

جودة الحياة الوظيفية (QWL) وعلاقتها بأداء الموارد البشرية

دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بمؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro) -

Quality of Work Life (QWL) and its relationship to human resource performance An Applied Study on a sample of employees at the Martyr Abdul Aziz Sidahmed Aviation Equipment Renewal Company (ERMAéro)

ط.د/ عيسى بايoub^{1*}، أ.د سماح عبد الواحد²¹ طالب دكتوراه، جامعة الجزائر2، بمخبر الوقاية والارغنوميا بجامعة الجزائر2، bayoub.aissa@univ-alger2.dz² أستاذ التعليم العالي بقسم علم النفس جامعة الجزائر2، a_semah@hotmail.com

تاريخ النشر: 2024/12/20

تاريخ القبول: 2024/12/04

تاريخ الاستلام: 2024/10/27

Abstract :

This study aims to reveal the correlation between the quality of work life and human resources performance at the ERMAéro Aviation Equipment Renewal Company. To test the study hypotheses, we relied on the descriptive survey and correlational approach, by applying both the quality of work life questionnaire by Dr. Ammar Hashoof (2017) and the human resources performance questionnaire that was built in this study. After analyzing the data, the results came out as follows:

- The level of quality of work life is average, as reported by employees in the institution under study, with an arithmetic mean of (2.29).
- The level of human resources performance is high, as reported by employees, with an arithmetic mean of (3.97).
- There is no statistically significant relationship at the significance level (α 0.05) between the level of quality of work life and the level of human resources performance in all its dimensions (task performance, contextual performance, counterproductive behaviors, adaptive performance).

Key words: Quality of work life, human resource performance, task performance, contextual performance, counterproductive behaviors, adaptive performance.

JEL Classification Codes : M1, M12, M120

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية وأداء الموارد البشرية بمؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro)، واختبار فرضيات الدراسة اعتمادنا على المنهج الوصفي المسحي والارتباطي، وذلك بتطبيق كل من استبيان جودة الحياة الوظيفية للدكتور عمار حشوف (2017)، واستبيان أداء الموارد البشرية الذي تم بناؤه في هذه الدراسة، وبعد تحليل البيانات جاءت النتائج كما يلي:

- ✓ مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط وهذا حسبما أفاده الموظفين في المؤسسة محل الدراسة وذلك بمتوسط حسابي قدر (2,29).
- ✓ مستوى أداء الموارد البشرية مرتفع وهذا حسبما أفاده الموظفين، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3,97).
- ✓ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α 0,05) بين كل من مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء الموارد البشرية بجميع أبعاده (أداء المهام، الأداء السياقي، السلوكيات المضادة للإنتاجية، الأداء التكيفي).

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، أداء الموارد البشرية، أداء المهام، الأداء السياقي، السلوكيات المضادة للإنتاجية، الأداء التكيفي.

تصنيفات JEL: M1, M12, M120

* المؤلف المرسل.

1. مقدمة

تسعى أغلب المنظمات إلى تحقيق الرسالة التي قامت من أجلها وذلك من خلال تبني إستراتيجيات أو سياسات مختلفة من أجل تحقيق الاستقرار والنمو، وهذا بالتكيف مع الظروف المحيطة بها وخاصة ونحن نعيش في عصر غير مستقر في العديد من المجالات الاقتصادية والسياسية والصحية والاجتماعية والتكنولوجية... الخ، وإن التغيرات والتقلبات التي تشهدها هذه المجالات لها تأثير مباشر وغير مباشر على منظمات الأعمال والشركات، وبالتالي أصبح لزاما على أرباب الأعمال الاهتمام أكثر بالرأس المال البشري حيث يعد الدعامة الحقيقية التي تستند إليها المنظمات بمختلف أنواعها، وأننا لا نستطيع تحقيق الأهداف التنظيمية من دون الاهتمام بكافة الموارد وبصفة خاصة الموارد البشرية وهذا نظرا لما يتمتع به من قدرات ومؤهلات ومعارف مما تجعله يتميز عن باقي الموارد الأخرى، فالاهتمام بالرأس المال البشري في الحقيقة هو حتمية وليس خيارا، لذلك أصبح من أولويات الإدارة هي الاهتمام ببيئة العمل أو ما يطلق عليه حديثا بجودة الحياة الوظيفية وهو ما أكدته معظم الدراسات التي أنجزت حولها (Narehan, Hairunnisa, Norfadzillah, Freziamella, & Lapok, 2014, pp. 24 - 34)، وإن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية مما يساهم في الرفع من معنويات الموظفين وتحفيزهم على الزيادة من أدائهم وتحقيق الأهداف المرجوة وبالتالي تحقيق التميز والنجاح واكتساب الميزة التنافسية، وقد بدأ الاهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية (QWL) Qualité of Work Life في بداية السبعينات وبالضبط سنة 1972م وذلك بانعقاد مؤتمر دولي حول علاقات العمل ليزداد الاهتمام أكثر بالموضوع في مجال الإدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي وهذا لكون المفهوم يحتوي على العديد من الأبعاد التي تؤثر على الكثير من المتغيرات الأخرى كالرضا الوظيفي وزيادة الولاء والفعالية التنظيمية وتحقيق الأمن الوظيفي والرفع من مستوى أداء الموارد البشرية (بسام و رضا ، 2020 ، صفحة 8).

إن موضوع أداء الموارد البشرية قد نال اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والمهنيين من عدة مجالات وهذا لأنه يلعب دورا مهما في تحقيق الأهداف التنظيمية ويمكن اعتبار مستوى الأداء الوظيفي للموارد البشرية مؤشرا يعكس الأداء الكلي للمنظمة وهذا لكونه يحتوي على العديد من الأبعاد منها الكمية كأداء المهام الموكلة للفرد وفق المعايير الثلاثة (الكمية، الجودة والوقت) والأبعاد الكيفية كالأداء السياقي والسلوكيات المضادة والأداء التكيفي.

