

دراسة تحليلية لواقع جودة حياة العمل لدى عمال مؤسسات الصناعات الغذائية بقسنطينة

Analytical study of the quality of work life's reality among workers of food industries' firms in Constantine

بومعزة سهيلة*

جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري souheila.boumaza@univ-constantine2.dz

تاريخ التسليم: 2020/10/16، تاريخ المراجعة: 2021/06/19، تاريخ القبول: 2021/11/05

Abstract

المخلص

This study aims to know the reality of quality of work life's application in food industries' firms in Constantine through analyzing their workers' attitudes. To realize this objective, a purposive sample of 425 workers was chosen from these firms to answer the questionnaire.

The study shows that there is an average level of quality of work life's application in the sample's firms based on its two dimensions: structural dimension and professional dimension successively according to its impact which was a significant. In addition, there are no significant differences in workers' attitudes towards quality of work life referred to personnel variables gender, age and experience. However, there are a significant differences attributed to the learning level and month revenue.

Keywords: quality of work life, Food industries' firms in Constantine, Structural dimension, Professional dimension.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق جودة حياة العمل في مؤسسات الصناعات الغذائية بقسنطينة من خلال تحليل الاستبيان الموجه لعمالها. ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة قصدية تتكون من 425 عامل في هذه المؤسسات.

و قد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى تطبيق متوسط لجودة حياة العمل لدى مؤسسات العينة حسب اتجاهات العمال و ذلك ببعديها البعد التنظيمي و البعد الوظيفي على الترتيب بناء على أثرها الذي وجد أنه معنوي. إضافة إلى عدم وجود فروق معنوية في اتجاهات العمال نحو جودة حياة العمل تعزى إلى المتغيرات الشخصية الجنس، السن و الخبرة، في حين هناك فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغيري المستوى التعليمي و الدخل الشهري.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، مؤسسات الصناعات الغذائية بقسنطينة، البعد التنظيمي، البعد الوظيفي.

1. مقدمة:

عرفت المؤسسات المعاصرة تغيرات عميقة و سريعة على كل المستويات نتيجة العولمة و ما أفرزته من أحداث و تطورات و التي أصبحت تهدد وجود و استمرار الكثير منها، الأمر الذي دفع بها إلى إعادة النظر في سياساتها و استراتيجياتها و حتى في طريقة تثمينها لمواردها. في ظل هذه المستجدات أثبت المورد البشري أهميته و دوره الرئيس في خلق القيمة و التميز للمؤسسة، فهو الركيزة الأساسية للحصول على مزايا تنافسية حاسمة و صعبة التقليد كيف لا وهو مصدر كل إبداع من شأنه اقتناص الفرص و تجنب التهديدات الملازمة للبيئة المعاصرة. فالرهان الحقيقي لأي مؤسسة اليوم يتمثل في مدى قدرتها على امتلاك كفاءات عالية و مميزة و الحفاظ عليها و ذلك بتوفير حياة وظيفية ذات جودة عالية و إعطاء الأولوية للاستثمار فيها بتطبيق ما يسمى ب " جودة حياة العمل". هذه الأخيرة لاقت الكثير من اهتمام الباحثين الذين عملوا على تمحيص الموضوع من الكثير من الجوانب و الأبعاد.

ففي دراسة (اشتوي، 2015، الصفحات 15-57) كان الهدف هو التعرف على واقع جودة حياة العمل في بلدية غزة من خلال اتجاهات العاملين فيها حيث وزعت 202 استبانة و توصلت إلى أن مستوى هذه الأخيرة مرتفع و كانت اتجاهاتهم نحو بعدي ظروف العمل المعنوية و خصائص الوظيفة ذات مستوى مرتفع مقارنة بالأبعاد الأخرى و هي الأجور، جماعة العمل، أسلوب القيادة و الإشراف، و المشاركة في اتخاذ القرارات و التي كان مستواها متوسطا. أما دراسة (بن نوار و وسایل، 2015، الصفحات 27-38) فقد هدفت إلى الكشف عن واقع جودة حياة العمل لدى المراقبين الجوبين العاملين بمطار هواري بومدين بالجزائر حيث وزعت استبانة على عينة مكونة من 88 عامل و توصلت إلى أن مستوى جودة حياة العمل كان فوق المتوسط و أن أبعادها ترتب تنازليا حسب اتجاهات العمال إلى جماعة العمل، الأسلوب الإشرافي، بيئة العمل المعنوية، المشاركة في القرارات، خصائص الوظيفة و أخيرا الأجور و المكافآت.

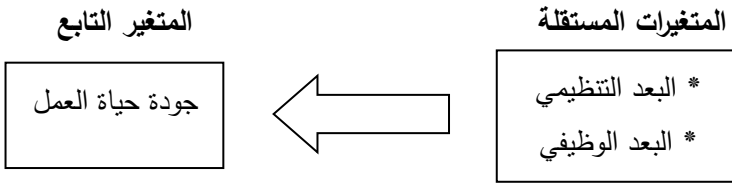
في حين هدفت دراسة (SAAD HANITA, AINON, & ABU SAMAH, 2008, pp. 23-34) إلى معرفة آراء و تصورات العمال اتجاه حياتهم الوظيفية و ذلك بتوزيع استبيان على عينة من 251 عامل في مركز التعليم العالي الخاص بجامعة ماليزيا، و توصلت الدراسة أن كل أبعاد جودة حياة العمل المتمثلة في دعم المؤسسة، الصراع العمل-العائلة، العلاقة مع الزملاء، الكفاءة الذاتية، معنى الوظيفة، التفاؤل اتجاه التغيير التنظيمي، الاستقلالية، القدرة للوصول إلى الموارد و التحكم في الوقت، كانت ذات مستوى متوسط و هي تعكس مدى أثرها على رضا العمال هناك. كذلك فقد سعت دراسة (INDUMATHY & KAMALRAJ, 2012, pp. 265-281)

