

## واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية البيض من

## وجهة نظر العمال

**The Reality of the Availability of Dimensions of Quality of Work Life in the Directorate of Electricity and Gas Distribution in the Wilaya of El Bayadh from the Viewpoint of Workers**زكري شريفة<sup>1\*</sup>، مداني بن شهرة<sup>2</sup><sup>1</sup> المركز الجامعي نور البشير - البيض-، مخبر التنمية المستدامة في مناطق الهضاب العليا و المناطق الصحراوية c.zekri@cu-elbayadh.dz<sup>2</sup> جامعة ابن خلدون - تيارت-، مخبر التنمية المستدامة في مناطق الهضاب العليا و المناطق الصحراوية benchohra.madani@univ-tiaret.dz

النشر: 2022/12/31

القبول: اليوم 2022/12/05

الاستلام: 2022/11/01

**ملخص:**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية البيض من وجهة نظر العمال، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبيان مكون من 36 عبارة موزعة على 5 أبعاد. وقد كانت النتائج كما يلي: مستوى جودة الحياة الوظيفية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية البيض كان متوسطا. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للخصائص الشخصية (الجنس، السن والمؤهل العلمي). لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للخصائص الوظيفية (الوظيفة، الأقدمية في المؤسسة).

**الكلمات المفتاحية:** جودة الحياة الوظيفية، أبعاد جودة الحياة الوظيفية، مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية البيض.

رموز JEL: M54.

**Abstract:**

This study aimed to identify the availability of dimensions of quality of work life at the Directorate of Electricity and Gas Distribution in the Wilaya of El Bayadh from the viewpoint of workers, To achieve the study's objectives a questionnaire was developed, which consisted of 36 items and was divided into 5 dimensions. And the results were as follows: The level of quality of work life in the Directorate of Electricity and Gas Distribution in the Wilaya of El Bayadh was average. There were no statistically significant differences between the responses of the sample members about the quality of work life due to personal and occupational characteristics (gender, age, scientific qualification, job classification and duration of work in the institution).

**Keywords:** Quality of Work Life, Quality of Work Life Dimensions, Directorate of Electricity and Gas Distribution in Elbayadh.

**(JEL) Classification :** M54.

## 1. مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية أعلى موارد المنظمات ومصدرا هاما لتحقيق مزايا تنافسية لها، لذا تسعى منظمات الأعمال اليوم جاهدة لتوفير بيئة عمل مناسبة لمواردها البشرية، تساعد على تحسين وتطوير أدائهم والرفع من مستوى إنتاجيتهم. و ذلك من خلال توفير أو تصميم نظام أجور و مكافآت مناسبة و عادلة، و فتح المجال للموظفين للمشاركة في حل المشكلات و اتخاذ القرار. و إتاحة الفرصة للترقية و التقدم الوظيفي و إشعارهم بالأمان و الاستقرار في العمل و كذا مراعاة و موازنة الحياة الشخصية و العملية. و كل هذا يندرج تحت مفهوم جودة الحياة الوظيفية و الذي أصبح يلعب دورا هاما في نجاح المنظمات و زيادة الرضا الوظيفي بها.

## 1.1. إشكالية الدراسة: انطلاقا مما سبق يمكن صياغة إشكالية هذه الورقة البحثية فيما يلي:

- ما هو واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز لولاية البيض من وجهة نظر عمالها؟

من خلال الإشكالية الرئيسية يمكن طرح التساؤلات التالية:

- ما المقصود بجودة الحياة الوظيفية؟ وما هي أهم أبعادها؟
- ما مستوى إدراك موظفي المؤسسة محل الدراسة لجودة الحياة الوظيفية و أبعادها؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزى إلى البيانات الشخصية و الوظيفية (السن، الجنس، المستوى التعليمي، الوظيفة، الأقدمية في المؤسسة)؟

## 2.1. الفرضية الرئيسية: للإجابة على إشكالية الدراسة نطرح الفرضية التالية:

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية  $0.05 \leq \alpha$  بين آراء الباحثين بالمؤسسة تعزى للخصائص الشخصية و الوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الوظيفة، الأقدمية في المؤسسة).

## 3.1. أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- محاولة التأسيس النظري لمفهوم جودة الحياة الوظيفية وإظهار أهم أبعاده.
- معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية و أبعادها في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بولاية البيض.
- محاولة معرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أجوبة عينة الدراسة تعزى للبيانات الشخصية والوظيفية.

4.1. منهج الدراسة و أدواتها: سيتم اعتماد المنهج الوصفي الذي يسمح بوصف الظاهرة المدروسة كما هي، و ذلك من خلال جمع المعلومات و تحليلها و تفسيرها للوصول إلى النتائج و تقديم التوصيات. و قد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية و الذي تم بناؤه بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية. و لمعالجة البيانات و تحليلها تم الاعتماد على البرنامج الاحصائي spss v26 (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية).

## 2. الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية:

### 1.2. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

دخل متغير جودة الحياة الوظيفية الحيز المنظمي عام 1972 من خلال جملة من المؤتمرات الدولية، فكان من المداخل الفاعلية لإعادة هيكلة العديد من الأبعاد التنظيمية .

1.1.2. تعريف جودة الحياة الوظيفية: اختلفت و تعددت التعاريف التي تناولت هذا المصطلح باختلاف وجهة النظر إلى موضوع جودة الحياة الوظيفية، وان كان مضمونها واحدا يصب في تحسين بيئة العمل و حياة العاملين فيها. و عليه تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها عبارة عن "توفير وخلق الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تدعم وتعزز الرضا الوظيفي، من خلال توفير المكافآت، والأمن الوظيفي، وفرص النمو، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتعزيز التعاون، وتحقيق العدالة بنظام الأجور، فضلا عن سلامة بيئة العمل، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين جميعها ورغباتهم، وبما يحقق ردود فعل ايجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية (قريشي و قريشي، 2019، صفحة 19).