2. إشكالية البحث

على ضوء ما تقدم فإن هذه الدراسة تسعى إلى البحث عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء الموارد البشرية بمختلف أبعاده في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro) وعليه تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

1- ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro) ؟

2- ما هو مستوى أداء الموارد البشرية في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro) ؟

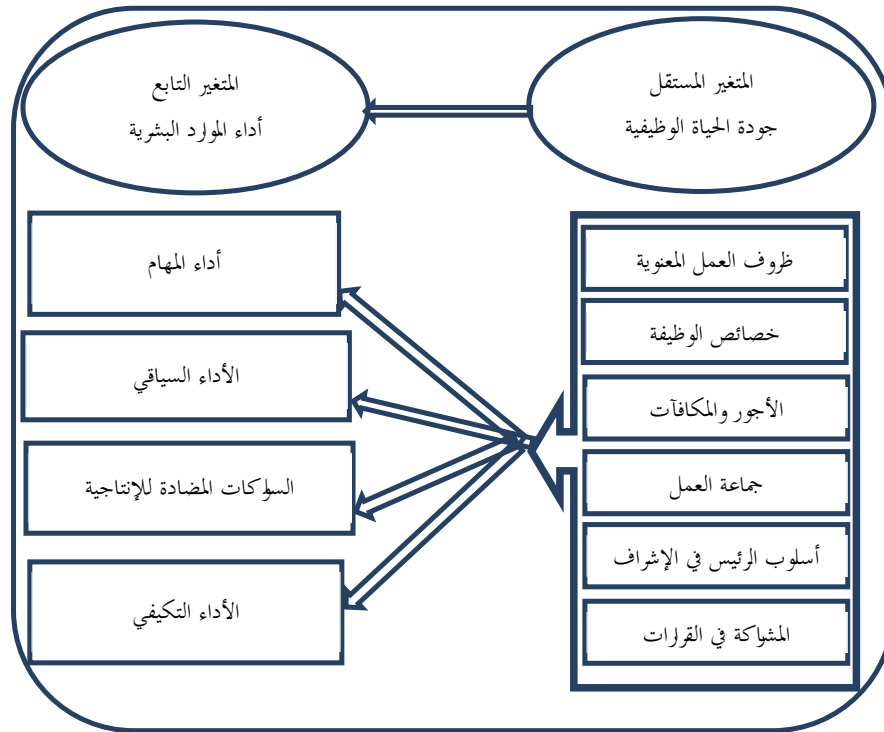
3- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء الموارد البشرية بمختلف أبعاده (أداء المهام، الأداء السياقي، السلوكات المضادة للإنتاجية، الأداء التكيفي)، لدى الموظفين في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro)؟

3. الفرضيات

1- مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط لدى الموظفين في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro)؟

2- مستوى أداء الموارد البشرية مرتفع في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro)؟

3- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء الموارد البشرية بمختلف أبعاده (أداء المهام، الأداء السياقي، السلوكات المضادة للإنتاجية، الأداء التكيفي)، لدى الموظفين في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro)؟
الشكل رقم (01): النموذج الفرضي للبحث.



المصدر: من إعداد الباحثين.

4. أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

✓ الكشف عن العلاقة وطبيعتها بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء الموارد البشرية لدى الموظفين في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro).

- ✓ التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro) ؟
- ✓ التعرف على مستوى أداء الموارد البشرية لدى الموظفين في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro) .
- ✓ محاولة الكشف عن العلاقة بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومختلف أبعاد أداء الموارد البشرية بصفة مجزأة (أداء المهام، الأداء السياقي، السلوكات المضادة للإنتاجية، الأداء التكيفي) لدى الموظفين في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro) .

5. أهمية البحث

- ❖ تناول مفهوم جودة الحياة الوظيفية حيث يمكن اعتباره مفهوم حديث نسبيا في بيئة الأعمال الجزائرية.
- ❖ تقديم تعريف شامل لمفهوم أداء الموارد البشرية والذي لا يزال محل اختلاف بين الكثير من المتخصصين والمهنيين.
- ❖ إستقصاء أبعاد تقييم أداء الموارد البشرية بمختلف أنواعها الكمية والكيفية.
- ❖ بناء استبيان موثوق يحتوي على مؤشرات القياس لكل بعد من أبعاد أداء الموارد البشرية.
- ❖ تقديم توصيات للقائمين على شؤون الإدارة على اتخاذ قرارات حول ثقافة جودة الحياة الوظيفية وأداء الموارد البشرية.

6. تحديد المفاهيم

- 1-6 - جودة الحياة الوظيفية: يعتبر مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة نوعا ما في ميدان إدارة الموارد البشرية، وفي عالم الأعمال كذلك، حيث يعود أول ظهور له في بداية السبعينيات من القرن الماضي ق 20 (أيمن حسين، 2014، صفحة 197)، ولقد حظي هذا المفهوم باهتمام الأكاديميين والباحثين والمهنيين والمهتمين بمجال الإدارة والتسيير وسنحاول تناول أهم التعاريف المتداولة حول هذا المفهوم.
- تعرف منظمة الصحة العالمية 1976م جودة الحياة على أنها حالة الحياة التي تتكون من مجموعة متكاملة من العوامل التي تحقق السعادة والصحة مع توفر وسائل الراحة داخل البيئة المادية والإبداع والتعليم الاجتماعي والفكري وحرية العمل والعدالة (Sinha، 2019، صفحة 10).
- ويرى جاد الرب أنّ مفهوم جودة الحياة الوظيفية هو تلك العمليات المخططة والمتكاملة والمستمرة، تهدف إلى تحسين العوامل التي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية للموظفين وحياتهم الشخصية، حيث يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية، فيما يعرفها آخرون على أنها تتشكل من الظروف العمل الجيدة وحسن الإشراف، مع مكافآت وأجور ومزايا جيدة، وقدر من التحدي والاهتمام بالوظيفة (جاد الرب، 2012، صفحة 293).
- ويعرفها السالم على أنها " كل الصفات الإيجابية والصفات غير إيجابية التي لها علاقة ببيئة العمل كما يتصورها أو يدركها الموظفون".

