61	66			

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss

- من خلال الجدول السابق: نلاحظ أن قيمة $\text{sig} = 0.61$ ، وهي أكبر من 0.05 ويعني ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويرجع ذلك إلى أن التعامل مع الموظف يكون بنفس الدرجة، بغض النظر عن الدرجة العلمية التي يحملها وأن الشهادة العلمية مهما ارتفعت لا تغير من بيئة العمل.

اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من محمود إسماعيل (2018) ونتائج

دراسة nanghini و aarthy (2016)

في ضوء النتائج السابقة نقبل الفرضية العدمية المتمثلة في لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

4. خاتمة:

تعد جودة الحياة الوظيفية من أهم الأسس التي تركز عليها المؤسسات للمحافظة على مواردها البشرية ومن خلال دراستنا هذه توصلنا الى مجموعة من النتائج:

- ✓ - مستوى جودة الحياة الوظيفية في الكلية محل الدراسة متوسط حيث توافرت الابعاد: القيادة ومشاركة العاملين، ظروف العمل المادية، العلاقات الإنسانية، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية بدرجة متوسطة في حين سجلت مستوى ضعيف بالنسبة للابعاد: الترقية الوظيفية، التدريب والتعليم، الأجور والمكافآت.
 - ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة
 - ✓ - أكثر الأبعاد انخفاضاً: الأجور والمكافآت، الترقية الوظيفية، التدريب والتعليم.
 - ✓ - الكلية مطالبة بالسعي أكثر لتحسين ظروف بيئة العمل.
- في ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم التوصيات التالية:
- ❖ ادخال مفهوم جودة الحياة الوظيفية ضمن برامج التدريب التي تقدمها الكلية مما ينعكس على حياتهم الوظيفية.
 - ❖ الاهتمام بتحسين جميع أبعاد وجوانب جودة الحياة الوظيفية بالكلية
 - ❖ دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وبعض المفاهيم الإدارية الأخرى مثل الولاء التنظيمي، الضمير المهني، التميز الوظيفي.
 - ❖ اجراء دراسات أخرى تستهدف المقارنة بين كليتين أو جامعتين.

5. قائمة المراجع:

1. J Ashwini و A varma ,A Study of Review of Literature on QWL –manufacturing sector ,*Journal of Business and Management* 2016, 18(7), pp93-97.
2. kumar.M و N Shani .() .A STudy on quality of work life among the employees at metro engineering private limited . *Internationa journal of management*, 2013, 4(1), pp01-05
3. البليسي اسامة زياد يوسف ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، 2012 ، الجامعة الاسلامية بغزة، فلسطين.
4. قرين الطاهر، مدى أهمية الأجر في علاقة العمل الفردية، *مجلة العلوم الانسانية*، 2019، صص 73-85.
5. ماضي خليل اسماعيل ابراهيم ،جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين" دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، 2014، جامعة قناة السويس، مصر.
6. العنزي سعد علي ، و احمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. دار اليازوري العلمية، 2009،الأردن.
7. ابو شمالة سها محمد ، دور القيادة التشاركية في تحقيق التمكين الاداري بالجامعات الفلسطينية دراسة حالة جامعة الأقصى، 2020، غزة:رسالة ماجستير، جامعة الاقصى، فلسطين.
8. سيد محمد جاد الرب، *جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية*، مطبعة العشري، 2008، مصر.
9. هاشم عيسى عبد الرحمن ، أثر جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية، 2017 ، غزة :رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، فلسطين.

10. أبو عودة محمود اسماعيل ، أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة، 2018 ، غزة:رسالة ماجستير، كلية التجارة في الجامعة الاسلامية، فلسطين.
11. البربري مروان حسن ، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للاعلام والانتاج الفني، 2016، مذكرة ماجستير في برنامج القيادة والادارة، غزة، أكاديمية الادارة والسياسة للدؤاسات العليا جامعة الأقصى، فلسطين.
12. الشنطي فهاد عبد الرحمن ، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، 2016 ، رسالة ماجستير، جامعة غزة، فلسطين.