كما عرفها جاد الرب (1999) بأنها: العمليات المتكاملة المخططة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية، و الذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة و العاملين فيها و المتعاملين معها. (العمرابي و تماريط، 2021، الصفحات 164-165).

وأشار (Havlovic, 1991,p496) بأن جودة حياة العمل تعبر عن الظروف و البيئة الصحية و المشجعة لمكان العمل و التي تدعم و ترقى و تزيد من رضا الموظفين، و ذلك عن طريق توفير بيئة عمل آمنة، و نظم ملائمة للمكافآت و فرص متاحة للنمو، و تتحقق من خلال الاهتمام بالنواحي الإنسانية في مكان

العمل لضمان تحسين الإنتاجية، و هذا يتأتى عن طريق إتاحة الفرص للأفراد من أجل استخدام إمكانياتهم و قدراتهم.

أما (Cassio, 1993) فينظر إلى جودة حياة العمل من زاوية إدراك العاملين للقضايا المادية و غير المادية التي تعد عناصر مهمة لضمان تأدية عمل المؤسسة بالمستوى المطلوب، و التي تتلخص بمجموعة من العوامل و الظروف التي تسعى المؤسسة لتوفيرها و يدركها العاملون.

انطلاقا من التعاريف السابقة يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموع السياسات والأنشطة التي تتبعها الإدارة بغية تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي تحسين أداء الموارد البشرية والمؤسسة ككل.

**2.1.2. أهمية جودة الحياة الوظيفية:** تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحقيق العديد من الفوائد والمنافع، والتي تشمل تخفيض معدلات الغياب ودوران العمل.

كما تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في أنها (قهيري، 2020، صفحة 33):

- تؤدي إلى تطوير و تنمية الرأس مال البشري الذي يعتبر من أهم موارد المؤسسة.
- تؤدي إلى تحقيق أهداف الأفراد و المؤسسة و الأطراف ذات العلاقة.
- تؤدي إلى زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة.

**2.2. مؤشرات و أبعاد جودة الحياة الوظيفية:** تعددت و اختلفت مؤشرات و أبعاد جودة الحياة الوظيفية حيث يمكن تفصيلها فيما يلي:

**1.2.2. مؤشرات تحقيق جودة الحياة الوظيفية:** تتمثل مؤشرات جودة الحياة الوظيفية فيما يلي: (تي و نعرورة، 2021، صفحة 107)

- مدى كفاية نظام الأجور والتعويضات وعدالتهما، أي الرضا عن المردود المادي للعمل؛
- إتاحة فرص النمو والتطوير الوظيفي، ومشاركة أكبر في الثروة والعائد؛
- توافر فرص عمل صحية آمنة، وفرص تنمية العاملين وتدريبهم، وتحقيق ربحية عالية؛
- تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي وثقة الإدارة بالعاملين؛
- زيادة الإنتاجية والمشاركة في اتخاذ القرارات، والمسؤولية الاجتماعية للمنظمة؛

- تبني الجودة في نظام إنتاجي فعال، وحل المشكلات عن طريق فرق العمل والإدارة الذاتية؛
- تقليل معدلات الإضراب، وزيادة الكفاءة التنظيمية وتحسين جودة المنتج، كما تقل معدلات دوران العمل، وتخفيض معدلات الشكاوى والحوادث.

2.2.2. أبعاد جودة الحياة الوظيفية: تتمثل أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية فيما يلي:

أ. الأجر و المكافآت: تعتبر الأجر و المكافآت أولى اهتمامات الموظف داخل المؤسسة، حيث إذا كان أجر الموظف يلبي كل احتياجاته الضرورية يمكنه ذلك من تحقيق الرضا العالي تجاه وظيفته، و بالتالي العمل على إتقان واجبه المهني (خالفي و بوكرون، 2021، صفحة 19).

ب. المشاركة في اتخاذ القرار: يمثل هذا البعد إعطاء الفرصة للآخرين للمشاركة في صناعة و اتخاذ القرارات التي تخص أعمال المنظمة و التوصل إلى حلول مفيدة. إن صناعة القرار و اتخاذه تعد من العمليات المعقدة كونها تحتاج إلى مهارات إدراكية و تحليلية متميزة و هذا ما أكده عالم الاجتماع TrowBlud حين قال أن أعظم العلوم هو علم القرار مما يعطي لهذا البعد أهمية كبيرة. إذ أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات سوف يفجر الطاقات الإبداعية و الفكرية لديهم (محمد و شنيتير، 2015، صفحة 79).

ج. فرص الترقية و التقدم الوظيفي: تتم الترقيات في إطار الترقيات الرسمية ، أو برامج تطوير الوظيفة، أو فرص التدريب ، أو تعيينات اللجان أو المشاريع الخاصة، حيث تعمل المنظمات على توسيع مسؤوليات موظفيها من خلال الترقيات، مما يولد لدى الموظفين شعور قوي بالولاء للمنظمة، و احتفاظ المنظمة بالعاملين (البليسي، 2012، صفحة 10) .