ويقدم الدحدوح 2015 أخذاً عن الهيئتي 2003 تعريفاً آخر لجودة الحياة الوظيفية حيث ربط نوعية الحياة في العمل بالظروف الاجتماعية والنفسية والطبيعية ويعرفها بالجودة العالية للحياة الوظيفية من خلال مناخ عمل ملائم، مع استخدام نظم وإجراءات العمل التي تشعر العامل بأنه ذو قيمة في المنظمة وتحفيزه لتحسين الأداء إلى الأفضل.

ويرى ماضي 2016 بأن جودة الحياة الوظيفية هي عبارة عن مجموعة من البرامج والمتطلبات التي تهتم بحياة الموظف وبيئته الخاصة الثقافية والاجتماعية والصحية، وهذا مما ينعكس إيجاباً على أدائه واحترامه لأخلاقيات العمل (بوضياف، 2020، صفحة 100).

فمن خلال التعاريف السابق يتبين لنا أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية تدرج بداية من بيئة العمل وتحسينها ثم المشاركة في اتخاذ القرارات، كما تتضح أيضاً أهمية سياسة الأجور والتحفيزات في حياة الفرد، من دون الإغفال عن الظروف المادية كإجراءات الأمن والوقاية والسلامة، وعليه يمكن صياغة تعريف إجرائي لجودة الحياة الوظيفية بأنها الدرجة التي يتحصل عليها الموظف بمؤسسة تجديد عتاد الطيران عند استجابته على استبيان قياس جودة الحياة الوظيفية للدكتور عمار حشوف (2017) والذي يتكون من ستة أبعاد هي: ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات.

2-6- أداء الموارد البشرية: يعتبر مفهوم أداء الموارد البشرية من المواضيع الأساسية والمهمة في العديد من المجالات كالإدارة والاقتصاد والسلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، وسنحاول عرض أهم التعريفات الواردة حول هذا المفهوم.

حسب معجم المصطلحات في العلوم الإدارية نجد بأن الأداء عرف على أنه القيام بالمهام الوظيفية كالواجبات والمسؤوليات وهذا وفقاً للهدف المفروض أدائه من الموظف الكفاء المدرب.

كما يعرف الأداء من قبل البعض على أنه هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وفي نفس السياق نجد كل من (Pul, philip; Haynes; Jen 2013; chia-hao et ting-ya 2018) بأنهم يعرفون الأداء على أساس النتائج التي يحققها العامل وهذا وفقاً لمعايير موضوعية وهذه النتائج يتم قياسها من خلال الكمية المنجزة والنوعية والفترة الزمنية المستغرقة للإنجاز، وهذا النوع من الأداء يسمى بأداء المهام -La performance de tache- وهو النوع الأكثر استعمالاً في تقييم الأداء الوظيفي عامة وهناك من يسميه بالأداء العملياتي La performance opérationnelle (Jen, 2013, p. 196)، (الماضي، 1995، صفحة 13).

نلاحظ أن أغلب هؤلاء الباحثين عرفوا الأداء بمفهوم النتيجة المحققة أو التنفيذ الكلي للمهام المسطرة وفي الحقيقة نجد أن مفهوم الأداء أكثر اتساعاً لا يركز النتائج المحققة فقط بل حتى كيفية إجراء العمل ومختلف العلاقات والتفاعلات الإنسانية داخل بيئة العمل، وبالتالي فإن مقاييس الأداء من الضروري أن تشمل على كل من السلوكيات (أي كيف يؤدي الموظف تلك المهام)، والنتائج (أي المخرجات النهائية بعد تأدية المهام)، ويمكن تعريف الأداء وفق هذا الطرح على أنه كيفية أداء الموظف للمهام الموكلة إليه ثم يتم التقييم من سلطة أعلى، وكما

يعرفه choy et al 2016 على أنه السلوكيات والأفعال المبذولة في سبيل تحقيق الأهداف التنظيمية (البساطي و جودة، 2021، صفحة 58)

فمن خلال ما سبق يمكن أن نميز بين نوعين من الأداء المتعلق بالسلوك وهما السلوكات الإيجابية (والتي لها تأثير مباشر على الأداء السياقي – La performance contextuelle-) والسلوكات السلبية (والتي تسمى بالسلوكات المضادة للإنتاجية (Les comportements contre-productive) (نعساني، 2020، الصفحات 163 - 168). وفي هذا الصدد نجد أن كل من (Porter بوتر مع زميله lawler لولر) قدما نموذجا يشمل على ثلاثة محددات رئيسية للأداء وهي (الجهد المبذول من الموظف + السمات الشخصية + إدراك الموظف للدور الوظيفي) (عيسى و الهاشمي، 2008، صفحة 100).

ويتناول كل من قريفيين وباركر (Griffin et Parker 2007) تعريف آخر للأداء وهو قدرة العامل أو الموظف على التكيف مع تغيرات أدوار العمل أو التكيف مع نظام العمل، وهذا النوع من الأداء -التكيفي- يكتسي أهمية وهذا نظرا لكون بيئات العمل ديناميكية ومتغيرة (Saoussany & Asbayou, 2018, p. 362).