إلى التعرف على واقع جودة حياة العمل لدى عمال مركز النسيج بمنطقة تيروبور بالهند من خلال توزيع استبيان على عينة مكونة من 60 عامل الذين عبروا عن رضا كبير عن بيئة العمل و إجراءات الأمن و الوقاية على عكس العلاقات داخل العمل و الأمان الوظيفي التي تميزت برضا ضعيف و أقلهم رضا كانت الأجور. و من العوامل التي أثرت على مستوى جودة حياة العمل هناك نجد طبيعة الوظيفة، الخصائص الشخصية للأفراد و بيئة العمل و ما تحمله من فرص و تحديات. و تعتبر المؤسسات الجزائرية كغيرها من المؤسسات على المستوى العالمي التي سعت إلى تبني جودة حياة العمل و رفع التحدي لتحسين مزاياها و واقعها المعاش من قبل العمال. و من هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة في محاولة للإجابة على السؤال الرئيس الآتي:

ما هو واقع جودة حياة العمل لدى عمال مؤسسات الصناعات الغذائية بقسنطينة ؟

و لمعالجة هذه الإشكالية و بالاعتماد على مختلف الدراسات المتعلقة بالموضوع تم بناء نموذج افتراضي يضم جميع متغيرات الدراسة و يوضح العلاقة بينهم كما يبينه الشكل التالي:

الشكل 1: نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الباحثة

كذلك فقد تم العمل على صياغة مجموعة من الفرضيات المتمثلة في:

- الفرضية الأولى: هناك مستوى منخفض لجودة حياة العمل لدى عمال مؤسسات الصناعات الغذائية بقسنطينة.
- الفرضية الثانية: لا يوجد أثر معنوي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.01)$ للبعد التنظيمي و البعد الوظيفي على مستوى جودة حياة العمل لدى عمال مؤسسات الصناعات الغذائية.
- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.01)$ في استجابات العمال حول واقع جودة حياة العمل في مؤسسات الصناعات الغذائية بقسنطينة تعزى للمتغيرات الشخصية.

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق العديد من الغايات تتلخص في التعريف بمفهوم جودة حياة العمل و إعطاء تصور بسيط لأبعادها المختلفة و تقربها إلى المؤسسة الساعية لتبنيها، إضافة إلى

تحليل واقع تطبيق جودة حياة العمل و أبعادها في مؤسسات الصناعات الغذائية بولاية قسنطينة بناء على آراء و استجابات عمالها و تقديم جملة من الاقتراحات بناء على ما تم التوصل إليه من نتائج. كما سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لأنه المنهج الملائم لطبيعة و أهداف الدراسة حيث يمكننا من الإلمام بالجوانب النظرية للموضوع و مختلف متغيراته و توصيف حقائق تفاعلاتها و تحليلها لبناء نموذج نظري لجودة حياة العمل. أما في الجزء الميداني سيتم استخدام منهج دراسة حالة و ذلك بإعداد استبيان يضم جميع متغيرات النموذج النظري و يوجه لعمال مؤسسات الصناعات الغذائية بقسنطينة لمعرفة واقع جودة حياة العمل فيها و وصف و تحليل مختلف أبعادها.

2. الجانب النظري لجودة حياة العمل

يتناول هذا الجزء من البحث الاطار النظري و المفاهيمي لجودة حياة العمل و أبعادها.

1.2 ماهيتها:

تعد "جودة حياة العمل" من المفاهيم الحديثة نسبيا في أدبيات التسيير و إدارة الأعمال وحتى على مستوى المؤسسات، إلا أن الجذور التاريخية لها تعود إلى أفكار مدرسة العلاقات الإنسانية التي برزت كرد فعل لإهمال الجانب الإنساني في مبادئ و تنظيمات العمل التي تبنتها الإدارة العلمية التي قادها تابلور في نهاية القرن 19 م في الولايات المتحدة الأمريكية. فبعد انتشار مصطلح "جودة الحياة" الذي جاء به علم الاجتماع الأمريكي في سنوات الخمسينات كان ظهور مصطلح "جودة حياة العمل" بعد عشرية من ذلك على يد (HAMRAOUI, Irving Bluestone, 2016, p. 1) و الذي استعمله و لأول مرة في نهاية الستينات.

و بعدها استخدم المصطلح للمرة الثانية سنة 1972 خلال مؤتمر علاقات العمل الدولي و الذي عقد في الولايات المتحدة الأمريكية أين نال الاهتمام الأكبر بعدما بادرت شركة جنرال موتورز بتقديم هذا البرنامج بهدف إصلاح العمل بمصانعها، كما بدأ تطبيق هذا المفهوم في مدينة جيمس تاون غرب نيويورك منذ عام 1973 عن طريق تشكيل لجنة مشتركة على مستوى هذه المدينة الصناعية لإنقاذها من البطالة و تدهور كثير من المصانع بها (جادالرب، استراتيجيات تطوير و تحسين الاداء - الاطر المنهجية و التطبيقات العملية -، 2009، صفحة 306). و في أوت 1973 كان إنشاء "المجلس الدولي لجودة حياة العمل" في الولايات المتحدة الأمريكية لدعم الأبحاث حول جودة حياة العمل كعلم (BELLAGAMBA, 2016, p. 78) و للتأكيد على الأبعاد الإنسانية للعمل و أهمية جودة العلاقة بين العامل و بيئة عمله التي تم إهمالها سابقا.

لقد كانت العديد من الأسباب وراء زيادة الاهتمام بجودة حياة العمل من قبل الباحثين و خاصة المؤسسات التي واجهت الكثير من المشاكل من بينها: (الدكروري، 2011، صفحة 3)

