

أثر بعض محددات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا على المسار الوظيفي لدى المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال

The impact of some determinants of the quality of work life on achieving satisfaction with the career path of women working in the public hospital institution, Achour Zian, Ouled Jallal

قوادرية سميرة^{1*}؛ مهني أشواق²

¹ مخبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة (الجزائر)، samira.kouadria@univ-biskra.dz

² جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، achouak.mehenni@univ-biskra.dz

تاريخ النشر: 2024/12/15

تاريخ القبول: 2024/06/08

تاريخ الاستلام: 2023/10/01

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مدى توافر بعض محددات جودة الحياة الوظيفية ودراسة أثرها في الرضا عن المسار المهني (الوظيفي) لدى المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال. وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود أثر لكل من (ظروف العمل والتحكم في العمل) في الرضا عن المسار المهني لدى العاملات، وأنه رغم الجهود المبذولة لتحقيق حياة عمل جيدة إلا أنها غير كافية، لذا وجب بذل جهود أكبر من قبل المسؤولين من أجل تحقيق الرضا عن المسار المهني لدى العاملات.

كلمات مفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الرضا عن المسار المهني، المؤسسة الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال.

Abstract:

This study aimed to measure the availability of some determinants of the quality of work life and study their impact on satisfaction with the professional path of women working At the public hospital institution, AchourZian, Ould Jalal. A set of results were reached, the most important of which is the presence of an effect for both (working conditions and work control) on satisfaction with the professional path of female workers, and that despite the efforts made to achieve a good work life, they are insufficient, so greater efforts must be made by officials to Achieving satisfaction with the career path of female workers.

Keywords: quality of work life, career path, AchourZiyan Ouled Jallal Hospital Foundation

1. مقدمة :

تعتبر المؤسسات الصحية والعلاجية من أهم الإدارات التي تسعى إلى تغطية الخدمات الصحية للمجتمع، بحيث تلعب دوراً حيوياً في الحفاظ على صحة الناس، ومن ناحية أخرى يتسبب العمل في المراكز الصحية من خلال سلسلة الأنشطة المنجزة في ظهور عوامل خطر تؤثر على الصحة العقلية وكذا جودة الحياة الوظيفية للعاملين بها، وقد احتلت أدوار المرأة في هذه المؤسسات جانبا مهما وحيزا كبيرا، فبالإضافة إلى دورها المهني فهي الطبيبة والممرضة والإدارية فإنها تتحمل دوراً آخر في إدارة أفراد أسرتها ورعايتهم، ومتطلبات حياتها الشخصية. من ناحية أخرى تدعم جودة الحياة العملية في المؤسسة بشكل كبير الموظفين لتحقيق التوازن بين أدوارهن المهنية والحياة الشخصية، فقط إذا كانت بيئة العمل مواتية. في هذا الإطار تسعى الدراسة لمعرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان بأولاد جلال والتحقق من طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا على المسار الوظيفي لدى هؤلاء الموظفين ومنه يمكن طرح الإشكالية التالية: ما أثر بعض محددات جودة الحياة الوظيفية (الرفاهية في العمل، ظروف العمل، التوازن بين العمل والحياة العائلية، التحكم في العمل، الراحة في العمل) في الرضا على المسار الوظيفي لدى العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال؟

ولفحص إدراك الموظفين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية لواقع جودة الحياة الوظيفية بمؤسستهن وأثر ذلك في رضاهن عن مساراتهن الوظيفية قمنا بصياغة الفرضيات التالية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمحددات جودة الحياة الوظيفية المدروسة مجتمعة في الرضا عن المسار الوظيفي للموظفات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال. وتتفرع الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- H₁: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرفاهية العامة في الرضا عن المسار الوظيفي للموظفات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال.
- H₂: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لظروف العمل في الرضا عن المسار الوظيفي للموظفات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال.

أثر بعض محددات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا على المسار الوظيفي لدى المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية
الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال.

- H₁₃: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين العمل والحياة العائلية في الرضا عن المسار الوظيفي للموظفات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال.
- H₁₄: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحكم في العمل في الرضا عن المسار الوظيفي للموظفات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال.
- H₁₅: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعدم الاجتهاد في العمل (الراحة) في الرضا عن المسار الوظيفي للموظفات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال.

2. الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية

1..2. نشأة وتطور مفهوم جودة الحياة الوظيفية

يعتبر مفهوم جودة الحياة الوظيفية مفهوماً أوسع من سلسلة طويلة من القوانين التشريعية التي بدأت في أوائل القرن العشرين، والتي تشمل قوانين عمالة الأطفال، قانون معايير العمل العادل والذي حدد ساعات العمل بثمان ساعات في اليوم، وأربعين ساعة عمل في الأسبوع، وقوانين تعويض العمال أثناء إصابات العمل، مع إلغاء العديد من ظروف العمل الخطرة. كما أن المفهوم أوسع من أهداف الحركة النقابية التي أحرزت تقدماً سريعاً في الثلاثينيات والأربعينيات من القرن الماضي، عندما تم التركيز على الأمن الوظيفي، والإجراءات القانونية الواجب تطبيقها في مكان العمل والمكاسب الاقتصادية للعامل. ولقد شهدت الخمسينيات والستينيات تطوير نظريات مختلفة من قبل علماء النفس مفادها وجود علاقة إيجابية بين الروح المعنوية للعامل والإنتاجية حيث تؤدي العلاقات الإنسانية المحسنة إلى تعزيز كليهما، مع إدراج عدة محاولات إصلاحية في الستينيات للحصول على فرص عمل متكافئة وخطط لإثراء الوظائف (Walton, 1973, p. 12). تم استخدام مصطلح جودة الحياة الوظيفية لأول مرة في أواخر الستينيات، حيث نشأ هذا المصطلح مع شركة General Motors و United Auto Worker ولقد تم صياغته من قبل Irving Blueston، والذي بدأ كمتغير يعبر عن مستوى رضا العمال وتطور إلى نهج وسلسلة من البرامج المصممة لزيادة إنتاجية العاملين (Schalock, 1990, p. 102). لقد أدى التعاون في إدارة العمل إلى توجيه عمليات تطوير وتنفيذ جهود جودة الحياة الوظيفية المبكرة، انتهت ببيئة عمل تسودها