وهناك بعض المصطلحات الأخرى تستخدم في هذا المجال وكلها لها دلالة متقاربة وفي بعض الأحيان لها نفس الدلالة وهذا حسب العالم كامبل 1993 Campbell حيث يقول أن كل من مصطلح الأداء والإنتاجية والفعالية والمردودية تستعمل لنفس المعنى وبطريقة متبادلة (Poulin, 2010, p. 4) interchangeable، وتجدر الإشارة أيضا إلى ما قام به جيلبرت Gilbert من التفريق بين بعض المفاهيم المتداخلة كالأداء والسلوك والإنجاز حيث يعتبر أن السلوك هو ما يقوم به أو يفعله الإنسان من أعمال داخل المنظمة، أما الإنجاز في النتائج أو الأثر الذي يبقى بعد نهاية العمل، أما الأداء فهو محصلة لذلك التفاعل بين السلوك والإنجاز (عيسى و الهاشمي، 2008)، (الدمرداش، 2018، صفحة 34).

فمن خلال ما سبق من التعريفات يمكن أن نميز بين أربعة أبعاد تشكل أداء الموارد البشرية على المستوى الفردي وهي كالتالي:

أ- أداء المهام: وتسمى أيضا بسلوكات الدور الرسمي In-Role Behaviors حيث تحدد وتوضح الدور الرسمي للفرد داخل المنظمة وعادة ما تندرج ضمن بطاقة المنصب (التوصيف الوظيفي)، (المهدي، الكيومية، والمزروعية، 2015، صفحة 61) وتعتبر المهارات والقدرات المعرفية هي أحسن مؤشرات لبعد أداء المهام (Poulin، 2010، صفحة 13)

ب- الأداء السياقي: ويسمى هذا البعد من الأداء بالسلوك الدور الإضافي Extra-Role Behaviors، وهناك من يسميه أيضا بالمواطنة التنظيمية وهذا لدى المختصين في السلوك التنظيمي، أما التسمية الغالبة هي الأداء السياقي وخاصة لدى المتخصصين في الموارد البشرية، فهي سلوكات يكون الفرد مخيرا فيها وغير إلزامية فهي لا تندرج في التوصيف الوظيفي للموظف فهي تمارس طواعية حيث تهدف لخدمة الصالح العام للمنظمة كما أن المتغيرات المرتبطة بالشخصية، مثل التعاطف والمساعدة، هي أفضل مؤشرات الأداء السياقي (Poulin، 2010، صفحة 13)

ت- الأداء التكيفي: وهو قدرة الموظف على التكيف مع مختلف التغيرات الحاصلة داخل المنظمة كنظام العمل والثقافة التنظيمية وتحمل الأعباء العمل أو التكيف الجسدي كالعامل في وضعيات عمل صعبة.

ث- السلوكيات المضادة للإنتاجية: Counterproductive Work Behaviors (OWB)

فهي سلوكيات مقصودة يقوم بها الفرد بمحض إرادته فهي اختيارية ولكن تضر بالعمل وبالصالح العام للمنظمة كمخالفة قوانين العمل والقواعد التنظيمية والعدوانية والصراع وذلك بهدف إلحاق الضرر بالمنظمة أو أعضائها، فهذه السلوكيات يمكن اعتبارها أحيانا كشكل من أشكال الاحتجاج لحل الظلم أو للتعبير عن عدم الرضا والاستياء من المنظمة (المهدي، الكيومية، و المزروعية، 2015، صفحة 61).

وفي الأخير وبعد تمحيص مختلف المراجع ومن عدة خلفيات نظرية يمكن اعتبار أنّ تقييم الأداء الجيد للموارد البشرية هو التقييم الذي يأخذ بعين الإعتبار جميع الأبعاد المكونة للأداء الفردي، ونلاحظ أنّ تلك الأبعاد هي شاملة فهي تحتوي على مؤشرات كمية موضوعية ومؤشرات كيفية ذاتية.

فمن خلال ما سبق من عرض مختلف التعريفات والأبعاد التي تشكل أداء الموارد البشرية يمكننا صياغة تعريفا إجرائيا لمفهوم أداء الموارد البشرية فنعرفه بأنه الدرجة التي يتحصل عليها الموظف بمؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro) عند استجابته على الإستبيان الذي تم بناؤه في هذه الدراسة، والمتكون من أربعة أبعاد هي: بعد أداء المهام، بعد الأداء السياقي، بعد السلوكات المضادة للإنتاجية، ثم بعد الأداء التكيفي.

7. الإجراءات المنهجية

1.7. منهج الدراسة:

إن البحث الحالي يسعى إلى كشف العلاقة بين مستوى جودة الحياة الوظيفية وأداء الموارد البشرية، حيث يعتبر هذا النوع من الأبحاث الوصفية ولأجل تحقيق أهدافه واختبار الفرضيات تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يساعد على التعبير عن الظاهرة المدروسة تعبيراً كمياً وكيفياً (فاخر، 1989، صفحة 29)، وانطلاقاً من الأهداف والفرضيات المطروحة لهذا البحث تم الاعتماد على هذا المنهج لهدفين:

❖ تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء المورد البشري لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

❖ تحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة وهي: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء الموارد البشرية.

2.7. المجال الزماني والمكاني للدراسة: تم إجراء هذه الدراسة بداية من شهر ماي 2024 إلى غاية شهر أوت 2024 وذلك بعد تحديد أدوات جمع البيانات ودراسة صدقها وثباتها، ومن ثم توزيعها على عينة الدراسة بمؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد ERMAéro بالدار البيضاء بجنب المطار الدولي هوارى بومدين، تم إنشاؤها سنة 1939 على شكل ورشة صناعية للملاحة الجوية من طرف الفرنسيين، حيث تم استرجاعها سنة 1962 من طرف الدولة الجزائرية ليتم تحويلها إلى مؤسسة تحت رعاية ووصاية وزارة الدفاع الوطني سنة 1977 باسم ECRMA لتصبح سنة 1962 مؤسسة مستقلة تحت اسم مؤسسة تجديد عتاد الطيران.

3.7. عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 50 فرد وهم الذين أبدوا استعدادهم للمشاركة في هذه الدراسة وهذا من خلال الإجابة وملئ الإستبيانات الموزعة عليهم وعليه يمكن القول أنه تم الإعتماد على أسلوب العينة العشوائية في اختيار الأفراد، وسيتم عرض خصائص العينة في الجدول رقم 1.