- * انخفاض الجودة و شدة المنافسة و الحرص الشديد على خلق عميل دائم.
- * هروب العمال من العمل (الانسحاب الجسدي أو النفسي).
- * انخفاض العوامل الاجتماعية و الإنسانية في جو العمل.
- * التصميم التقليدي للوظائف لم يعد يكفي لإشباع حاجات الأفراد.
- * تغير احتياجات و طموح الأفراد، فلقد أصبح الأفراد أكثر استشارة و تعليما و وعيا مما حدا بهم ليسعوا للحصول على الحاجات العليا أيضا و ليس مجرد كسب قوتهم اليومي من أجل المعيشة.
- هذا و قد حظيت جودة حياة العمل بالكثير من التعاريف المختلفة تبعا للباحثين و تخصصاتهم و خلفياتهم العلمية و العملية و قد اقترح Hackman and Oldham (1974) أول تعريف رسمي لجودة حياة العمل تمثل في أنها "عبارة عن لفظ الوصل بين حاجات العمل و مضمون العمل (الاستقلالية، مفهوم العمل، الإحساس بالمسؤولية، المعلومات المرتردة، التنوع،...) التي تسمح بالجمع بين الرضا، التحفيز و الأداء" (BELLAGAMBA, 2016, p. 89). أما Amderson (1988) فيرى أن جودة حياة العمل هي " تلك البرامج الشاملة و التي تكون مصممة لإحداث الانسجام بين العمال و التغيرات الثقافية الواسعة و مثل هذه البرامج تشمل الوظائف و نظم الأجر و هي سيرورة بفضلها تستطيع المؤسسة الاستجابة إلى حاجات و متطلبات عمالها في إطار ميكانيزمات التطور الذي يسمح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرار فيما يخص اتجاههم نحو وظائفهم " (بن خالد و مبارك، 2015، صفحة 126). في حين عرفها جاد الرب (2008) على أنها " مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة و المستمرة و التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية أيضا بالشكل الذي يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة و العاملين فيها و المتعاملين معها" (جادالرب، جودة الحياة الوظيفية، 2008، صفحة 9).

2.2 أبعادها:

تأسيسا على التعاريف السالفة الذكر يظهر جليا أن جودة حياة العمل مفهوم متعدد الأبعاد يضم العديد من المؤشرات و المتغيرات التي تختلف باختلاف أهداف الباحث و مجال دراسته رغم أنها تصب كلها في جوهر واحد يتمثل في ضرورة تحسين جميع جوانب بيئة العمل و كل ما يتعلق بحياة العمال أثناء أدائهم لمهامهم مما يعكس بالإيجاب عليهم و على المؤسسة. و للتوضيح أكثر نتناول آراء عدد من الباحثين فيما يتعلق بالمتغيرات المكونة لجودة حياة العمل في الجدول التالي.

الجدول 1: متغيرات و أبعاد جودة حياة العمل

الباحث	متغيرات و أبعاد جودة حياة العمل
--------	---------------------------------

التعويض العادل و المناسب، ظروف العمل الآمنة و الصحية، فرص استعمال و تطوير القدرات البشرية، فرص النمو المتواصل و الأمان، الاندماج الاجتماعي، طريقة تنظيم العمل و دستوريته، العمل و مساحة الحياة الكلية، الأهمية الاجتماعية لحياة العمل	(1975) Walton
مجالات التطور الشخصي و الوظيفي، إعادة تصميم العمل، بناء فريق العمل، جدولة العمل، التغيير التنظيمي الكلي	(1984) Gadon
الأمان الوظيفي، الرضا الوظيفي، نظام الأجور، مزايا الموظفين، الانغماس الوظيفي، الأداء الوظيفي	Havolovic (1991)
الرضا الوظيفي، الانغماس الوظيفي، الأداء و التحفيز، الكفاءة و الإنتاجية، الصحة و السلامة، الرفاهية في العمل، الضغط النفسي، عبء العمل، الإرهاق	(2001) Arts & al
جودة العمل، تطوير المهارات و التعلم و المسار، المساواة بين الجنسين، الصحة و السلامة في العمل، المرونة و الأمان، الاندماج و الوصول إلى سوق العمل، تنظيم العمل، التوازن بين العمل و الحياة الشخصية، الحوار الاجتماعي و مشاركة العمال، التنوع و عدم التمييز، الأداء الوظيفي	المفوضية الأوروبية (2007)
التعويض المناسب و العادل، ظروف العمل الآمنة و الصحية، فرص تنمية القدرات البشرية، فرص النمو المستمر و الأمان الوظيفي، المرونة في جداول العمل و تعيين الوظائف، تصميم و سير العمل، التعاون بين إدارة النقابات، تقليل الرقابة و الإشراف، فرق العمل الفعالة	Skinner & Ivancevich (2008)

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على

(TABASSUM, RAHMAN, & JAHAN, 2011, pp. 269–270)

و بناء على هذا الجدول و على الدراسات السابقة و الأبحاث الأخرى المطلع عليها تم

تجميع أهم المتغيرات المكونة لجودة حياة العمل في هذه الدراسة في بعدين رئيسيين هما :

* **البعد التنظيمي:** وهو يعنى بالجوانب التنظيمية لبيئة العمل في المؤسسة المتكونة من المتغيرات

الثلاثة التالية: بيئة العمل المادية، التصميم الوظيفي، النمط القيادي و الإشرافي.

* **البعد الوظيفي:** و يتألف من ثلاثة متغيرات متعلقة بالوظيفة في حد ذاتها و المتمثلة في: نظام الأجور و التعويضات، الأمان الوظيفي و فرص النمو و الترقية، التوازن بين العمل و الحياة الخاصة.

3. الجانب الميداني للدراسة

يمثل هذا الجزء مضمون الدراسة الميدانية التي تمت على مستوى مؤسسات الصناعات الغذائية بقسنطينة من خلال عرض و تحليل نتائج الاستبيان الموجه لعمالها و اختبار الفرضيات.

1.3 الإجراءات المنهجية للدراسة و وصفها:

فيما يلي التعريف بالدراسة الميدانية من حيث العينة، الأداة و المنهجية و وصفها إحصائيا.

* **مجتمع الدراسة و عينته:** يشمل مجتمع الدراسة جميع العمال على مستوى مؤسسات قطاع الصناعات الغذائية بولاية قسنطينة. و نظرا لصعوبة تقدير حجم المجتمع و مفرداته و عدم وجود إحصائيات دقيقة عنه فقد تم الاعتماد على " العينة القصدية " كعينة غير احتمالية تضم المفردات المتاحة من مجتمع البحث التي يسهل تجميع البيانات منها. و قد تم توزيع 501 استبانة استرجعت كلها غير أن 76 استبانة منها استبعدت لعدم اكتمال أو تناقض بياناتها فكانت النتيجة 425 استبانة صالحة للمعالجة من خلال "برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS Version 25".