د. الأمان و الاستقرار الوظيفي: تزداد أهمية هذا البعد بازدياد أهمية دور المورد البشري في المنظمة. فالإحساس بالأمان في العمل يؤدي إلى الشعور بالراحة و الاستقرار و الانتماء لبيئة العمل، و هو ما يساهم في رفع الروح المعنوية و تحسين مستوى الأداء و بالتالي تحسين نوعية و جودة العمل المنجز (سحنون و روجي فيسة، 2019، صفحة 24).

هـ. التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة العملية: يعبر هذا البعد عن مدى قدرة الفرد على مواجهة التزامات العمل والأسرة معا، كما يعبر عنه بالعلاقة بين إنجازات الحياة المهنية (الترقي، زيادة الإنتاجية، الإنجاز المهني... الخ) والإشباع الشخصي (الأسرة، الأصدقاء، الهوايات، الإسهامات المجتمعية... الخ).

وتؤثر الموازنة بين الحياة و العمل بشكل إيجابي على جودة الحياة داخل العمل، لما لها من تأثيرات على الصحة النفسية للعامل، حيث تساهم في تجديد نشاطه وتساعد على مواجهة التحديات التي يجابهها في العمل كما تجعله أكثر انسجاما مع زملائه في العمل (بختاوي و ضيات، 2020، صفحة 90).

### 3. الجانب الميداني للدراسة:

#### 1.3. حدود و مجتمع الدراسة:

1.1.3. الحدود المكانية للدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بولاية البيض. و هي مؤسسة عمومية اقتصادية.

2.1.3. الحدود الزمانية للدراسة: أجريت الدراسة في الفترة الممتدة من 21 ماي 2022 إلى غاية 28 جويلية 2022.

3.1.3. مجتمع الدراسة: تم توزيع الاستبيان على 80 موظف . تم استعادة 69 استبيان أي نسبة 86,25% منها 63 صالحة للتحليل أي ما نسبته 78,75% و 6 غير صالحة للتحليل . و ذلك كون عديد الموظفين يتواجدون خلال هذه الفترة في عطلة.

4.1.3. أداة الدراسة: تم اعتماد الاستبيان كأداة لجمع المعلومات حول الموضوع محل الدراسة. و قد تم تصميمه بالاعتماد على الجانب النظري و كذا الدراسات السابقة حول الموضوع.

#### 2.3. قياس صدق و ثبات أداة الدراسة:

1.2.3. اختبار ثبات أداة الدراسة: من أجل اختبار ثبات أداة الدراسة نقوم بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ ، و معامل الصدق الذي يمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

الجدول رقم (01): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

| المحاور                      | العبارات | معامل الثبات ألفا كرونباخ | معامل الصدق |
|------------------------------|----------|---------------------------|-------------|
| الأجور و المكافآت            | 08       | 0,715                     | 0,845       |
| المشاركة في اتخاذ القرار     | 07       | 0,875                     | 0,935       |
| فرص الترقية و التقدم الوظيفي | 07       | 0,774                     | 0,879       |
| الأمان و الاستقرار الوظيفي   | 07       | 0,714                     | 0,844       |
| التوازن بين الحياة و العمل   | 07       | 0,822                     | 0,906       |

|       |       |    |                      |
|-------|-------|----|----------------------|
| 0,964 | 0,931 | 36 | جودة الحياة الوظيفية |
|-------|-------|----|----------------------|

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

يتضح من الجدول رقم 01 أن معامل الثبات العام لمحاور الاستبيان مرتفع حيث بلغ (93,1 %) لإجمالي فقرات الاستبيان، فيما تراوح ثبات محاور أبعاد جودة الحياة الوظيفية بين (71,4 %) كحد أدنى و (87,5 %) كحد أقصى ، و هذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات. كما بلغ معامل الصدق 96,4 % لإجمالي الفقرات، حيث تراوحت قيمته بين (84,4 %) كأدنى حد و (93,5 %) كأعلى حد. مما يعني أن أداة الدراسة تتمتع بصدق و ثبات جيدين ما يجعلها مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه.

2.2.3. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان: للتأكد من صدق الاتساق الداخلي تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة و البعد التابعة له.

الجدول رقم (02): معامل ارتباط بيرسون بين فقرات جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها

| البعد                    | الفقرات   | معامل الارتباط (Pearson) | القيمة الاحتمالية (Sig) |
|--------------------------|---|--------------------------|-------------------------|
| الأجور و المكافآت        | يتناسب الراتب الممنوح للموظف مع المهام الموكلة إليه                               | ,691**                   | ,000                    |
|                          | تتحدد الأجور و المكافآت على أساس الكفاءة في الأداء                                | ,704**                   | ,000                    |
|                          | يتوافق الأجر الذي يتقاضاه الموظفون مع أجور الوظائف المشابهة لوظيفتهم خارج المؤسسة | ,422**                   | ,001                    |
|                          | تمنح المكافآت و الحوافز لمن يستحقها   | ,589**                   | ,000                    |
|                          | يتلاءم الأجر الذي يتقاضاه الموظفون مع متطلبات الحياة                              | ,435**                   | ,000                    |
|                          | نظام الأجور في المؤسسة واضح و مفهوم لجميع الموظفين                                | ,732**                   | ,000                    |
|                          | تحرص المؤسسة على تقديم الإعانات لموظفيها في المناسبات و الأعياد                   | ,622**                   | ,000                    |
|                          | تقوم المؤسسة بصب أجور الموظفين في وقتها و دون تأخير                               | ,471**                   | ,000                    |
| المشاركة في اتخاذ القرار | يساهم الموظفون في حل مشكلات العمل في المؤسسة                                      | ,704**                   | ,000                    |
|                          | تتبع الإدارة العليا سياسة تمكين العاملين من المشاركة في اتخاذ القرارات            | ,785**                   | ,000                    |
|                          | يشارك الموظفون حسب مراكزهم الوظيفية في اتخاذ القرارات                             | ,738**                   | ,000                    |
|                          | تتسم عملية صنع القرار بالشفافية في كافة المستويات التنظيمية                       | ,779**                   | ,000                    |
|                          | يبادر الموظفون بتقديم اقتراحاتهم وتصوراتهم لتحسين وتطوير سيرورة العمل             | ,810**                   | ,000                    |
|                          | يشجع الرئيس مرؤوسيه على إبداء وجهات نظرهم و تقديم اقتراحاتهم                      | ,792**                   | ,000                    |
|                          | يتمتع الموظف بحرية اتخاذ القرار المتعلقة بوظيفته                                  | ,694**                   | ,000                    |
| و الترقية                | تعتمد أنظمة الترقية و التقدم الوظيفي على أسس و معايير واضحة لكل العاملين          | ,779**                   | ,000                    |