الجدول رقم 01: جدول يوضح الخائص الديمغرافية للعينة

النسب المؤوية %	التكرارات	الخصائص الديمغرافية للعينة
54%	27	ذكر
46%	23	أنثى
20%	10	أقل من 30 سنة
44%	22	من 30 إلى 40 سنة
18%	9	من 41 إلى 50 سنة
18%	9	من 51 فأكثر
32%	16	أقل من 5 سنوات
30%	15	من 5 إلى 10 سنوات
14%	7	من 11 إلى 15 سنة
24%	12	أكثر من 15 سنة

المصدر: من إعداد الباحثين.

4.7. أدوات الدراسة

للإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على أداتين للقياس هما:
1.4.7. مقياس جودة الحياة الوظيفية: تم الاعتماد على استبيان تم بناؤه من طرف أ.د العايب راج ود.حشوف عمار (حشوف و العايب، 2017) ، والذي يتكون من 36 عبارة موزعة على 6 أبعاد كما هو موضح في الجدول رقم (02).

الجدول رقم 02: جدول يوضح أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية وعدد العبارات

رقم البعد	إسم البعد	عدد العبارات
البعد الأول	ظروف العمل المعنوية	6 عبارات
البعد الثاني	خصائص الوظيفة	6 عبارات
البعد الثالث	الأجور والمكافآت	6 عبارات
البعد الرابع	جماعة العمل	6 عبارات
البعد الخامس	أسلوب الرئيس في الإشراف	6 عبارات
البعد السادس	المشاركة في القرارات	6 عبارات

المصدر: من إعداد الباحثين.

ويتم تقييم إستجابات الأفراد حسب سلم خماسي وفق طريقة ليكرت بحيث تتراوح درجة كل فقرة حسب الآتي: موافق بشدة 5 درجات، موافق 4 درجات، محايد 3 درجات، غير موافق 2 درجة، غير موافق بشدة 1 درجة، ويتم الحكم على مستوى جودة الحياة الوظيفية من خلال الاستبيان الذي تم بناءه وفق السلم الآتي:

$$\text{بحيث يتم أولاً حساب طول الفئات وفق سلم ليكرت الخماسي هي} \frac{(\text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة})}{\text{عدد المستويات}}$$

أكبر قيمة يمكن الحصول عليها بعد التطبيق هي: $25 = (5 \times 5)$.

أصغر قيمة يمكن الحصول عليها بعد التطبيق هي: $5 = (1 \times 5)$.

طول الفئة = $\frac{(1 - 5)}{5} = 0.8$ فبإضافة هذه النتيجة يتم إصدار الحكم على إجابات العينة وهو ما هو موضح في الجدول رقم (03).

الجدول رقم (03): جدول توضيحي لأطوال الفئات والحكم على مستوى جودة الحياة الوظيفية.

الحكم	طول الفئات
يعني أن مستوى جودة الحياة الوظيفية ضعيف جداً.	*من 01 إلى 1,80
يعني أن مستوى جودة الحياة الوظيفية ضعيف.	*من 1,81 إلى 2,60
يعني أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط.	*من 2,61 إلى 3,40
يعني أن مستوى جودة الحياة الوظيفية مرتفع.	*من 3,41 إلى 4,20
يعني أن مستوى جودة الحياة الوظيفية مرتفع جداً.	*من 4,21 إلى 05
* طول الفئة حسب المتوسط الحسابي للسلم الخماسي ليكرت.	

المصدر: من إعداد الباحثين.

2.4.7. مقياس أداء الموارد البشرية: تم بناء استبيان لقياس مستوى أداء الموارد البشرية اعتماداً على ما تم تناوله وطرحه في الجانب النظري ومحاولة الجمع بين أغلب المقاربات أو النظريات التي تناولت مفهوم الأداء الوظيفي وفي الأخير تم إقتراح نموذج شامل لقياس أداء الموارد البشرية والذي يحتوي 72 عبارة موزعة على أربعة أبعاد كما هو موضح في الجدول رقم (04).

الجدول رقم (04): جدول يوضح أبعاد مقياس أداء الموارد البشرية وعدد العبارات .

رقم البعد	إسم البعد	عدد العبارات
البعد الأول	أداء المهام	20 عبارة
البعد الثاني	الأداء السياقي	18 عبارة
البعد الثالث	السلوكيات المضادة للإنتاجية	15 عبارة
البعد الرابع	الأداء التكيفي	19 عبارة

المصدر: من إعداد الباحثين.

ويتم تقييم إستجابات الأفراد حسب سلم خماسي وفق طريقة ليكرت بحيث تتراوح درجة كل فقرة حسب الآتي: موافق بشدة 5 درجات، موافق 4 درجات، محايد 3 درجات، غير موافق 2 درجة، غير موافق بشدة 1 درجة، ويتم الحكم على مستوى أداء الموارد البشرية من خلال الاستبيان الذي تم بناءه وفق السلم الآتي:

$$\frac{(\text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة})}{\text{عدد المستويات}}$$

بحيث يتم أولاً حساب طول الفئات وفق سلم ليكرت الخماسي هي

أكبر قيمة يمكن الحصول عليها بعد التطبيق هي: $25 = (5 \times 5)$.

أصغر قيمة يمكن الحصول عليها بعد التطبيق هي: $5 = (1 \times 5)$.

طول الفئة = $\frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$ فبإضافة هذه النتيجة يتم إصدار الحكم على إجابات العينة وهو ما هو موضح في الجدول رقم (05).