* **أداة الدراسة:** لجمع البيانات و المعلومات اللازمة اعتمدت الدراسة على نوعين من الأدوات، النوع الأول موجه إلى المصادر الثانوية للإحاطة بالجوانب النظرية للموضوع و يشمل الكتب، المقالات و الإنترنت. أما النوع الثاني فموجه للمصادر الأولية و يعتبر الاستبيان من أكثر الأدوات استعمالا في جمع البيانات الميدانية. و قد تم تصميم استبيان مقسم إلى جزئين، الأول تضمن الخصائص الديموغرافية لمفردات عينة الدراسة أما الثاني فخصص لمعرفة استجابات العمال حول جودة حياة العمل ببعديها، و قد طلب من العمال المستجوبين الإجابة على أسئلة الاستبيان اعتمادا على سلم ليكرت الخماسي. و لمعرفة الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة تم اختبار الصدق الظاهري لهذا الاستبيان من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المجال لإبداء رأيهم حول مدى صحة و دقة العبارات و إجراء ما يلزم من تعديلات. أما الصدق البنائي فكان اختباره من خلال معامل الصدق "سبيرمان للارتباط Spearman" و معامل الثبات من خلال معامل "كرونباخ الفا Cronbach Alpha" كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول 2: اختبار صدق و ثبات الاستبيان

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الصدق	مستوى الدلالة	معامل الثبات
البعد التنظيمي	18	0.896	0.000	0.843

0.877	0.000	0.924	18	البعد الوظيفي
0.913	/	/	36	جودة حياة العمل

المصدر : من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج البرنامج الإحصائي spss

يبين هذا الجدول أن جميع معاملات سبيرمان للارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبانة مع الدرجة الكلية قوية و دالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من 0.01 ، كذلك فإن قيمة معامل الثبات كرونباخ الفا لجميع فقرات الاستبانة و لكل بعد على حدى كلها أكبر من 0.6 الحد الأدنى المقبول لمعامل ألفا وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات و الاتساق الداخلي مما يعني إمكانية الاعتماد عليه في الدراسة الميدانية و الحصول على نتائج ذات مصداقية و موثوقية مرتفعة. * **منهجية الدراسة:** اعتمدت الدراسة الميدانية على المنهج الوصفي التحليلي. فقد تم استخدام المنهج الوصفي لوصف خصائص مفردات العينة و وصف استجاباتهم لمتغيرات الدراسة، أما المنهج التحليلي فكان استعماله لتحليل نتائج الدراسة و العلاقات بين متغيراتها. أما عن الأساليب الإحصائية فقد تم استخدام كل من التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية في الإحصاء الوصفي للدراسة. كما تم الاعتماد على معامل الارتباط، معامل الانحدار و معامل التحديد إضافة إلى " اختبار F و t " و " اختبار التباين الاحادي One Way ANOVA Test " لاختبار الفرضيات.

* **حدود الدراسة:** تمثلت حدود هذه الدراسة في:

- **الحدود المكانية:** اقتصر الدراسة على ولاية قسنطينة فقط لتكون ميدانا للبحث إضافة إلى اقتصرها على 425 عامل فقط من مجموع عمال مؤسسات الصناعات الغذائية الناشطة في الولاية.
- **الحدود الزمنية:** اقتصر الدراسة على حيز زمني محدد تمثل في شهري جوان و جويلية من سنة 2018 لا غير و هي فترة توزيع الاستبيان و جمعه.
- **الحدود الموضوعية:** تتمثل في اقتصر الدراسة على بعدين لجودة حياة العمل و سنة متغيرات لها باعتبارها الأهم غير أنه توجد أبعاد أخرى كالبعد الاجتماعي، المعنوي والنفسي و متغيرات أخرى كالكنولوجيا و العلاقات الاجتماعية... الخ
- * **وصف خصائص عينة الدراسة:** سيتم عرض الخصائص الشخصية لعمال العينة من حيث الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة ، الدخل الشهري.

الجدول 3: الخصائص الشخصية لأفراد العينة

النسبة (%)	التكرار	البيان	
62.1	264	ذكر	الجنس
37.9	161	أنثى	
16.2	69	أقل من 30 سنة	السن
55.3	235	من 30 سنة إلى 50 سنة	
28.5	121	أكثر من 50 سنة	
14.8	63	أقل من بكالوريا	المستوى التعليمي
46.8	199	بكالوريا أو تكوين مهني	
38.4	163	جامعي	
53.2	226	أقل من 10 سنوات	الخبرة
36.5	155	من 10 سنوات إلى 19 سنة	
10.4	44	20 سنة فأكثر	
52.9	225	من 18000 إلى 38000 دج	الدخل الشهري
37.2	158	من 38001 إلى 58000 دج	
9.9	42	من 58001 دج فأكثر	

المصدر : من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج البرنامج الإحصائي spss

كما يظهره الجدول أعلاه فإن عدد الذكور يفوق عدد الإناث إذ بلغت نسبتهم 62.1 % من عينة العمال المستجوبين، في حين تحصلت فئة العمال ذوي الأعمار 30 سنة إلى 50 سنة على أعلى نسبة ب 55.3 % تليها فئة ذوي الأعمار الأقل من 30 سنة و في الأخير فئة الأكثر من 50 سنة. أما فيما يخص المستوى التعليمي فنجد أن الأفراد ذوي مستوى بكالوريا أو تكوين مهني يمثلون أكبر نسبة ب 46.8 % متبوعين بذوي المستوى الجامعي بنسبة 38.4 % و ذوي المستوى أقل من بكالوريا بنسبة 14.8 %. كما يبين الجدول كذلك أن العمال الذين يمتلكون خبرة نقل مدتها عن 10 سنوات يمثلون أكبر عدد بنسبة 53.2 % يليهم الذين يملكون من 10 سنوات إلى 19 سنة خبرة بنسبة 36.5 % و في الأخير الذين خبرتهم 20 سنة فأكثر بنسبة 10.4 %. أما فيما يتعلق بالدخل الشهري فإن الأفراد الذين يتراوح دخلهم بين 18000 دج و 38000 دج يحتلون

المرتبة الاولى بنسبة ب 52.9 % يليهم ذوي الدخل ما بين 38001 دج و 58000 دج بنسبة 37.2 % و يأتي العمال ذوي الدخل من 58001 دج فأكثر في المرتبة الأخيرة.