مشاركة الموظفين في جهود حل المشكلات واتخاذ القرار لتحسين حياتهم العملية. بالإضافة إلى ذلك، أصبحت مواقف الإدارة أكثر اهتمامًا برفاهية الأفراد، الأمر الذي يؤكد على العلاقات الشخصية الإيجابية وظروف العمل المحسنة بشكل عام (Boukhemkhem, 2015). كانت أوائل السبعينيات فترة خصبة لتكثيف البحث ومحاولات لتوضيح تعريف جودة الحياة الوظيفية، وقد تجسد ذلك من خلال المؤتمر الدولي حول جودة حياة العمل الذي عقد في الفترة من 24 إلى 29 سبتمبر 1972 في Arden House، نيويورك. توجت نتائج هذا المؤتمر بضرورة تنسيق الجهود من قبل الباحثين والمنظمات المعنية من أجل بناء مجموعة أسس نظرية في مجال البحث في جودة الحياة الوظيفية. ومنه تم إنشاء المجلس الدولي لجودة الحياة العملية في أوت 1973، بهدف تعزيز البحث وتبادل المعلومات المتعلقة بالصحة العقلية في العمل (Martel & Dupuis, 2006, pp. 334-335). في عام 1975 قام الباحث Seashore بتقديم تصور لجودة الحياة الوظيفية على أساس ثلاث مستويات من الجهات الفاعلة في بيئة العمل، المتمثلة في الموظف، المؤسسة والمجتمع. وقد اختلف هذا النهج عن المفهوم السابق الذي كان مقتصرًا على الموظفين في أسفل الهرم التنظيمي، استمر الاهتمام بالتكامل الذي بدأه Seashore بعد عشر سنوات بنظرة أكثر شمولية لدور الفاعلين الثلاثة على اعتبار المنظور التكاملي لجودة حياة العمل باعتبارها حركة اجتماعية لها تداعيات تتجاوز الإطار التنظيمي (هريكش و حديد، 2020).

2.2. تعريف جودة الحياة الوظيفية

بمرور الوقت تطور العمل في أغراضه وكذلك في مفهومه، فلم يعد مجرد وسيلة للعيش، بل أصبح عملية متعددة الجوانب، حيث تم وضع الإنسان مركزًا للاهتمام والقيادة. بعد تطور العمل ظهرت جودة الحياة الوظيفية التي تركز على الفرد. وما همها هو محاولة توفير ظروف عمل جيدة للعامل، حتى يتم إنجاز مهامه بارتياح ورفاهية (Timossi, Pedroso, De Francisco, & Pilatti, 2008, p. 3)، تم نشر العديد من التعريفات حول جودة الحياة الوظيفية سيتم سرد بعضها للتوضيح: عرفها Ford (1973) على أنها نهج أو طريقة يتم فيها استخدام تقنيات أو أساليب لتحسين العمل (Sojka, 2014, p. 90).

284). ووفقاً لـ Richard Walton (1977)، فإن جودة الحياة المهنية هي ثقافة العمل التي تعمل كحجر الأساس. بحيث ينبغي الاعتراف بثقافة العمل وتحسينها لتعزيز نوعية الحياة العملية للمؤسسة (Patil & Swadi, 2014). أما Robbins (1989) فقد عرفها على أنها عملية تستجيب من خلالها المؤسسة لاحتياجات الموظفين من خلال تطوير آليات تسمح لهم بالمشاركة الكاملة في اتخاذ القرارات التي تصمم حياتهم في العمل (Verma & Monga, 2015, p. 49). وحسب Nadler و lawler (1983) تعتبر جودة الحياة الوظيفية كطريقة للتفكير في العمل والأشخاص والمؤسسات. تشمل عناصرها المميزة القلق بشأن تأثير العمل على الأشخاص بالإضافة إلى الفعالية التنظيمية والتوجه نحو المشاركة في القرارات التي تؤثر على وظيفة الفرد بشكل خاص والعمل بشكل عام (Baba & Jamal, 1991, p. 379). حدد Sirgy وآخرون (2001) جودة الحياة الوظيفية على أنها رضا الموظف على مجموعة متنوعة من الاحتياجات من خلال الموارد والأنشطة والنتائج الناشئة عن المشاركة في مكان العمل وبالتالي فإن الحاجة إلى الرضا الناتج عن الخبرات في مكان العمل تساهم في الرضا الوظيفي والرضا في مجالات الحياة الأخرى. ويرى البلبيسي (2012) بأنها السياسات والإجراءات وكذا العمليات التي تنفذها المؤسسة والرامية إلى تحسين وتطوير الحياة الوظيفية وكذلك الشخصية للعاملين، الأمر الذي ينعكس على أداء المؤسسة واستمرارية نجاحها (محمد السيد، 2018، صفحة 244). وهي بالنسبة لـ Farias وآخرون (2020) مجموعة خيارات الرفاهية التي تهدف إلى تحقيق التوازن الديناميكي والمتساوي لمتطلبات العاملين المتعددة من النواحي البيولوجية، النفسية والاجتماعية والتنظيمية (عبدالله و حسين، 2022، صفحة 226).