الجدول رقم (05): جدول توضيحي لأطوال الفئات والحكم على مستوى الأداء

الحكم	طول الفئات
يعني أن مستوى أداء الموارد البشرية ضعيف جداً.	*من 01 إلى 1,80
يعني أن مستوى أداء الموارد البشرية ضعيف.	*من 1,81 إلى 2,60
يعني أن مستوى أداء الموارد البشرية متوسط.	*من 2,61 إلى 3,40
يعني أن مستوى أداء الموارد البشرية مرتفع.	*من 3,41 إلى 4,20
يعني أن مستوى أداء الموارد البشرية مرتفع جداً.	*من 4,21 إلى 05
* طول الفئة حسب المتوسط الحسابي للسلم الخماسي ليكرت.	

المصدر: من إعداد الباحثين.

5.7. الخصائص السيكمترية للاستبيانات

1.5.7. الصدق: يقصد بالصدق أداة الدراسة هي أن تكون الأداة صالحة لقياس ما وضعت لقياسه، ويتضح صدقها من خلال قياس السمات أو السمة التي يريد الباحث قياسها.

1.1.5.7. صدق الاتساق الداخلي لاستبيان جودة الحياة الوظيفية.

تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان فكان معامل الارتباط لدى العينة الاستطلاعية تتراوح بين 0,52 و 0,79 وهذا مما يشير إلى أن كل الأبعاد تتمتع بالصدق وهذا ما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (06): يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لاستبيان جودة الحياة الوظيفية.

الأبعاد	معامل الارتباط
ظروف العمل المعنوية	** 0,79
خصائص الوظيفة	* 0,52
الأجور والمكافآت	** 0,69
جماعة العمل	* 0,60
أسلوب الرئيس في الإشراف	** 0,75
المشاركة في القرارات	** 0,72

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات PSS V26 IBM

2.1.5.7. صدق الاتساق الداخلي لاستبيان أداء الموارد البشرية

تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان فكان معامل الارتباط لدى العينة الاستطلاعية تتراوح بين 0,53 و0,78 وهذا مما يشير إلى أن كل الأبعاد تتمتع بالصدق وهذا ما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (07): يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لاستبيان أداء الموارد البشرية.

الأبعاد	معامل الارتباط
أداء المهام	0,78 **
الأداء السياقي	0,53 *
السلوكات المضادة للإنتاجية	0,65 **
الأداء التكيفي	0,68 *

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات PSS V26 IBM

2.5.7. الثبات: يقصد بثبات أداة الدراسة بأنها تعطي نفس النتائج أو نتائج متقاربة إذا تم إعادة تطبيق أكثر من مرة في نفس الظروف، وقد تم في هذه الدراسة حساب معامل الثبات من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ (alpha s' Cronbach) والذي تتراوح قيمه بين (0 و1) فكلما إقتربت النتيجة من الواحد فإنما يدل ذلك على ارتفاع ثبات المقياس، وكلما إقتربت النتيجة من الصفر كلما دل ذلك على إنخفاض وضعف ثبات المقياس، ومعظم الباحثين يتفقون على أن معامل الثبات ألفا الذي يتجاوز (0,72) يعتبر مقبولا وكافيا للحكم على ثبات المقياس، وأن معامل الثبات ألفا الذي يتجاوز (0,82) يعتبر ذو مستوى عالي وممتاز من الثقة والثبات.

الجدول رقم (08): يوضح نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ

قيمة ألفا كرونباخ	عدد البنود	
0,92	36	مقياس جودة الحياة الوظيفية
0,95	72	مقياس أداء الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات PSS V26 IBM

يتضح من خلال الجدول رقم 08 أن قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ عالية حيث بلغت (0,92) لمقياس جودة الحياة المهنية و(0,95) لمقياس أداء الموارد البشرية وهذا يدل على أن كلا المقياسين بأبعادهما المختلفة تتمتعان بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي يمكن القول بأن هذه القيم جيدة ومقبولة جدا لأغراض البحث العلمي.

6.7. المعالجة الإحصائية:

لقد تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V26)، والذي يحتوي على عدة اختبارات إحصائية والمتمثلة في:

- حساب كل من التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لكل من المتغيرات والأبعاد المعتمدة في القياس وهذا بهدف اختبار كل من الفرضيتين الأولى والثانية واللتان تتعلقان بتحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء الموارد البشرية.

■ حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة أو لا بين متغيرات الدراسة، وهذا من أجل اختبار الفرضية الثالثة.

7.7. عرض نتائج البحث ومناقشتها

1.7.7. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

تشير هذه الفرضية إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط لدى الموظفين في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro) وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي الذي من خلاله يتم الحكم على مستوى جودة الحياة الوظيفية، وقد جاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (09) مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين

المتغير	العينة N	المتوسط الحسابي حسب السلم الخماسي	الانحراف المعياري	الحكم
مستوى جودة الحياة الوظيفية	50	3.81	0,40	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات PSS V26 IBM

نلاحظ من خلال الجدول رقم 09 أن متوسط درجات جودة الحياة الوظيفية بعد تطبيق الاستبيان هو 3.81 والذي يقع ضمن مجال [من 3,41 إلى 4,20] وهذا مما يعني أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط لدى الموظفين في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro)، رغم أنه تم تسجيل إنحراف معياري منخفض 0,40 وهذا مما يدل على أن هناك انسجام في اتجاه إجابات العينة حول جودة الحياة الوظيفية.

فمن خلال تحليل استجابات الأفراد على الاستبيان يمكن أن يعزى هذا المستوى المتوسط لجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين في المؤسسة إلى مايلي:

■ عدم رضاهم على نظام الأجور والمكافآت وذلك بتسجيل متوسط حسابي ضعيف قدره 1,67، حيث يعتبر من الأبعاد الأكثر تأثيراً على الرضا الوظيفي ومنه مستوى جودة الحياة الوظيفية وهذا ما أثبتته كل من (Hayrol, Danford, جاد الرب وآخرون) حيث أنهم يؤكدون على إثبات العلاقة بين كل من جودة الحياة الوظيفية وسياسة الأجور والمكافآت المعتمدة داخل المنظمة. (الدمرداش، 2018، صفحة 79).