## وجهة نظر العمال

|      |        |   |                            |
|------|--------|---|----------------------------|
| ,000 | ,730** | تعتمد المؤسسة مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب  | الأمان و الاستقرار الوظيفي |
| ,000 | ,777** | تتم عملية الترقية على أساس العدالة و الاستحقاق  |                            |
| ,000 | ,655** | تولى المؤسسة أهمية كبيرة لبرامج التدريب من أجل الترقية  |                            |
| ,000 | ,567** | تتيح المؤسسة فرص لاستكمال الموظفين لمسيرتهم التعليمية   |                            |
| ,000 | ,529** | يوجد توافق بين المؤهل العلمي و القدرات العملية والدرجة الوظيفية للموظفين                                  |                            |
| ,000 | ,488** | يشغل الموظفون مناصب تتناسب مع طموحاتهم و أهدافهم  |                            |
| ,000 | ,553** | يتسم مناخ العمل بالأمان و الثقة المتبادلة بين جميع الأطراف  |                            |
| ,000 | ,602** | يشعر الموظفون بالارتياح في العمل لذلك لا يرغبون بالعمل في مكان آخر  |                            |
| ,000 | ,673** | تهتم المؤسسة بسلامة و أمن موظفيها   |                            |
| ,000 | ,625** | تسعى المؤسسة للاحتفاظ بموظفيها الأكفاء و المتميزين  |                            |
| ,000 | ,609** | تمتلك المؤسسة الموارد المادية و المعنوية اللازمة لضمان الاستقرار الوظيفي للعاملين فيها                    | التوازن بين الحياة و العمل |
| ,000 | ,432** | توافر الموارد المادية والاقتصادية للمؤسسة يمكنها من الإيفاء بالالتزامات المالية الخاصة بالموظفين          |                            |
| ,000 | ,739** | يشعر الموظفون في المؤسسة بالأمان الوظيفي لعدم استغناء المؤسسة عن خدماتهم                                  |                            |
| ,000 | ,772** | تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار الظروف الشخصية للموظفين عند تقييم أدائهم                                       |                            |
| ,000 | ,653** | توفر المؤسسة أنظمة العمل المرنة لأداء بعض المهام الوظيفية في المنزل                                       |                            |
| ,001 | ,413** | توفر المؤسسة للموظفين خدمات متنوعة(صحية، مالية، قانونية)  |                            |
| ,000 | ,730** | تمكن المؤسسة الموظفين من تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية من خلال تقديم التسهيلات اللازمة لذلك |                            |
| ,000 | ,711** | يسمح للموظفين بأخذ عطلة عند الضرورة   |                            |
| ,000 | ,763** | تحترم المؤسسة الالتزامات العائلية للموظفين  |                            |
| ,000 | ,784** | تعمل المؤسسة على توفير الدعم والمشاركة لتعزيز مناخ عائلي حميم لموظفيها                                    |                            |

دال عند مستوى معنوية 0,01 فأقل

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

من خلال الجدول نلاحظ أن معاملات الارتباط بين مختلف فقرات جودة الحياة الوظيفية و الأبعاد التابعة لها مرتفعة حيث بلغت أعلى علاقة ارتباط قيمة (\*\*0,810) و هي تخص فقرة (يبادر الموظفون بتقديم اقتراحاتهم وتصوراتهم لتحسين وتطوير سيرورة العمل) مع بعد المشاركة في اتخاذ القرار، أما أقل علاقة ارتباط فقد بلغت قيمتها (\*\*0,413) و تخص الفقرة (توفر المؤسسة للموظفين خدمات متنوعة(صحية، مالية،

قانونية)) مع بعد التوازن بين الحياة و العمل. و منه نستنتج أن العلاقة بين فقرات جودة الحياة الوظيفية و الأبعاد التابعة لها موجبة و قوية و دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0,01.

### 3.3. الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

#### 1.3.3. الجنس:

##### الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

| النسبة | التكرار | الفئة   |
|--------|---------|---------|
| 65,1%  | 41      | ذكر     |
| 34,9%  | 22      | أنثى    |
| 100%   | 63      | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

من خلال الجدول يتضح أن غالبية أفراد العينة المبحوثة هم من فئة الذكور بنسبة 65,1% ، أما فئة الإناث فقد بلغت نسبتها 34,9% .