2.3. أهداف جودة الحياة العملية

تتمثل بعض أهداف جودة الحياة الوظيفية في (Sharma & Swami, 2019, p. 83):

- تقليل التوتر بين الموظفين؛ وتحفيزهم على التعلم أكثر فأكثر وجعل بيئة العمل صحية لهم؛
- إدخال برامج تنمية جديدة وفعالة بين الحين والآخر، وتطبيق أفضل السبل لتشكيل الإستراتيجيات حسب التغيرات الداخلية والخارجية. وتعزيز الإنتاجية والالتزام والمساءلة تجاه المنظمة.

◀ بناء علاقة تقدمية في وقت العمل وبعده، رفع مستوى رضا العاملين، رفع معنوياتهم وتوفير الصحة والسلامة في مكان العمل مع الأخذ بالتدابير لتجنب المخاطر؛

◀ تحسين الاتصال على جميع مستويات المؤسسة وبناء روح العمل الجماعي فيما بين الموظفين؛

2. 4. أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تساهم جودة الحياة الوظيفية في تيسير أداء الأعمال بأريحية، حيث يرتبط المفهوم ارتباطاً وثيقاً بمبادئ الرضا الوظيفي، الروح المعنوية، الرفاهية والفعالية وحماية الموظفين. على عكس نهج الإثراء الوظيفي ومعالجة المعلومات الاجتماعية، لا تستند نوعية حياة العمل إلى نظرية معينة ولا تدعو إلى تقنية محدّدة ذاتها، فالحياة الوظيفية تهتمّ بالمناخ العام للعمل. ولقد قدم الباحثون العديد من مكونات جودة الحياة الوظيفية (Boukhemkhem, 2015, p. 140). ووفقاً لـ Walton (1973)، يتأثر الموظفون بغض النظر عن مهنتهم، بعدم الرضا عن الحياة في العمل (Fernandes, et al., 2017). وهو نموذج له علاقة مباشرة بدوافع الأفراد واحترام الذات والرضا، مع مراعاة الاحتياجات والرغبات والمسؤولية الاجتماعية للموظفين (Paula, et al., 2022). ولقد حدد Walton ثمانية أبعاد لقياس جودة الحياة الوظيفية تتمثل في الآتي (Kanten, 2014, pp. 254-255): التعويض العادل والمناسب، ظروف عمل صحية وامنة، استخدام وتطوير القدرات البشرية، فرص النمو الوظيفي، الحياة العملية والحياة الشخصية، الدستورية في تنظيم العمل، الاندماج الاجتماعي، الأهمية الاجتماعية للعمل.

أما Easton & Edwards, Van Laar (2007) فقد حددوا ستة عوامل نفسية اجتماعية ساهمت بشكل جوهري في جودة الحياة الوظيفية تتمثل في الرضا عن المسار الوظيفي، الرفاهية العامة، ضغوط العمل، التحكم في العمل، التوازن بين العمل والمنزل، ظروف العمل (Easton & Vaan laar, 2013, p. 46) وهي على النحو التالي: (الهداب و المخلافي، 2020) (chen, et al., 2014, p. 59):

◀ الرضا عن المسار الوظيفي (المهني) (Job and Career Satisfaction (JCS): وتعني الرضا

الذي يشعر به الأفراد تجاه عملهم ويشمل مستوى الشعور الإيجابي والرضا والحماس بشأن العمل، حيث يمكن من خلاله قياس رضا الأفراد عن عملهم، وما إذا كانت الأدوار والأهداف محددة

بوضوح، والمكافئات الجيدة، تمكن الأفراد من تحقيق تطوره الشخصي، تحسن مسيرته المهنية تلبية
احتياجاته من التدريب

➤ **الرفاهية العامة (General Well-Being (GWB):** يتم تقييم الرفاه العام لفرد ما من منظور
الرضا العام عن الحياة، وجودة الحياة العامة، بالإضافة إلى مشاكل الصحة العقلية مثل الاكتئاب
واضطرابات القلق.

➤ **ظروف العمل (Working conditions (WCS:** هو مدى الرضا الذي يشعر به الموظف
بشأن الظروف التي يعمل فيها، وعن الموارد الأساسية والأمان اللازمين لأداء عمله بفعالية. ويشمل
ذلك جوانب البيئة العملية مثل الضوضاء والحرارة، أنماط المناوبات وساعات العمل والأجور
والأدوات والمعدات والسلامة والأمن. يرتبط عامل WCS بـ JCS، حيث يعكس JCS الدرجة
التي يوفرها مكان العمل للموظف أفضل الأشياء في العمل، في حين أن عامل WCS على
النقيض من ذلك، يعكس الدرجة التي يلبي بها مكان العمل متطلبات الموظف
الأساسية (Parameswari & Kadhiravan, 2011, p. 47)

➤ **التوازن بين العمل والمنزل (Home- Work Interface (HWI:** يقيم الدرجة التي يشعر
بها الموظفون بأن لديهم السيطرة على متى وأين وكيفية العمل، كما يعكس اعتقاد الفرد بأن لديه
حياة مستوفاة داخل وخارج العمل ومدى تقدير الموظفين لدعم أصحاب العمل لحياتهم الشخصية،
فالمتطلبات المنزلية يمكن أن تؤدي إلى صعوبة لدى الشخص للحضور إلى العمل عندما يحتاجون
إليه، كما تعني أيضا أنهم لا يمتلكون طاقة كافية عند العمل وفي المقابل يمكن أن يؤدي متطلبات
العمل وضغطه إلى شعور الفرد بعدم القعدة على ترك العمل وراءه، وربما لا يتعافى بعد العمل،
بالإضافة إلى شعوره بعدم امكانيته للاستثمار في باقي جوانب حياته كما يرغب (Easton &
Van Laar, 2012).