■ ومن بين أهم ما سبب في انخفاض جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين هو عدم تقبلهم لأسلوب الرئيس في الإشراف وذلك بتسجيل متوسط حسابي متوسط قدره 2,04 وهذا ما يتفق مع دراسة (زيد و حشوف، 2022، صفحة 10)

■ نلاحظ أيضاً من خلال استجابات الأفراد أن المتوسط الحسابي لبعده ظروف العمل المعنوية كان ذو مستوى متوسط قدره 2,40 وهذا مما يعطي دلالة أن ظروف العمل المعنوية غير ملائمة بالمستوى المطلوب

وغير سيئة حيث يسودها أحيانا عدم الثقة المتبادلة بين الموظفين وهذا مما يؤثر على عدم الراحة والطمأنينة وبالتالي زيادة القلق والتوتر.

2.7.7. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

تشير هذه الفرضية إلى أن مستوى أداء الموارد البشرية مرتفع لدى الموظفين في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro) وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي الذي من خلاله يتم الحكم على مستوى أداء الموارد البشرية، وقد جاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (10) مستوى أداء الموارد البشرية.

المتغير مع أبعاده	العينة N	المتوسط الحسابي حسب السلم الخماسي	الانحراف المعياري	الحكم
أداء المهام	50	4,18	0,45	مرتفع
الأداء السياقي	50	3,85	0,69	مرتفع
السلوكيات المضادة للإنتاجية	50	4,19	0,50	مرتفع
الأداء التكيفي	50	3,66	0,83	مرتفع
المستوى الكلي لأداء الموارد البشرية	50	3,97	0,41	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات PSS V26 IBM

نلاحظ من خلال الجدول رقم 10 أن متوسط درجات لجميع أبعاد الأداء (أداء المهام، الأداء السياقي، السلوكيات المضادة للإنتاجية، الأداء التكيفي) بعد تطبيق الاستبيان تتراوح بين 3,66 و 4,19 والتي تقع ضمن المجال [من 3,41 إلى 4,20] الموضح في الجدول رقم (05) وهذا مما يعني أن مستوى الأداء بجميع أبعاده (أداء المهام، الأداء السياقي، السلوكيات المضادة للإنتاجية، الأداء التكيفي) مرتفع لدى الموظفين في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro).

كما نلاحظ أيضا من خلال الجدول أن متوسط درجات الأداء الكلي للموارد البشرية بعد تطبيق الاستبيان هو 3,97 والذي يقع ضمن المجال [من 3,41 إلى 4,20] الموضح في الجدول رقم (05) وهذا مما يعني أن مستوى أداء الموارد البشرية مرتفع لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

- كما يمكن ملاحظة قيم الانحراف المعياري لجميع الأبعاد بأنها تتراوح بين [0,41 و 0,83] وهذا مما يدل على أن هناك انسجام في اتجاه إجابات العينة حول أبعاد قياس مستوى أداء الموارد البشرية.

وفي الأخير نجد بأن هذه النتائج تتفق مع عدة دراسات كدراسة (بومجان، أقطي، و الوافي، 2018، صفحة 135)، وأن النتائج المتحصل عليها لا تتفق مع دراسة (مرداسي و معتوق، 2022، صفحة 635).

3.7.7. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

تشير هذه الفرضية إلى أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الكلي للموارد البشرية لدى الموظفين في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد

(ERMAéro) وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية أم لا.

الجدول رقم (12): يوضح العلاقة الارتباطية بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الكلي للموارد البشرية

المتغيرات	أداء الموارد البشرية
معامل الارتباط بيرسون R	0.100
Sig	0.49
العينة N	50

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS

الفرضية الصفريية H0: ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الكلي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

الفرضية البديلة H1: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الكلي للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون R يساوي 0,100 حيث نجده في المجال المحصور بين 0,01 و 0,3 وعند مستوى الدلالة 0,49 وهو غير دال إحصائياً لأنه أكبر من 0,05 وهذا مما يجعلنا نقبل الفرضية الصفريية التي تقول بعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء الموارد البشرية في مؤسسة تجديد عتاد الطيران الشهيد عبد العزيز سيد أحمد (ERMAéro)، وهذا مما يؤدي إلى الحكم على عدم تحقق الفرضية الرئيسية.

وفي الأخير نجد بأن هذه النتائج تتفق مع عدة دراسات كدراسة (بومجان، أقطي، و الوافي، 2018، صفحة 140) ولا تتفق مع نتائج دراسة كل من (محمد علي و أ.د أحمد علي، 2022، صفحة 234) ودراسة (مرداسي و معتوق، 2022، صفحة 635).

8. خاتمة:

أصبح مفهوم جودة الحياة الوظيفية يحظى بالاهتمام البالغ في عالم الأعمال والتسيير والسلوك التنظيمي وهذا باعتبار أن المورد البشري هو جوهر الموارد في أي مؤسسة وإن امتلاكها للكفاءات والكادر البشري المؤهل وذو الأداء العالي سيساهم في تحقيق أهدافها التنظيمية، ولقد تم من خلال هذه الدراسة محاولة البحث عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء الموارد البشرية بمختلف أبعاده، حيث تم تطبيق هذه الدراسة بمؤسسة تجديد عتاد الطيران -الشهيد عبد العزيز سيد أحمد-، وذلك بالاعتماد على تطبيق استبيانات تم توزيعها على أفراد العينة ثم القيام بتحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها بعد التحليل الإحصائي وذلك بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS تم الوصول إلى النتائج النهائية التالية:

✓ تبين من خلال الدراسة ومعالجة البيانات أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط وهذا حسبما أفاد به الموظفين في المؤسسة محل الدراسة وذلك بمتوسط حسابي (3.81).