#### 2.3.3. السن:

##### الجدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب السن

| النسبة | التكرار | الفئة            |
|--------|---------|------------------|
| 3,2%   | 2       | من 20 إلى 29 سنة |
| 33,3%  | 21      | من 30 إلى 39 سنة |
| 49,2%  | 31      | من 40 إلى 49 سنة |
| 14,3%  | 9       | 50 سنة فما فوق   |
| 100%   | 63      | المجموع          |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قرابة نصف أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 40 و 49 سنة بنسبة قدرت بـ 49,2% ، أما أقل فئة عمرية هي بين 20 و 29 سنة حيث بلغت نسبتها 3,2%.

#### 3.3.3. المؤهل العلمي:

##### الجدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

| النسبة | التكرار | الفئة        |
|--------|---------|--------------|
| 1,6%   | 1       | أقل من ثانوي |
| 15,9%  | 10      | ثانوي        |

وجهة نظر العمال

|             |    |       |
|-------------|----|-------|
| تقني        | 2  | 3,2%  |
| تقني سامي   | 6  | 9,5%  |
| جامعي       | 30 | 47,6% |
| دراسات عليا | 14 | 22,2% |
| المجموع     | 63 | 100%  |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

احتلت فئة المستوى الجامعي و الدراسات العليا أعلى النسب بما يقدر بـ 47,6% و 22,2% على التوالي. في حين سجلت أقل نسبة لفئة أقل من ثانوي بنسبة 1,6%. أما التكوين المهني فقد تمثلت نسبته في 9,5% لفئة التقنيين السامين و نسبة 3,2% لفئة التقني.

4.3.3. الأقدمية في العمل:

الجدول رقم (06) : توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

| النسبة | التكرار | الفئة            |
|--------|---------|------------------|
| 9,5%   | 6       | أقل من 5 سنوات   |
| 17,5%  | 11      | من 5 إلى 9 سنوات |
| 31,7%  | 20      | من 10 إلى 14 سنة |
| 28,6%  | 18      | من 15 إلى 19 سنة |
| 12,7%  | 8       | 20 سنة فأكثر     |
| 100%   | 63      | المجموع          |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

تشير النتائج إلى أن الخبرة المهنية السائدة في أفراد العينة هي لفئة 10 إلى 14 سنة بنسبة 31,7% تليها فئة 15 إلى 19 سنة بنسبة 28,6% ، أما أقل الفئات فهي أقل من 5 سنوات بنسبة قدرت بـ 9,5% .

5.3.3. الوظيفة:

يمثل الجدول الموالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة التي يشغلونها في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بولاية البيض.

الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

| النسبة | التكرار | الفئة     |
|--------|---------|-----------|
| 42,9%  | 27      | إطار      |
| 30,2%  | 19      | عون تحكم  |
| 27,0%  | 17      | عون تنفيذ |

|         |    |      |
|---------|----|------|
| المجموع | 63 | %100 |
|---------|----|------|

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

أكثر أفراد العينة المبحوثة كانوا من الإطارات بـ 42,9% و أقل نسبة كانت لأعوان التنفيذ بـ 27,0% بحكم أن الدراسة أجريت في أواخر شهر جويلية أين يتواجد أغلب الموظفين في عطلة و بقاء الإطارات في المؤسسة لضرورة الخدمة الملحة .

#### 4.3. مستوى إدراك عينة الدراسة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية:

##### 1.4.3. مستوى إدراك موظفي مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بولاية البيض لبعد الأجور و المكافآت

الجدول رقم (08): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد الأجور و المكافآت

| المستوى العام | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | البعد 01  |
|---------------|-------------------|-----------------|---|
| مرتفع         | ,87930            | 3,7460          | يتناسب الراتب الممنوح للموظف مع المهام الموكلة إليه                               |
| متوسط         | 1,11752           | 3,0952          | تحدد الأجور و المكافآت على أساس الكفاءة في الأداء                                 |
| متوسط         | ,96720            | 2,6667          | يتوافق الأجر الذي يتقاضاه الموظفون مع أجور الوظائف المشابهة لوظيفتهم خارج المؤسسة |
| متوسط         | 1,18641           | 2,6984          | تمنح المكافآت و الحوافز لمن يستحقها   |
| متوسط         | 1,21435           | 2,9048          | يتلاءم الأجر الذي يتقاضاه الموظفون مع متطلبات الحياة                              |
| متوسط         | 1,06256           | 3,3333          | نظام الأجور في المؤسسة واضح و مفهوم لجميع الموظفين                                |
| مرتفع         | ,87930            | 3,7460          | تحرص المؤسسة على تقديم الإعانات لموظفيها في المناسبات و الأعياد                   |
| مرتفع         | ,88972            | 4,1746          | تقوم المؤسسة بصبب أجور الموظفين في وقتها و دون تأخير                              |
| متوسط         | ,59666            | 3,2956          | المستوى العام لبعد الأجور و المكافآت  |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

تشير بيانات الجدول أعلاه إلى أن المتوسط الحسابي العام لبعد الأجور و المكافآت قد بلغ 3,29 و هو يقع في منطقة المحايد و قريبا لمنطقة الموافق على سلم ليكرت الخماسي. ما يدل على أن الأجور و المكافآت و رغم صحتها في وقتها للموظفين بمتوسط مرتفع (4,17) و حرص المديرية على تقديم الإعانات للموظفين في

الأعياد و المناسبات إلا أنها غير كافية إلى حد ما لتلبية احتياجاتهم و هذا يعود لغلاء الأسعار وارتفاع المستوى المعيشي الذي تشهده البلاد في الآونة الأخيرة.