* وصف إجابات عمال العينة المتعلقة بأبعاد جودة حياة العمل: فيما يلي الوصف الإحصائي لإجابات عينة الدراسة حول مختلف عبارات الاستبيان التي عكست مدى تطبيقها لجودة حياة العمل. - **البعد التنظيمي:** و هو يضم كل من بيئة العمل المادية، التصميم الوظيفي و نمط القيادة و الإشراف كما يلي:

الجدول 4: استجابات العمال حول البعد التنظيمي لجودة حياة العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	اتجاه الموافقة
بيئة العمل المادية				
تصميم مكان العمل ملائم و مريح	3.98	1.077	1	موافق
تجهيزات العمل جيدة و مناسبة	3.67	1.007	2	موافق
وسائل العمل متوفرة و مناسبة	3.49	1.010	4	موافق
الإضاءة، الحرارة، الطلاء في مكان العمل	3.45	1.113	5	موافق
بيئة العمل آمنة و صحية	3.40	1.194	6	محايد
إجراءات ووسائل الوقاية والتدخل متوفرة تبعا لطبيعة و خصوصية كل عمل	3.61	1.169	3	موافق
متوسط جميع العبارات	3.60	0.661	/	متوسط
التصميم الوظيفي				
تتميز المهام والواجبات المكلف بها بالوضوح	3.81	1.064	1	موافق
يتناسب العمل مع القدرات والمهارات الشخصية	3.50	1.073	2	موافق
هناك مجال حرية و استقلالية في أداء الأعمال	3.43	1.112	4	موافق
تتميز المهام بالتنوع وتخلو من الروتين	3.45	1.149	3	موافق
تمكن الوظيفة من إظهار القدرات والإنجازات	3.43	1.155	4	موافق
يحتل كل عمل أهمته ومكانته في المؤسسة	3.37	1.203	5	محايد
متوسط جميع العبارات	3.50	0.680	/	متوسط
النمط القيادي و الإشرافي				

موافق	1	0.927	3.86	يشجع الرئيس المرؤوسين على تقديم اقتراحاتهم وآرائهم بخصوص العمل وتطويره
موافق	2	1.111	3.79	يتمتع الرئيس بالقدرة على تحفيز المرؤوسين لبذل
موافق	3	1.019	3.48	يعطي الرئيس معلومات كاملة عن العمل
موافق	5	1.085	3.42	يعامل الرئيس المرؤوسين بعدالة و إنصاف
محايد	6	1.169	3.31	يعمل الرئيس على احترام و تقدير المرؤوسين بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية
موافق	4	1.237	3.44	يمكن الرئيس المرؤوسين من المشاركة في صنع و اتخاذ القرارات
متوسط	/	0.723	3.55	متوسط جميع العبارات
متوسط	/	0.578	3.55	مستوى البعد التنظيمي ككل

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS

يبين الجدول أن مستوى تبني مؤسسات العينة للبعد التنظيمي كان متوسطا و ذلك بمتوسط حسابي 3.55، إذ تحصل متغير بيئة العمل المادية على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.60. أما متغير النمط القيادي و الإشرافي فكان في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.48 و في الأخير متغير التصميم الوظيفي بمتوسط 3.50 و كلها بمستوى تبني متوسط. كما حصلت كل من العبارة " تصميم مكان العمل ملائم و مريح " و عبارة " يشجع الرئيس المرؤوسين على تقديم اقتراحاتهم وآرائهم بخصوص العمل وتطويره " على درجة أهمية أولى لدى هذه المؤسسات إضافة إلى أن استجابات العمال غير متفاوتة تقريبا و تتجه نحو الموافقة فيما يتعلق بالبعد التنظيمي لجودة حياة العمل ما عدا العبارة (5) للمتغير الأول و الثالث و العبارة (6) للمتغير الثاني ذات الاتجاه المحايد. - **البعد الوظيفي:** و هو يضم كل من نظام الأجور و التعويضات، الأمان الوظيفي و فرص النمو و الترقية، التوازن بين العمل و الحياة الخاصة كما يلي:

الجدول 5: استجابات العمال حول البعد الوظيفي لجودة حياة العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	اتجاه الموافقة
نظام الأجور و التعويضات				
يشعر الموظفون بالرضا عن الأجور و المكافآت	3.68	1.026	1	موافق
يتناسب الأجر مع الخبرات و المؤهلات	3.35	1.072	4	محايد
يتناسب الأجر مع الوظيفة و الجهد المبذول	3.32	1.158	5	محايد
يتميز نظام الأجور و التعويضات بالعدالة	3.39	1.218	3	محايد
تقدم المكافآت و الحوافز بناء على الأداء	3.28	1.240	6	محايد
يتمتع الموظفون بالتأمين و التقاعد الملائمين	3.41	1.188	2	موافق
متوسط جميع العبارات	3.40	0.817	/	متوسط
الأمان الوظيفي و فرص النمو و الترقية				
يتمتع الموظفون بالاستقرار و الأمان في عملهم بالمؤسسة و مستقبلهم الوظيفي	3.77	1.146	1	موافق
تتوفر المؤسسة على الإمكانيات المادية و المعنوية لتحقيق الأمان الوظيفي و تعزيزه	3.45	1.102	2	موافق
يرغب الموظفون في التطور و البقاء بالمؤسسة ولا يبحثون عن عمل آخر	3.30	1.171	5	محايد
يوجد نظام واضح و دقيق للترقية	3.34	1.210	4	محايد
تتم عملية الترقية بعدالة و شفافية	3.34	1.218	4	محايد
تتوفر بيئة عمل مشجعة على النمو والتعلم و التكوين	3.43	1.207	3	موافق
متوسط جميع العبارات	3.44	0.794	/	متوسط
التوازن بين العمل و الحياة الخاصة				
تمنح تسهيلات لتحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية	3.99	1.026	1	موافق

توجد مرونة في تنظيم وقت العمل	3.55	1.072	3	موافق
توفير الخدمات المتنوعة للموظفين الاجتماعية، الصحية، المالية، الترفيهية ...	3.48	1.158	4	موافق
تقدم امتيازات للموظفين لاستكمال تعليمهم	3.42	1.218	6	موافق
وجود إمكانية الاستفادة من إجازة عند الحاجة	3.42	1.240	5	موافق
خلق المؤسسة مناخ عائلي بين الموظفين و دعم العلاقات الاجتماعية بينهم والعمل	3.62	1.188	2	موافق
متوسط جميع العبارات	3.58	0.765	/	متوسط
مستوى البعد الوظيفي ككل	3.47	0.668	/	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج البرنامج الإحصائي spss