✓ أمّا بخصوص مستوى أداء الموارد البشرية فهو مرتفع وهذا حسبما أفاد به الموظفون، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3,97).

✓ وأظهرت النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة أنّه ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين كل من مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء الموارد البشرية الكلي أو مع جميع أبعاده (أداء المهام، الأداء السياقي، السلوكيات المضادة للإنتاجية، الأداء التكيفي).

9. التوصيات:

- على ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن تقديم بعض التوصيات والاقتراحات وهي كالتالي:
- 1- على الإدارة في المؤسسات تبني مفهوم جودة الحياة داخل المنظمة وإدراجها في خططها السنوية وذلك للتعزيز المستمر لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين لما لها من تأثير مباشر وغير مباشر على العديد من المتغيرات كالولاء والرضا والأداء والإنتاجية والإبداع وهو ما أثبتته الكثير من الدراسات الارتباطية.
 - 2- على المسؤولين والمختصين في الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية العمل على تكييف وتنويع أدوات قياس أداء الموارد البشرية والاعتماد على المؤشرات الكمية والكيفية معا.
 - 3- ضرورة عقد دورات تدريبية مخصصة للمديرين المؤسسات والمسؤولين تتعلق ببرامج جودة الحياة الوظيفية.
 - 4- العمل على تحسين محيط العمل المادي والصحي لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعامل والمؤسسة لتجنب المخاطر المتعلقة بمحيط العمل.
 - 5- إعادة إجراء نفس الدراسة ولكن بعينات أكبر وفي ميادين ومجالات أخرى حساسة كالمؤسسات الصحية والتربوية وهذا من أجل تأكيد أو تفنيد النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة.

قائمة المراجع المعتمدة

- أيمن حسين، ديوب. (2014). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الإتصالات (دراسة ميدانية). مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 51، ص 208-188.
- البساطي، باسم مصطفى علي علي؛ جودة، عبد المحسن عبد المحسن. (2021). أثر التدريب الإداري على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين بجمعية تنمية المشروعات الصغيرة ببور سعيد. أطروحة ماجستير، كلية التجارة جامعة المنصورة، مصر.
- الدمرداش، أحمد محمد. (2018). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. القاهرة: الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع.
- الماضي، محمد توفيق. (1995). أداء الإدارات الحكومية في العالم العربي بين مثالية التنظيم وتعقيدات التطبيق. بيروت: مركز الدراسات الوحدة العربية.
- ياسر؛ الكيومية، أمل؛ المزروعية، أمل. (2015). نموذج المعادلة البنائية لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى المعلمين، ودرجة ممارستها وإجراءات التغلب عليها من منظور مديري المدارس في محافظة مسقط. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ص 75-58.
- بسام، الرميدي؛ رضا، محمد. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفعالية التنظيمية في شركات السياحة المصرية، الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط. مجلة كلية السياحة والفنادق، المجلد 4، ص 18-01.

- بوضياف, نوال . (2020, 12 29). جودة الحياة الوظيفية ومدى إسهاماتها في تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية في المنظمات. -رؤية في إطار علم النفس الإيجابي .-مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية، 9، ص 94 – 109.
- بومجان, عادل; أقطي, جوهرة; الوافي, خالد . (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة. مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 18، العدد 02، ص 121-143.
- جاد الرب, سيد محمد . (2012). تقييم جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعية دراسة مقارنة. المجلة العلمية، 3، ص 283-300.
- حشوف, عمار; العايب, راج . (2017). القيادة التحويلية و علاقتها بجودة حياة العمل دراسة ميدانية بكلية العلوم الدقيقة و علوم الطبيعة والحياة جامعة محمد خيضر بسكرة. مجلة العلوم الإنسانية، العدد 46، ص 277-293.
- زيد, جابر; حشوف, عمار . (2022). دراسة تحليلية لاتجاهات العاملين نحو جودة الحياة العمل دراسة تطبيقية بشركة توزيع الكهرباء والغاز وكالة بسكرة. دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 14، العدد 4، ص 100-121.
- عيسى , قيقوب; الهاشي, لوكيا . (2008). المناخ التنظيمي وعلاقته بالمناخ التنظيمي في العمل دراسة ميدانية بمؤسسة الكوالب بسكرة. أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- فاخر, عاقل . (1989). أسس البحث العلمي. بيروت: دار العلم للملايين.
- محمد علي , عبد الله ; أ.د أحمد علي, حسين . (2022). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز سعادة العاملين دراسة تحليلية لآراء الملاكات التدريسية في كليات جامعة تكريت. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 18، العدد 1/59، ص 220-238.
- مرداسي, شوقي; معتوق, سامية . (2022). أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي: دراسة قياسية لعينة من أساتذة جامعة أم البواقي. مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 05، العدد 01، ص 621-636.
- نعساني , عبد المحسن . (2020). إدارة الأداء الوظيفي مدخل لتحسين الفعالية التنظيمية. السعودية: دار جامعة الملك سعود للنشر.

Jen, Chih . (2013). The Relationship between Employee Commitment and Job Attitude and Its Effect on Service Quality in the Tourism Industry. American Journal of Industrial and Business Management, p 185- 203.

Narehan, H; Hairunnisa, M; Norfadzillah, R; Freziamella; Lapok. (2014). The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) Among Employees at Multinational companies in Malaysia. Social and Behavioral Sciences, 112, pp. 24 - 34.

Poulin, éve-marie . (2010). thèse du doctorat, les habiletés cognitives les traits de personnalité comme prédicteurs de la performance des enquêteurs lors d'interrogatoires avec suspect. québec: université du québec à trois-rivières.

Saoussany, amina; Asbayou, malika. (2018, 09). la performance individuelle au travail : ses determinants et sa mesure. Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit, 6

Sinha , Braj Raj Kumar . (2019). Multidimensional Approach to Quality-of-Life Issues.