### 2.4.3. مستوى إدراك موظفي مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بولاية البيض لبعد المشاركة في اتخاذ القرار

الجدول رقم (09): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد المشاركة في اتخاذ القرار

| المستوى العام | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | البعد 02   |
|---------------|-------------------|-----------------|--|
| متوسط         | 1,01146           | 3,4286          | يساهم الموظفون في حل مشكلات العمل في المؤسسة                           |
| متوسط         | ,95870            | 2,9841          | تتبع الإدارة العليا سياسة تمكين العاملين من المشاركة في اتخاذ القرارات |
| متوسط         | 1,04678           | 3,2540          | يشارك الموظفون حسب مراكزهم الوظيفية في اتخاذ القرارات                  |
| متوسط         | ,99795            | 3,0635          | تتسم عملية صنع القرار بالشفافية في كافة المستويات التنظيمية            |
| متوسط         | ,99538            | 3,2381          | يبادر الموظفون بتقديم اقتراحاتهم وتصوراتهم لتحسين وتطوير سيرورة العمل  |
| متوسط         | 1,08072           | 3,2698          | يشجع الرئيس مرؤوسيه على إبداء وجهات نظرهم و تقديم اقتراحاتهم           |
| متوسط         | 1,10878           | 2,8889          | يتمتع الموظف بحرية اتخاذ القرار المتعلقة بوظيفته                       |
| متوسط         | ,77803            | 3,1610          | المستوى العام لبعد المشاركة في اتخاذ القرار                            |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

توضح نتائج الجدول أن المتوسط الحسابي لبعد المشاركة في اتخاذ القرار قد بلغ 3,16 . و هو يقع في منطقة المحايد على سلم ليكرت الخماسي. و يرجع ذلك إلى أن القرارات تنطلق من المستوى المركزي و ما على الموظفين إلا التنفيذ، لكن هذا لا يمنع من مساهمتهم في حل مشكلات العمل بالمؤسسة حيث بلغ المتوسط الحسابي لفقرة (يساهم الموظفون في حل مشكلات العمل في المؤسسة) 3,4286.

### 3.4.3. مستوى إدراك موظفي مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بولاية البيض لبعد فرص الترقية و التقدم الوظيفي

الجدول رقم (10) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول  
بعد فرص الترقية و التقدم الوظيفي

| المستوى العام | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | البعد 03   |
|---------------|-------------------|-----------------|--|
| متوسط         | 1,16683           | 3,1587          | تعتمد أنظمة الترقية و التقدم الوظيفي على أسس و معايير واضحة لكل العاملين |
| متوسط         | 1,14803           | 2,8571          | تعتمد المؤسسة مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب                   |
| متوسط         | 1,08426           | 2,7778          | تتم عملية الترقية على أساس العدالة و الاستحقاق                           |
| متوسط         | ,98087            | 3,3175          | تولي المؤسسة أهمية كبيرة لبرامج التدريب من أجل الترقية                   |
| متوسط         | 1,10044           | 3,3968          | تتيح المؤسسة فرص لاستكمال الموظفين لمسيرتهم التعليمية                    |
| متوسط         | ,89803            | 3,3333          | يوجد توافق بين المؤهل العلمي و القدرات العملية والدرجة الوظيفية للموظفين |
| متوسط         | ,91944            | 2,8413          | يشغل الموظفون مناصب تتناسب مع طموحاتهم و أهدافهم                         |
| متوسط         | ,68263            | 3,0975          | المستوى العام لبعده فرص الترقية و التقدم الوظيفي                         |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

يتبين من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لبعده فرص الترقية و التقدم الوظيفي قد بلغ (3,0975) و هو يقع في منطقة المحايد على سلم ليكرت الخماسي، و هذا يدل على عدم وجود اهتمام كبير بنظام الترقية و التدريب من أجل التقدم الوظيفي، كما أن درجة الاهتمام بهذا البعد تبقى متوسطة ما يستلزم إعادة النظر في أسس و معايير الترقية و التقدم الوظيفي.

#### 4.4.3. مستوى إدراك موظفي مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بولاية البيض لبعده الأمان و الاستقرار الوظيفي

الجدول رقم (11): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول  
بعد الأمان و الاستقرار الوظيفي

| المستوى العام | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | البعد 04   |
|---------------|-------------------|-----------------|--|
| متوسط         | 1,02728           | 3,4286          | يتسم مناخ العمل بالأمان و الثقة المتبادلة بين جميع الأطراف                             |
| متوسط         | ,95950            | 3,3968          | يشعر الموظفون بالارتياح في العمل لذلك لا يرغبون بالعمل في مكان آخر                     |
| مرتفع         | ,83356            | 3,8254          | تهتم المؤسسة بسلامة و أمن موظفيها  |
| متوسط         | 1,05700           | 3,3016          | تسعى المؤسسة للاحتفاظ بموظفيها الأكفاء و المتميزين                                     |
| متوسط         | ,89803            | 3,6667          | تمتلك المؤسسة الموارد المادية و المعنوية اللازمة لضمان الاستقرار الوظيفي للعاملين فيها |

## وجهة نظر العمال

|       |         |        |  |
|-------|---------|--------|--|
| مرتفع | ,73044  | 3,8254 | توافر الموارد المادية والاقتصادية للمؤسسة يمكنها من الإيفاء بالالتزامات المالية الخاصة بالموظفين |
| متوسط | 1,04163 | 3,3016 | يشعر الموظفون في المؤسسة بالأمان الوظيفي لعدم استغناء المؤسسة عن خدماتهم                         |
| متوسط | ,57141  | 3,5351 | المستوى العام لبعد الأمان و الاستقرار الوظيفي  |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن موظفي مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بولاية البيض موافقون بدرجة متوسطة على بعد الأمان و الاستقرار الوظيفي حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3,5351) وبانحراف معياري قيمته (0,57141) و هذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن المؤسسة تهتم بتوفير الاستقرار لموظفيها من خلال اهتمامها بأمنهم و سلامتهم و قدرتها على الإيفاء بجميع الالتزامات المالية تجاههم.