نلاحظ في الجدول أن مستوى تبني مؤسسات العينة للبعد الوظيفي كان متوسطا بمتوسط حسابي 3.47 و انحراف معياري 0.668، حيث كان الاهتمام بالتوازن بين العمل و الحياة الخاصة في المرتبة الأولى بمتوسط 3.58 يليه متغير الأمان الوظيفي و فرص النمو و الترقية بمتوسط 3.44 و في المرتبة الاخيرة متغير نظام الأجور و التعويضات الذي تحصل على متوسط 3.40 غير أنها جميعا تميزت بمستوى تبني متوسط. كما و تحصلت كل من العبارات " تمنح تسهيلات لتحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية "، " يتمتع الموظفون بالاستقرار و الأمان في عملهم بالمؤسسة و مستقبلهم الوظيفي " و "يشعر الموظفون بالرضا عن الأجور والمكافآت" على الدرجة الأولى في الأهمية بالنسبة لعمال مؤسسات العينة بمتوسط حسابي 3.99، 3.77 و 3.68 على التوالي. غير أن استجابات العمال لم تتفاوت كثيرا في اتجاهاتها كما توضحه الانحرافات المعيارية و المتوسطات الحسابية التي كانت في اتجاه الموافق بالنسبة للمتغير الثالث وتباينت ما بين اتجاه الموافق و اتجاه المحايد بالنسبة للمتغيرين الآخرين.

2.3 اختبار فرضيات الدراسة

بعد التطرق إلى الجوانب الوصفية للدراسة سيتم الآن تسليط الضوء على اختبار الفرضيات.

* اختبار الفرضية الأولى: لاختبار هذه الفرضية التي تنص على أن هناك مستوى منخفض لجودة حياة العمل في مؤسسات الصناعات الغذائية بقسنطينة حسب آراء العمال فيها تم الاعتماد على اختبار t للعينة الواحدة كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول 6: اختبار t لمستوى جودة حياة العمل لدى العمال

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	قيمة t	مستوى الدلالة	مستوى التبني
البعد التنظيمي	3.55	0.578	1	126.566	0.000	متوسط
البعد الوظيفي	3.47	0.668	2	107.146	0.000	متوسط
جودة حياة العمل	3.51	0.568	/	127.512	0.000	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج البرنامج الإحصائي spss

يوضح الجدول و بناء على اختبار t وجود تفاوت معنوي و بسيط في درجة الأهمية بين بعدي جودة حياة العمل حيث يأتي البعد التنظيمي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.55 و يليه البعد الوظيفي في المرتبة الثانية بمتوسط 3.47 إلا أن كلاهما كان بمستوى تبني متوسط. و كذلك فإن المتوسط الحسابي لجميع الأبعاد يساوي 3.49 و هو يقع بين 2.34 و 3.67 مما يدل على أن مستوى تطبيق جودة حياة العمل لعمال مؤسسات العينة متوسط و هو دال إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من أو يساوي 0.01 و هو الأمر الذي ينفي صحة الفرضية الأولى.

* اختبار الفرضية الثانية: لاختبار هذه الفرضية التي تنص على أنه لا يوجد أثر معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) للبعد التنظيمي و البعد الوظيفي على مستوى جودة حياة العمل لدى عمال مؤسسات الصناعات الغذائية بقسنطينة، تم الاعتماد على طريقة الانحدار المتعدد " المربعات الصغرى Entry " كما يوضحه الجدولين التاليين.

الجدول 7: أثر البعد التنظيمي و الوظيفي كل على حدى على جودة حياة العمل

البعد	R	R ²	B	Beta	t	sig
التنظيمي	0.896	0.803	0.880	0.896	41.582	0.000
الوظيفي	0.924	0.853	0.785	0.924	49.523	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج البرنامج الإحصائي spss

يبين الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباط قوية و موجبة بين كل من البعد التنظيمي و البعد الوظيفي على حدى و مستوى جودة حياة العمل حيث بلغ معامل الارتباط 0.896 و 0.924 على التوالي، كذلك فإن معامل التحديد يشير إلى أن 80.3 %، و 85.3 % على التوالي من التغيرات في مستوى جودة حياة العمل تعود إلى التغير في كل البعد و باقي النسبتين يعود إلى أبعاد أخرى . أما معامل الانحدار فيعني أن زيادة الاهتمام بدرجة واحدة في تبني و تطبيق البعد التنظيمي و البعد الوظيفي في مؤسسات العينة يؤدي إلى زيادة مستوى جودة حياة العمل و تحسينه بقيمة 0.896 و

0.924 على التوالي. أما معامل التأثير 0.880 و 0.785 فيدل على الأهمية النسبية لكل بعد على التوالي مقارنة بباقي المتغيرات في التأثير على جودة حياة العمل. كما أن قيمة t تؤكد معنوية أثر كل من البعد التنظيمي و الوظيفي على مدى على مستوى جودة حياة العمل لدى العمال عند مستوى دلالة أقل من أو يساوي 0.01.

أما الجدول أدناه فيبين وجود علاقة ارتباط تامة و موجبة بين البعد التنظيمي و الوظيفي مجتمعة و جودة حياة العمل حيث يساوي معامل الارتباط 1 و يرجع ذلك إلى أن هذه الأخيرة في الحقيقة ما هي إلا محصلة جودة البعدين الاثنین معا. كما أن معامل التحديد يفسر 100 % من التغيرات في مستوى جودة حياة العمل. أما معامل الانحدار فيعني أن زيادة الاهتمام بدرجة واحدة في تبني و تطبيق البعد التنظيمي و الوظيفي في مؤسسات العينة يؤدي إلى زيادة مستوى جودة حياة العمل و تحسینه بقيمة 0.509 و 0.589 على التوالي. في حين أن معامل التأثير المتساوي 0.500 للبعدين فيدل على أن لديهما نفس الأهمية النسبية في التأثير على جودة حياة العمل رغم الاختلاف الطفيف في قيمة الأثر الناتج المشار إليه سابقا. كما أن قيمة t تؤكد معنوية أثر كل من البعد التنظيمي و الوظيفي مجتمعة على مستوى جودة حياة العمل لدى العمال عند مستوى دلالة أقل من أو يساوي 0.01.