➤ **التحكم في العمل (Control at Work (CAW:** وتعني إلى أي مدى يمكن للفرد ممارسة
السيطرة على قراراته في العمل، إنها في الأساس قدرة الفرد على التحكم فيما يحدث في عمله، وتشير

إلى الحرية في مكان العمل، حيث يمكن للموظف أن يحصل على الحرية في تحديد ما يمكن فعله في العمل وكيف يمكنه القيام به. يفضل الموظفون في الوقت الراهن الوظائف التي توفر لهم الحرية في اتخاذ بعض القرارات بالإضافة إلى المسؤوليات. كما يفضلون ألا يتم توجيههم بل يتم تشجيعهم على العمل بشكل مستقل، مما يؤدي إلى العديد من المشاعر الإيجابية (Ashraf & Siddiqui, 2020).

➤ **الاجتهاد في العمل (Stress At Work (SAW):** يتم تحديد عامل الاجتهاد في العمل من خلال مدى إدراك الفرد أنه يعاني من ضغوط مفرطة ويشعر بالتوتر في العمل، حيث أن الاجتهاد يعبر عنه من خلال ردود فعل سلبية لدى شخص ما نتيجة للضغط المفرط إزاء المتطلبات التي يواجهها، فالاجتهاد في العمل يعتمد على التصورات الفردية حول الموقف وما إذا كان يعتقد أنه يستطيع التأقلم. وهو أيضا عبارة عن استجابة جسدية وعاطفية ضارة تحدث عندما لا تتناسب متطلبات العمل مع قدرات الموظف أو موارده أو احتياجاته (Easton & Van Laar, 2012).

ومن خلال دراستنا هذه سنعزل المتغير الرضا عن المسار المهني باعتباره متغير تابع والبحث في علاقته بباقي محددات جودة الحياة الوظيفية (كمتغير مستقل) من خلال دراسة أثر هذه الأخيرة فيه.

2. 5. جودة الحياة الوظيفية والمرأة:

لطالما اقتصر دور المرأة على الطهي والتنظيف وتربية الأطفال وما إلى ذلك. وكان يُنظر إليها على أنها مانحة للرعاية أو خادمة منزل. لكن الأمر اختلف في الوقت الحالي، فقد أصبح لديهم دور مهم يلعبونه حتى خارج المنزل، ومع تحسن فرص التعليم والعمل اليوم، فقد أصبحت معظم المنازل ذات دخل مزدوج بسبب زيادة النفقات والضروريات. كما أدى التوسع في التعليم العالي إلى تعزيز فرص العمل للنساء وهناك تحول في نماذج الأدوار من ربات البيوت إلى النساء المهنيات الناجحات. ولقد حققت النساء تقدماً هائلاً في كل مناحي الحياة وحدثن بصمة أينما كن. لكن دورها في المنزل لم يتغير كثيراً. فالمرأة لا تزال تقوم

بالأعمال المنزلية وترعى أفراد الأسرة وتدير المنزل. ومع زيادة الضغوط في مكان العمل والمطالب المهمة في المنزل، يصبح التوازن بين العمل والحياة على المحك (Thriveni & Rama, 2012, p. 226).
لقد مرت العديد من الموظفات بصعوبات كبيرة، ولكن بسبب التزامهن المطلق والمثابرة فقد تمكن من خلق انطباع على الإدارة وأثبتت للعالم أنه لا يمكنهن فقط القيام بمهام متعددة في العمل ولكن أيضاً التعامل مع العمل وحياتهن الشخصية على حد سواء ويمكن ذكر بعض القضايا التي قد تؤثر على المرأة في العمل والمتمثلة في الاتي (Shanmugam & Rajeswari, 2022, pp. 654-655):

◀ تضارب العمل والمنزل **With Relationship at Work and Home Conflict**.

◀ **توقعات المرأة في مكان العمل (Workplace Expectation):** في الوقت الحاضر، يتوقع من النساء أن تتنافس مع الرجال في مكان العمل، وبالتالي يتوجب عليهن العمل بجهد أكثر للوصول إلى نفس المستوى، على الرغم من عدم تمتعهن بالقدرة الجسدية للتعامل مع الأعمال الشاقة، إلا أنهن يجدن أنفسهن في حالات تفاوت في الوظائف والأجور، حتى عندما يحملن مناصب عليا أو دورا مهما في العمل، ما يزال من المتوقع أن يعودن إلى المنزل ويتحملن مسؤولية المطبخ وإدارة المنزل.

◀ **نقص التوازن والاجهاد (Lack of Balance and Stress):** من المعروف أن النساء والرجال على حد سواء يواجهون ضغوطا نفسية، وهذه الضغوط نتيجة مباشرة لتوقعات العمل المنزلي والمهام، التي تستنزف الوقت في مكان العمل وتؤدي إلى احداث توتر وقلق نفسي. غالبا ما تواجه النساء في هذه الحالات مشاكل صحية ونفسية أكثر من الرجال.