## 5.4.3. مستوى إدراك موظفي مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بولاية البيض لبعد التوازن بين الحياة و العمل

الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول بعد التوازن

## بين الحياة والعمل

| المتوسط العام | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | البعد 05  |
|---------------|-------------------|-----------------|---|
| متوسط         | 1,07000           | 3,0159          | تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار الظروف الشخصية للموظفين عند تقييم أدائهم                                       |
| متوسط         | 1,01019           | 2,5873          | توفر المؤسسة أنظمة العمل المرنة لأداء بعض المهام الوظيفية في المنزل                                       |
| مرتفع         | ,76836            | 3,9206          | توفر المؤسسة للموظفين خدمات متنوعة (صحية، مالية، قانونية)   |
| متوسط         | ,93078            | 3,1429          | تمكن المؤسسة الموظفين من تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية من خلال تقديم التسهيلات اللازمة لذلك |
| متوسط         | ,98634            | 3,6508          | يسمح للموظفين بأخذ عطله عند الضرورة   |
| متوسط         | ,98139            | 3,5238          | تحترم المؤسسة الالتزامات العائلية للموظفين  |
| متوسط         | ,95549            | 3,3651          | تعمل المؤسسة على توفير الدعم والمشاركة لتعزيز مناخ عائلي حميم لموظفيها                                    |
| متوسط         | ,66866            | 3,3152          | المستوى العام لبعد التوازن بين الحياة و العمل   |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك تفاوت في إجابات أفراد العينة حول بعد التوازن بين الحياة و العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3,3152) ما يشير إلى توفره بمستوى متوسط. كما بلغ المتوسط الحسابي للفقرة

03(3,9206) ما يعني أن هناك موافقة كبيرة لأفراد العينة على أن المديرية توفر لهم خدمات متنوعة، صحية ، مالية و قانونية .

5.3. اختبار فرضية الدراسة: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية  $0.05 \leq \alpha$  بين آراء الباحثين بالمؤسسة تعزى للخصائص الشخصية و الوظيفية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الوظيفة، الأقدمية في المؤسسة).

1.5.3. أثر الجنس على آراء العينة حول جودة الحياة الوظيفية:

الجدول رقم (13): نتائج اختبار t test للفروق في الأجوبة تعزى لمتغير الجنس

| المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | القيمة الاحتمالية | الدلالة الإحصائية |
|-----------------|-------------------|--------|-------------------|-------------------|
| 3,1983          | 0,55576           | 1,670  | 0,100             | غير دال إحصائيا   |
| 3,4349          | 0,49659           |        |                   |                   |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أن نتيجة اختبار (ت) 1,670 بقيمة احتمالية 0,100 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و عليه نقرر أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس.

2.5.3. أثر السن على آراء العينة حول جودة الحياة الوظيفية:

لاختبار هذه الفرضية تم إجراء اختبار التباين الأحادي ANOVA لاكتشاف هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الباحثين تعزى لمتغير السن.

الجدول رقم (14): نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA تعزى لمتغير السن

| جودة الحياة الوظيفية | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ف | القيمة الاحتمالية | الدلالة الإحصائية |
|----------------------|-----------------|-------------------|--------|-------------------|-------------------|
| من 20 إلى 29 سنة     | 3,7339          | ,017680           | ,9910  | ,4030             | غير دال إحصائيا   |
| من 30 إلى 39 سنة     | 3,3730          | ,565390           |        |                   |                   |
| من 40 إلى 49 سنة     | 3,1844          | ,508960           |        |                   |                   |
| 50 سنة فأكثر         | 3,2976          | ,641390           |        |                   |                   |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

يوضح الجدول (13) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث جاءت قيمة (ف) 0,991 بقيمة احتمالية

أكبر من 0,05 . ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول متغير جودة

الحياة الوظيفية تعزى لمتغير السن. و هذا يدل على أن جميع أفراد العينة المدروسة باختلاف أعمارهم يحملون نفس الأفكار و التصورات حول جودة الحياة الوظيفية.

### 3.5.3. أثر المؤهل العلمي على آراء العينة حول جودة الحياة الوظيفية:

الجدول رقم (15): نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA تعزى لمتغير المؤهل العلمي

| الدالة الإحصائية | القيمة الاحتمالية | قيمة ف | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | جودة الحياة الوظيفية |
|------------------|-------------------|--------|-------------------|-----------------|----------------------|
| غير دال إحصائيا  | ,5530             | ,8020  | .                 | 3,1214          | أقل من ثانوي         |
|                  |                   |        | ,277510           | 3,5771          | ثانوي                |
|                  |                   |        | ,581950           | 3,2202          | جامعي                |
|                  |                   |        | ,607020           | 3,2000          | دراسات عليا          |
|                  |                   |        | ,154050           | 3,1089          | تقني                 |
|                  |                   |        | ,600360           | 3,3631          | تقني سامي            |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

يوضح الجدول (14) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث جاءت قيمة (ف) 0,802 بقيمة احتمالية أكبر من 0,05 . ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول متغير جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