الجدول 8: أثر البعد التنظيمي و الوظيفي مجتمعة على جودة حياة العمل

البعد	B	Beta	t	sig	R	R ²
التنظيمي	0.500	0.509	182435551.243	0.000	1	1
الوظيفي	0.500	0.589	210881962.940	0.000		

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج البرنامج الإحصائي spss

تأسيسا على التحليل السابق يمكننا الحكم بوجود أثر معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) لكل من البعد التنظيمي و الوظيفي على مدى أو مجتمعة على مستوى جودة حياة العمل لدى عمال مؤسسات الصناعات الغذائية بقسنطينة و هو ما ينفي صحة الفرضية الثانية.

* اختبار الفرضية الثالثة: للتعرف على معنوية الفروق في استجابات مفردات العينة حول واقع جودة حياة العمل باختلاف الخصائص الشخصية يجب أولا اختبار ما إذا كانت البيانات المحصل عليها من الاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي أم لا و ذلك من خلال اختبار Kolmogorov-Smirnov، حيث وجد أنها تتبع التوزيع الطبيعي لأن مستوى المعنوية كان 0.77 و هو أكبر من 0.01 وبذلك سيتم اللجوء إلى الاختبارات المعلمية لاختبار الفرضية الثالثة.

تم الاعتماد على اختبار " t و F " لاختبار معنوية الفروق في استجابات العمال حول واقع جودة حياة العمل التي ترجع الى متغير الجنس كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول 9: إختبار t و F لمعنوية الفروق في استجابات العمال الناتجة عن متغير الجنس

الجنس	عدد المفردات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى المعنوية	قيمة F	مستوى المعنوية
ذكر	264	3.5338	0.56090	1.036	0.301	0.745	0.388
انثى	161	3.4750	0.57864				

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج البرنامج الإحصائي spss

من خلال الجدول نلاحظ عدم وجود فروق معنوية بين الجنسين من العمال في استجاباتهم حول واقع جودة حياة العمل في مؤسسات العينة حيث مستوى الدلالة لكل من t و F تفوق 0.01. و لاختبار معنوية الفروق في استجابات العمال حول جودة حياة العمل الناتجة عن متغيرات السن، المستوى التعليمي، الخبرة و الدخل الشهري تم الاعتماد على اختبار التباين الأحادي " ANOVA " كما يوضحه الجدول التالي.

الجدول 10: اختبار ANOVA لمعنوية الفروق في استجابات العمال الناتجة عن متغيرات السن، المستوى التعليمي، الخبرة و الدخل الشهري

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
السن	بين	0.099	2	0.050	0.15	0.858
	داخل	136.559	422	0.324		
المستوى التعليمي	بين	3.428	2	0.714	5.42	0.005
	داخل	133.230	422	0.316		
الخبرة	بين	1.051	2	0.525	1.63	0.196
	داخل	135.608	422	0.321		
الدخل الشهري	بين	3.849	2	1.925	6.11	0.002
	داخل	135.608	422	0.315		

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على نتائج البرنامج الإحصائي spss

يبين الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات العمال حول جودة حياة العمل تعزى إلى متغير السن و متغير الخبرة حيث بلغت قيمة F 0.153 و 1.635 على التوالي بمستوى دلالة أكبر من 0.01. في حين هناك فروق معنوية تعزى لمتغيري المستوى التعليمي و الدخل الشهري حيث بلغت قيمة F 5.429 و 6.115 على التوالي بمستوى دلالة أقل من أو يساوي 0.01.

بناء على ما سبق يمكننا نفي صحة الفرضية الثالثة المتمثلة في أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) في استجابات العمال حول واقع جودة حياة العمل في مؤسسات الصناعات الغذائية بقسنطينة تعزى للمتغيرات الشخصية.

4. تحليل النتائج:

عملت هذه الورقة البحثية إلى التعرف على واقع جودة حياة العمل لدى عمال مؤسسات الصناعات الغذائية بقسنطينة من خلال تحليل استجابات العمال فيها و قد توصلت إلى أن مستوى تطبيق مؤسسات العينة لجودة حياة العمل كان متوسطا و ذلك ببعديها التنظيمي و البعد الوظيفي. و هو ما يدل على عدم توفر جودة الحياة الوظيفية التي يصبو اليها العمال رغم سعي هذه الأخيرة لتوفير العديد من العناصر مثل بيئة العمل المادية والتوازن بين الحياة الشخصية و العمل التي نالت استحسان العمال إضافة إلى المزايا و الخدمات المتنوعة. كما أن البعد التنظيمي حظي بالاهتمام الأكبر من قبل هذه المؤسسات و لعل ذلك يرجع إلى أن هذه المؤسسات أغلبها صغيرة و متوسطة و التي تتميز عموما بنمط قيادي ديمقراطي خاصة أن حجمها يسمح لها بالتقرب من العمال و الاطلاع على انشغالاتهم و أخذها بعين الاعتبار مما يرفع من معنوياتهم. إلا أن اتجاهات العمال كانت سلبية نوعا ما فيما تعلق بـ " نظام الأجور و التعويضات " و " الأمان الوظيفي و فرص النمو و الترقية " و هو ما يعكس حقيقة المؤسسات الغذائية التي تتميز أغلبها بانخفاض الأجور و التعويضات و ارتفاع معدلات دوران العمل و الطرد التعسفي و الشكاوى الدائمة للعمال.