◀ **رعاية الأطفال (Care of Kids).**

◀ **امتداد فترة العمل للمجموعات المختلفة من النساء:** نتيجة لضغوط التقاليد المقبولة، فإن الفئة الأكثر عددا من النساء، هي تلك اللائي يتزوجن وينجبن أطفالا مع وجود الزوج، والتي تميل على العموم إلى أن تكون لديهن فترات عمل أقصر. ي حين تعمل النساء اللائي لديهن أطفال ولكن ليس لديهن زوج لدعمهن (مطلقات أو أرامل أو زوجهن معاق) سنوات عمل أطول، على الرغم من مسؤولياتهن الثقيلة في المنزل وتربية الأطفال، لأن لديهن حافزا اقتصاديا قويا ولأن التقاليد المجتمعية لا

تعارض عملهن، والنساء المتزوجات والمطلقات ولكن ليس لديهن أطفال وكذا النساء العازبات لديهن فترات عمل أطول حتى تقارب فترات عمل الرجال تقريباً، كما يتواجدن في مواقع ذات مسؤولية وسلطة ودخل أعلى (Agassi, 1975).

3. الجانب التطبيقي

3.1. **منهج الدراسة وإجراءاتها:** اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهجين التحليلي والوصفي؛ كما تم قياس جودة الحياة الوظيفية باستخدام "مقياس جودة الحياة المتعلقة بالعمل" Quality Of Life Related Work (QoLrW) الذي طوره كل Easton and van laar (2018). يتكون مجتمع دراستنا من جميع موظفات المؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال، والبالغ عددهن 295 موظفة، وتم اعتماد طريقة العينة العشوائية من مجتمع الدراسة حيث وزعت 150 استبانة وتم استرداد 90 استبانة كانت جميعها صالحة للتحليل. وقد طلب من المستجيبات تقييم مستوى موافقتهن على فقرات الاستبيان من خلال مقياس ليكرت الموضح في (الجدول 1):

الجدول رقم 1: درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	غير موافقة بشدة	غير موافقة	محايدة	موافقة	موافقة بشدة
الوزن	1	2	3	4	5
قيمة المتوسط الحسابي	1-1.80	1.81-2.60	2.61-3.40	3.41-4.20	4.21-5

3. 2. ثبات واتساق أداة الدراسة:

أ. ثبات أداة الدراسة:

الجدول 2: اختبار الموثوقية لاستبيان جودة الحياة الوظيفية.

متغيرات وأبعاد	عدد الفقرات	(AlphaCronbach) الموثوقية	الصدق
الرغابية العامة GWB	4	0.817	0.903
ظروف العمل WCS	3	0.827	0.909
التوازن بين العمل والمنزل HWI	3	0.853	0.923
التحكم في العمل CAW	3	0.797	0.892
عدم الاجهاد في العمل SAW	3	0.692	0.831
الرضا عن المسار الوظيفي JCS	4	0.767	0.875
المجموع	20	0.925	0.961

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

من الجدول يتضح أن معامل الثبات الكلي لأداة البحث بلغ (0.925) ومعامل الصدق (الجزر التربيعي لمعامل الثبات) بلغ (0.961) وهما معاملان مرتفعان، كما تعتبر جميع معاملات الثبات والصدق مرتفعة أيضاً، وبهذا نكون قد تأكدنا من ثبات أداة البحث، مما يجعلنا على ثقة بصحتها وصلاحياتها للتحليل.

ب- الاتساق الداخلي بين أبعاد الاستبانة والاستبانة ككل: تم تقييم صلاحية الاتساق الداخلي على نفس العينة المكونة من 90 موظفة باستخدام معامل بيرسون للارتباط بين قيمة كل بعد لجودة الحياة الوظيفية وكذا الرضا عن المسار الوظيفي والقيمة الاجمالية للاستبيان على النحو التالي (الجدول 3):

الجدول 3: معاملات الاتساق الداخلي للاستبانة

الأبعاد	Person's (r)	مستوى الدلالة
الرضا عن المسار الوظيفي JCS	0.793	0.000
الرفاهية العامة GWB	0.832	0.000
ظروف العمل WCS	0.806	0.000
التوازن بين العمل والمنزل HWI	0.695	0.000
التحكم في العمل CAW	0.799	0.000
الاجتهاد في العمل SAW	0.724	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع معاملات الارتباط كانت مرتفعة (أكبر من 0.60) وهذا يدل

على وجود اتساق قوي بمعنى أن الأسئلة تقيس المتغيرات بشكل فعال.

3.3. تحليل البيانات ونتائج الدراسة: تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 24، وتم استخدام كلا من الإحصاء الوصفي والتحليلي. وسيتم عرض نتائج الدراسة في الأقسام الفرعية التالية:

أ. خصائص عينة الدراسة: يسعى هذا القسم إلى تحليل الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للعاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال، كما هو موضح في الجدول 4.

أثر بعض محددات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا على المسار الوظيفي لدى المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية
الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال.

الجدول 4: الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للعاملات في المؤسسة محل الدراسة

المتغيرات الديموغرافية	التكرار	النسبة المئوية %
الفئة العمرية	11	12.2
	45	50
	34	37.8
الحالة الاجتماعية	58	64.4
	29	32.2
	00	00
	3	3.3
عدد الأبناء المعالين	37	41.1
	41	45.6
	12	13.3
	00	00
التصنيف الوظيفي	7	7.8
	10	11.1
	67	74.4
	6	6.7
سنوات الخبرة	21	23.3
	29	32.2
	26	28.9
	14	15.6