### 4.5.3. أثر الأقدمية في العمل على آراء العينة حول جودة الحياة الوظيفية:

الجدول رقم (16): نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA تعزى لمتغير الأقدمية في العمل

| الدالة الإحصائية | القيمة الاحتمالية | قيمة ف | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | جودة الحياة الوظيفية |
|------------------|-------------------|--------|-------------------|-----------------|----------------------|
| غير دال إحصائيا  | ,5250             | ,8090  | ,427740           | 3,4911          | أقل من 5 سنوات       |
|                  |                   |        | ,611280           | 3,4786          | من 5 إلى 9 سنوات     |
|                  |                   |        | ,547620           | 3,1952          | من 10 إلى 14 سنة     |
|                  |                   |        | ,479300           | 3,2000          | من 15 إلى 19 سنة     |
|                  |                   |        | ,666770           | 3,2478          | 20 سنة فأكثر         |
|                  |                   |        | ,543810           | 3,4911          | أقل من 5 سنوات       |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

من خلال نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه الظاهرة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن قيمة (ف) 0,809 بقيمة احتمالية أكبر من 0,05. ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول متغير جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الأقدمية في العمل. وهذا يدل على أن الموظفين باختلاف أقدميتهم في المؤسسة لهم نفس النظرة اتجاه أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

### 5.5.3. أثر الوظيفة على آراء العينة حول جودة الحياة الوظيفية:

الجدول رقم (17): نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA تعزى لمتغير الوظيفة

| الدلالة الإحصائية | القيمة الاحتمالية | قيمة ف | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | جودة الحياة الوظيفية |
|-------------------|-------------------|--------|-------------------|-----------------|----------------------|
| غير دال إحصائيا   | ,523              | ,655   | ,64780            | 3,1903          | إطار                 |
|                   |                   |        | ,45384            | 3,3387          | عون تحكم             |
|                   |                   |        | ,45590            | 3,3601          | عون تنفيذ            |

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Spss.v26

يتضح من خلال الجدول أن قيمة (ف) 0,655 بقيمة احتمالية أكبر من 0,05. ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول متغير جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الوظيفة المشغولة أو منصب العمل. وهذا يدل على أن جميع أفراد العينة المدروسة يحملون نفس الأفكار و التصورات حول جودة الحياة الوظيفية.

4. الخاتمة: تناولت هذه الورقة البحثية بالدراسة و التحليل واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بمديرية توزيع الكهرباء و الغاز لولاية البيض، حيث يعد موضوع جودة الحياة الوظيفية من أهم الأسس و المرتكزات التي يجب الاهتمام بها لضمان استقرار الموارد البشرية في المنظمات.

#### 1.4. النتائج: توصلنا من خلال هذا البحث إلى النتائج التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$  بين متوسطات إجابات أفراد العينة تعزى للخصائص الشخصية (الجنس، السن، المؤهل العلمي)
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$  بين متوسطات إجابات أفراد العينة تعزى للخصائص الوظيفية (الأقدمية في العمل، الوظيفة).

- تتوافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الأجور و المكافآت، المشاركة في اتخاذ القرار، فرص الترقية و التقدم الوظيفي، الأمان و الاستقرار الوظيفي، التوازن بين الحياة و العمل) في المديرية بمستوى متوسط.
- أكثر الأبعاد انخفاضا على مستوى المديرية هو بعد المشاركة في اتخاذ القرار يليه بعد الترقية والتقدم الوظيفي.

#### 2.4. التوصيات: انطلاقا من النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم التوصيات التالية:

- التعريف بمفهوم جودة الحياة الوظيفية وإدخاله ضمن برامج تدريب الموظفين.
- الاهتمام أكثر بتحسين أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمديرية.
- الاهتمام بترقية الموظفين و فتح المجال لتقدمهم الوظيفي.

#### 5. المراجع:

- أحمد تي، و بوبكر نعرورة. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية- دراسة ميدانية بشركة سونلغاز بالوادي 01. Revue Algérienne d'Economie de gestion، 15(01).
- أسامة زياد يوسف البليسي. (2012). جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، غزة: الجامعة الإسلامية.
- خالد خالفي، و يوسف بوكرون. (جوان، 2021). دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة في الجزائر. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 07(03).
- زكية العمرابي، و نورة تماريط. (مارس، 2021). جودة الحياة الوظيفية و علاقتها بالالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية: دراسة ميدانية. مجلة العلوم الاجتماعية، 15(01).
- زهرة بختاوي، و جهيدة ضيات. (05-06 فيفري، 2020). جودة الحياة في المجال المهني من خلال قياس بعض المؤشرات دراسة ميدانية ببنك الفلاحة و التنمية الريفية بولاية أدرار، أعمال الملتقى الوطني الأول جودة الحياة و التنمية المستدامة في الجزائر- الأبعاد و التحديات-.
- فاطنة قهيري. (2020). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية. مجلة البديل الاقتصادي، 06(02)، صفحة 33.

- مصطفى سحنون، و عمر رويحي فيسة. (ديسمبر, 2019). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة شركة سونلغاز فرع ولاية المدية. مجلة المنهل الاقتصادي، 02(02).
- نسرين جاسم محمد، و عبد الرحمان طاهر شنيتير. (2015). العلاقة بين نوعية حياة العمل و الإبداع التنظيمي بحث تطبيقي في ديوان وزارة التخطيط. مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، 21(81).
- هاجر قريشي، و محمد الصالح قريشي. (2019). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحسين نوعية الخدمة العمومية المقدمة من قبل الجماعات المحلية لولاية قسنطينة. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية و الإدارية، 03(02).
- Cassio, W. (1993). ..Managing Human Resources : productivity, Quality of Work Life, profits. New York: Mcgrow-Hill,Inc.
- Havlovic, S. J. (1991). Quality of Work Life and Human resource outcomes. Industrial relations, 30(03).