كما أجمع عمال العينة على أن مستوى جودة حياة العمل في مؤسساتهم كان متوسطا ببعديها التنظيمي و الوظيفي باختلاف الجنس، السن و الخبرة و يرجع ذلك إلى أنهم ربما يعيشون نوعا من العدالة في هذه المؤسسات فيما يتعلق بمستوى جودة الحياة الوظيفية إذ لا فرق بين الذكر و الأنثى، الكبير و الصغير في السن و لا بين الموظف حديثا أو قديما، فالكل يتمتع بنفس خصائص و مكونات بيئة العمل. إلا أننا لمسنا بعض الفروق في استجاباتهم تعزى للمستوى التعليمي و الدخل الشهري نتيجة ارتفاع سقف آمال و تطلعات ذوي المستوى التعليمي و الدخل المرتفع مقارنة بغيرهم. و كما هو معروف فقطاع الصناعات الغذائية في الجزائر كان و لا يزال

يعاني الكثير من النقص فيما يتعلق بجودة حياة العمل و هو ما انعكس سلبا على آدائه مما يستلزم تداركها من خلال الاهتمام بالجوانب التنظيمية و الوظيفية المختلفة و دعمها بجدية للرقى بمستوى جودة الحياة الوظيفية للعمال و من ثم الرقى بأدائهم و أداء المؤسسات الغذائية و القطاع ككل خاصة في بيئة العمل المعاصرة.

5. خاتمة:

أدركت المؤسسات المعاصرة الأهمية البالغة و الاستثنائية للموارد البشرية التي تعد أساس نجاحها و بقاءها الأمر الذي حثها إلى الاهتمام بتطبيق مفهوم " جودة حياة العمل" و الاستثمار ما أمكن فيه لتوفير الحياة الوظيفية المتميزة و المرجوة من قبل العمال. و من ذلك المنظور الاستراتيجي سعت هذه الورقة البحثية إلى الوقوف على واقع جودة حياة العمل لدى عمال مؤسسات الصناعات الغذائية و ما تحمله بيئتهم الوظيفية من نقاط قوة و نقاط ضعف بناء على آراء عينة قصدية من عمالها بولاية قسنطينة. فبعد الوصف و التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان تم التوصل إلى عدد من النتائج نلخصها في النقاط التالية:

* مستوى جودة حياة العمل لدى عمال مؤسسات الصناعات الغذائية بقسنطينة متوسط حسب استجابات العمال فيها التي تميزت بالتجانس و انعدام الفروق الدلالة إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من أو يساوي 0.05 .

* عدم وجود فروق معنوية في استجابات العمال حول بعدي جودة حياة العمل التي تم ترتيبها حسب درجة الأهمية لهم إلى البعد التنظيمي و البعد الوظيفي على التوالي، كما و تحصل كل بعد منها على مستوى متوسط.

* عدم وجود فروق معنوية في استجابات العمال نحو متغيرات بعدي جودة حياة العمل في مؤسسات العينة إذ حظيت " بيئة العمل المادية " بالمرتبة الأولى في حين جاء " نظام الأجور و التعويضات " في المرتبة الأخيرة من حيث مستوى التبني و درجة الموافقة.

* وجود أثر معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) لكل من البعد التنظيمي و الوظيفي على حدى أو مجتمعة على مستوى جودة حياة العمل في مؤسسات العينة حسب آراء العمال.

* عدم وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) في استجابات العمال حول واقع جودة حياة العمل تعزى إلى متغيرات الجنس، السن و الخبرة، في حين هناك فروق معنوية تعزى لمتغيري المستوى التعليمي و الدخل الشهري.

في ضوء النتائج السابقة يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

* حتمية تعزيز مؤسسات الصناعات الغذائية الجزائرية عامة و القسنطينية خاصة لتطبيق جودة حياة العمل و الاستثمار الفعال في كلا البعدين التنظيمي و الوظيفي للوصول إلى أعلى مستويات الأداء و النجاح مع التركيز أكثر على المتغيرات التي تميزت بالمستوى الضعيف و الغير مرضي بالنسبة للعمال و تطلعاتهم.

* ضرورة اهتمام المؤسسات في الجزائر مهما كان حجمها و مهما كان مجال نشاطها بتوفير جودة حياة العمل المميزة و تدعيم كل المتغيرات المكونة لأبعادها نظرا لما تكتسبه هذه الأخيرة من أهمية في بيئة الأعمال الراهنة ذات التغيرات المتسارعة و الكبيرة و ذات التطلعات العالية.

* إلزامية العمل الجاد على التعريف أكثر بمفهوم جودة حياة العمل من خلال عقد الندوات و المؤتمرات و إجراء المزيد من الدراسات لتشجيع المؤسسات الجزائرية على تطبيقه و الاستثمار فيه.

6. قائمة المراجع:

- سيد محمد جاد الرب، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة، 2008.

- سيد محمد جاد الرب، استراتيجيات تطوير و تحسين الاداء - الاطر المنهجية و التطبيقات العملية -، مطبعة العشري، 2009.

- عبد الكريم بن خالد و بوحفص مباركي، فلسفة ادارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، 2015.

- محمد الدكتور، جودة حياة العمل، 2011.

[http://kenanonline.com\(consulté le 11/03/2020\)](http://kenanonline.com(consulté le 11/03/2020)).

- محمد عبد اشنتوي، اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث و الدراسات الإدارية و الإقتصادية، مجلد 1، عدد 3، 2015.

- يوسري بن نوار، و حدة وحيدة وسائل، نوعية حياة العمل لدى المراقبين الجويين- دراسة ميدانية بمطار هواري بومدين-، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 19، 2015.

- Ayesha TABASSUM, Tasnuva RAHMAN & Kursia JAHAN ,Quality of Work Life Among Male and Female Employees of Private Commercial Banks in Bngladesh, Int Journal of Economics and Management, 2011

- Eric HAMRAOUI (2016), La qualité de vie au travail – Enjeux critiques.

[http://www.souffrance-et-travail.com \(consulté le 15/03/2020\)](http://www.souffrance-et-travail.com (consulté le 15/03/2020)).

- Gauthier BELLAGAMBA, Qualité de vie au travail et environnement organisationnel :études qualitatives et quantitatives sur les personnels en établissement de santé, Aix-Marseille université, france, 2016.
- R INDUMATHY & S KAMALRAJ, A Study on Quality of Work Life among Workers with Reference to Textile Industry in Yirupur District - A Textile Hub, Zenith International Journal of Multidisciplinary Research, vol 2, issue 4, 2012.
- Sarah SAAD HANITA, Jauhariah AINON & Nurita Juhdi ABU SAMAH, Employees' Perception on Quality of Work Life and Job Satisfaction in Private Higher Learning Institution, International Review of Business Research Paper, Malaysia 'vol 4, N 3, 2008.