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

بالنسبة لعمر المبحوثات أظهرت النتائج أن غالبية المبحوثات ينتمون إلى الفئة العمرية من 25-35 سنة حيث يمثلون نصف العينة، تليها فئة 36-45 سنة بنسبة 37.8 % ثم فئة أقل من 25 سنة بـ 12.2%. وعموماً يمكن تفسير انعدام الفئة أكبر من 45 سنة إلى أن المؤسسة شهدت مؤخراً تقاعد العديد من الموظفات خاصة الممرضات (والقابلات تحديداً)، وفي المقابل توظيف محتشم للموظفات الجدد. أما بالنسبة الحالة الاجتماعية وعدد الأولاد فإن أغلب الموظفات متزوجات وتعمل أطفالا وهو إحدى أهم العوامل التي دفعتنا لاختيار فئة النساء لدراستنا؛ حيث تواجه النساء في كثير من الأحيان تعارضا بين ما يرغبن فيه وبين أسرهن، خاصة عندما يكن متزوجات ويعتمدن بشكل كبير على أزواجهن في اتخاذ القرارات في حياتهن. وقد ينجم عن ذلك مشكلات في الثقة ويولد الأناية، حيث ينتهي الأمر في معظم الحالات إلى أن تكون مرحلة صعبة للموظفات (Agassi, 1975). وبالنسبة للتصنيف الوظيفي فإن الشبه طبي كانت الفئة الغالبة بـ 74.4% وهي نتيجة منطقية لأن أغلب الموظفات بالمؤسسة محل الدراسة ممرضات مع وجود بعض الطبيبات المناوبات، فحجم المؤسسة الاستشفائية وعدد الأسرة البالغ فيها يحتاج طاقم كبير لتغطية خدمته. وبالنسبة للخبرة المهنية فإن المؤسسة محل الدراسة تضم فئة مجموعة من العاملات ذات خبرة تفوق الخمس سنوات لذا لا بد لها أن تسعى لتستفيد من هذه الخبرات للنهوض بأداء المؤسسة محليا ووطنيا.

ب. مستوى جودة الحياة الوظيفية والرضا عن المسار الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة:

تم استخدام المتوسطات الحسابية لقياس مستوى توافر محددات جودة الحياة الوظيفية من منظور العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية، وكذا مستوى رضاهن عن مسارهن الوظيفي، ويتم عرض النتائج كما هو مبين في الجدول 5:

أثر بعض محددات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا على المسار الوظيفي لدى المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية
الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال.

الجدول 5: واقع محددات جودة الحياة الوظيفية والرضا عن المسار الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة

أبعاد ومتغيرات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول	الترتيب
الرفاهية العامة	2.86	1.176	متوسط	2
ظروف العمل	2.83	1.163	متوسط	3
التوازن بين العمل والمنزل	2.97	1.306	متوسط	1
التحكم في العمل	2.74	1.127	متوسط	4
الراحة في العمل	2.58	1.100	منخفض	5
الرضا عن المسار الوظيفي	2.85	1.195	متوسط	/

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

من الجدول نلاحظ ان البعد المحدد لجودة الحياة الوظيفية (التوازن بين العمل والمنزل) جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.97 وانحراف معياري 1.306 وبمستوى قبول متوسط، حيث أبدت أغلب المبحوثات أنهن رغم محاولتهن للموازنة بين حياتهن العملية من جهة والأسرية من جهة أخرى إلا أنه ورغم بعض الجهود المحتشمة لمسؤولي المؤسسة لمساعدتهن في ذلك إلا أنها غير كافية، وأبدن أن ذلك يكون صعبا خاصة في المناسبات العائلية أو الدينية كالأعياد عندما تصادف عملهن كمداومات، خاصة وأنه بسبب النقص في القدرة على سد متطلبات المرضى (المتزايد عددهم) يصعب الحصول على عطل، وحتى أنه يوجد عطل سنوية لم تستفد منها العاملات لحد الآن. وكذا صعوبة متابعة أولادهن في مشوارهن الدراسي بالذهاب لمؤسساتهم التعليمية أو لايصلهم للمدرسة نظرا لتوقيت العمل وصرامة المسؤولين في متابعتهم. ومع ذلك أبدن المبحوثات ارتياحهن من أن ضغوط العمل أقل شدة بالمقارنة بالأعوام الماضية التي عرفت ظهور وباء كورونا. وبالنسبة لباقي المحددات فقد جاءت بمستوى قبول متوسط ماعدا الراحة (عدم الإجهاد) في العمل؛ حيث أبدت المبحوثات رضا نسبي حول ظروف العمل خاصة ما تعلق بجانب التعامل مع الزملاء وكذا مع الوظيفة، وكذا القدرة على التحكم بالعمل إذا ما توافرت المواد اللازمة لأداء العمل والعوامل المناسبة لذلك، من جهة أخرى تكاد تتفق المبحوثات أن عملهن مجهد ويسبب الكثير من التوترات خاصة إذا ما تعلق الأمر بالمرضى، خاصة مصلحة الولادات التي تستقبل العديد من الوافدات

من مناطق عديدة (سيدي خالد، البساس، راس الميعاد، الدوسن،... والعديد من مناطق الظل المحيطة بالولاية)، كما أبدت المبحوثات استيائهن من نقص بعض المواد والمستلزمات الطبية اللازمة وهو ما يسبب لهن في كثير من الأحيان مشاكل مع المرضى ويخلق جوا مشحونا بالمؤسسة، وكذا عدم توفر المرافق اللازمة لقضاء فترة راحتهم. أما بالنسبة لمستوى الرضا عن المسار المهني فقد كان متوسطا، حيث لا يتم توضيح الأهداف بشكل كاف من قبل المسؤولين (خاصة للممرضات)، كما تشعر أغلب المبحوثات أنهن لا يلقين الدعم والتشجيع الكافيين لتطوير ذاتهن كما لا تتاح لهن الفرص الكافية والتدريبات اللازمة لتنمية أنفسهن والتطور في مسارهن الوظيفي.

ت. اختبار الفرضيات:

H₁: يوجد أثر لمحددات جودة الحياة الوظيفية المدروسة على الرضا عن المسار المهني لدى المرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال عند مستوى دلالة 0.05. تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysais of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية والجدول رقم 6 يبين ذلك.

الجدول 6 : نتائج تحليل التباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة	R	R ²
الانحدار	38.682	5	7.736	16.928	0.000	0.5020.708	
الخطأ	38.389	84	0.457				
المجموع الكلي	77.070	89					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (6) يتضح أن قيمة F المحسوبة بمستوى الدلالة (0.000) وهو اقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha=0.05$)، وبهذا نستدل على صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية. كما يتضح أن معامل الارتباط R بين محددات جودة الحياة الوظيفية بشكلها الإجمالي كمتغير مستقل والمتغير التابع "الرضا عن المسار المهني للمرأة العاملة" يقدر بـ (0.708) وهذا يدل

أثر بعض محددات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا على المسار الوظيفي لدى المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية
الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال.

على وجود ارتباط موجب وقوي بينهما، كما نلاحظ أن معامل التحديد R^2 يساوي (0.502) وهذا يعني أن (50.2 %) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع المتمثل في " الرضا عن المسار المهني للمرأة العاملة " تعود إلى التغيرات الحاصلة في المتغير المستقل " محددات جودة الحياة الوظيفية " والباقي ينسب لعوامل أخرى غير داخلة في النموذج، وبالتالي فقوة التفسير متوسطة، وبناء على صلاحية النموذج يمكننا اختبار الفرضية الرئيسية بفروعها المختلفة. كما هو مبين في الجدول رقم 7 وذلك كما يلي:

جدول رقم 7: نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر بعض محددات جودة الحياة الوظيفية مجتمعة في الرضا عن المسار المهني للمرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال

المتغيرات المستقلة	قيمة B	Bet a	قيمة t	مستوى الدلالة t
(Constante)	0.663		2.606	0.011
الرفاهية العامة	0.084	0.088	0.777	0.439
ظروف العمل	0.277	0.313	2.858	0.005
التوازن بين العمل والمنزل	0.011	0.015	0.160	0.873
التحكم في العمل	0.343	0.368	3.476	0.001
الراحة في العمل	0.056	0.058	0.600	0.550

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

الخاتمة:

يتضح لنا من الجدولين رقم 6 و 7 فإن قيمة ($F=16.928$ ، مستوى الدلالة = 0.000)، وبما أن قيمة دلالة الاختبار أقل من مستوى الدلالة (0.05) فإننا نقبل الفرضية الرئيسية والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمحددات جودة الحياة الوظيفية مجتمعة في الرضا عن المسار المهني لدى المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال. ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول الأخير أيضا فإنه يوجد أثر لبعض محددات جودة الحياة الوظيفية المدروسة فقط في الرضا عن المسار المهني للمرأة العاملة بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة (0.05)؛ حيث بينت النتائج عدم وجود أثر

لكل من الرفاهية العامة، التوازن بين العمل والمنزل، الراحة في العمل في الرضا عن المسار المهني للمرأة العاملة بالمؤسسة محل الدراسة، حيث كان مستوى الدلالة لكل منهم أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.005. كما وجدنا أثر لكل من ظروف العمل والتحكم في العمل في الرضا عن المسار المهني للمرأة العاملة بالمؤسسة محل الدراسة، وعليه فإننا نرفض الفرضيتين الصفريتين ونقبل الفرضيتين الرئيسيتين، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكل من ظروف العمل والتحكم في العمل في الرضا عن المسار المهني للمرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

ومن خلال النتائج أيضا توصلنا إلى وجود نقص في الجهود التي يبذلها مسؤولي المؤسسة محل الدراسة لمساعدة العاملات بالمؤسسة لتحقيق التوازن بين عملهن وحياتهم العائلية. ورغم وجود ظروف عمل مرضية نوعا ما خاصة ما تعلق بجانب التعامل مع الزملاء وكذا مع الوظيفة، وكذا القدرة على التحكم بالعمل إذا ما توافرت المواد اللازمة لأداء العمل والعوامل المناسبة لذلك، إلا أن العاملات يعانين من الاجهاد الكثير من التوترات خاصة إذا ما تعلق الأمر بالمرضى بسبب العدد المتزايد لعدددهم، كما تعاني العاملات من مشكل نقص بعض المواد والمستلزمات الطبية اللازمة وهو ما يسبب لهن في كثير من الأحيان مشاكل مع المرضى ويخلق جوا مشحونا بالمؤسسة. كما أنه لا يتم توضيح الأهداف بشكل كاف ولا يتم تقديم الدعم والتشجيع والتدريب الكافيين لتمكين النساء العاملات بالمؤسسة محل الدراسة لتنمية أنفسهم والتطور في مسارهن الوظيفي.

المقترحات:

على المؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال بدل الجهود أكثر لخلق بيئة عمل جيدة ولإدراك العاملات لهذه البيئة باعتبارهن محور هام في أداء هذه المؤسسة ونظرا لحساسية عمل هذا النوع من المؤسسات، وبناء عليه يمكننا تقديم بعض المقترحات فيما يلي:

- على المسؤولين العمل على تفعيل سياسة التوظيف أكثر حتى يتسنى للموظفات أخذ عطلهن أو عطل في المناسبات العائلية والاجتماعية، أو منح حوافز معنوية أو مادية مغرية تجعلهن يشعرن بالرضا رغم عملهن في هذه المناسبات.

أثر بعض محددات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا على المسار الوظيفي لدى المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية
الاستشفائية عاشور زيان أولاد جلال.

- التفكير في إنشاء حضانة خاصة بأبناء عمال وعاملات المؤسسة خاصة ليكون بالهن مرتاح على اولادهن أو توفير النقل لأبنائهم حتى يطمئن من هذا الجانب، والمرونة في منح الإذن لهن لتفقد أولادهن في المدرسة إن تطلب الأمر.
- الاهتمام أكثر بالبيئة المادية للعمل وتوفير المرافق اللازمة لقضاء فترات الراحة مثل مقهى ومطعم بالمؤسسة وكذا أماكن خضراء بدلا من المكاتب، أسرة المرضى الفارغة التي تقضي العديد من العاملات راحتهم فيها،
- توفير المواد الطبية اللازمة لأداء العمل.
- توضيح الأهداف للعمال والعاملات وإشراكهن في بعض القرارات خاصة ما تعلق بوظيفتهن، وتوضيح فرص التطور، وتقديم التدريبات والمساعدة اللازمة لذلك.
- الاستماع أكثر لإنشغالات العاملات باعتبارهن حلقة وصل بين المؤسسة والمرضى وفتح باب الحوار أكثر حتى يتسنى اتخاذ قرارات أكثر فاعلية.

الاحالات والمراجع:

1. Agassi, J. B. (1975). The quality of women's working life. *The Free Press*, 1, 98-280.
2. Patil, S. L., & Swadi, Y. S. (2014). Quality of Work Life : A Review. *Aripex- Indien Journal Of Resarch*, 3(11), 146-148.
3. Sojka, L. (2014). Specification of the Quality of Work Life Characteristics in the Slovak Economic Environment. *Sociológia-Slovak Sociological Review*, 46(3), 283-299.
4. Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(3), 54-59.
5. Thriveni, K. K., & Rama, D. V. (2012). Impact of Demographic Variable on Work-Life Balance of Women Employees (with Special reference to Bangalore City). *International journal of Advances Management and Economics*, 1(6), 226-229.
6. Verma, P., & Monga, O. P. (2015). Understanding Quality of Work Life in Contemporary World. *International Journal of Emerging Research in Management & Technology*, 4(4), 49-53.
7. Ashraf, T., & Siddiqui, D. A. (2020). The impact of employee engagement on employee retention: The Role of Psychological Capital, control at work, general well-being, and job satisfaction. *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.3683155
8. Baba, V. V., & Jamal , M. (1991). Routinization of job context and job content as related to employees' quality of working life: A study of Canadian nurses. *Journal Of Organizational Behavior*, 12, 379-386.
9. Boukhemkhem, D. (2015). Quality of work life: Theoretical concepts and evaluation Case study of employees of Jijel University. *Economie & Société*, 131-162.
10. chen, W.-S., Haniff, J., Siau, C.-S., Seet, W., loh, S.-F., Abdjamil, M. H., . . . Baharum, N. (2014). Psychometric Properties of the Malay Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale in Malaysia. *World Journal of Social Science Research*, 1(1), 57-67.
11. Easton , S., & Van Laar, D. (2012). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life* (éd. 1). Portsmouth: University of Portsmouth.
12. Easton, S., & Vaan laar, D. (2013). Evaluation of Quality of Working Life As an outcome for Work-based Counselling and Psychological therapy. *Counselling Psychology Review*, 28(3), 43-47.
13. Fernandes, R. B., Martins, B. S., Caixeta, R. P., Filho, C. G., Braga, G. A., & Antoniali, L. M. (2017). Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Espacios*, 38(3), 5.
14. Kantén, P. (2014). Effect Of Quality Of Work Life (Qwl) On Proactive And Prosocial Organizational Behaviors: A Research On Health Sector Employees. *The Journal of Faculty of Economic and Administrative Sciences*, 19(1), 251-274.

15. Martel, J.-P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368.
16. Parameswari, J., & Kadhiravan, S. (2011). Quality of work life and Self-Regulated Behaviour Among Government And Private School Teachers. *Summer Internship Society*, 3(1), 46-51.
17. Paula, M. V., Marques, A. L., Beraldo, D. F., Couto, L. C., Gonçalves, I. B., & Gonçalves, V. B. (2022). Os Níveis de Qualidade de Vida no trabalho a partir dos Modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): Estudo em Uma Instituição Federal de Ensino do Estado de Minas Gerais. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 15(1), 139-161.
18. Schalock, L. R. (1990). *Quality of life: Perspectives and issues*. 1719 Kalorama Rd, NW, Washington: American Association on Mental Retardation.
19. Shanmugam, M. R., & Rajeswari, P. S. (2022). Quality of Work Life Among Women. *Special Education*, 1(43), 648-659.
20. Sharma, B. S., & Swami, S. (2019). A Significance of Quality of Work Life. *Inspira-Journal of Commerce, Economics & Computer Science (JCECS)*, 5(2), 82-86.
21. Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Dong-Jin, L. (2001). A New Measure of Quality of Work Life(QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicator Ressearch*, 55(3), 241-302.
22. Timossi, L. D., Pedroso, B., De Francisco, A. C., & Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of quality of work life: an adaptation from the Walton's QWL model. *In XIV Intenational Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
23. Walton, R. E. (1973). Quality of Working life:What Is It. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
24. تغريد بنت حمد الهداب، و عبد الملك بن طاهر المخلافي. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. *المجلة العربية للإدارة*, 40(3)، 254-233.
25. سماح السيد محمد السيد. (2018). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. *مجلة كلية التربية - جامعة المنوفية*، 33(1)، 290-247.
26. محمد علي عبدالله، و أحمد علي حسين. (2022). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز سعادة العاملين دراسة تحليلية لأراء الملاكات التدريسية في كليات جامعة تكريت. *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*، 18(59)، 238-220.
27. مسعود هريش، و مختار حديد. (2020). أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي لأطباء المؤسسات الصحية العمومية ببلدية جيجل. *مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال*، 6(4)، 29-10.