

Characteristics of Job Satisfaction in Family Development Institutions: A Field Study on a Sample of Employees in the Emirate of Abu Dhabi

Ahmed Mohammed Khalfan Omeir Al Ketbi
College of Arts, Humanities, and Social Sciences,
University of Sharjah — UAE
u19102843@sharjah.ac.ae

Dr. Alaa Al Taii
Associate Professor
College of Arts, Humanities, and Social Sciences,
University of Sharjah — UAE
aaltaii@sharjah.ac.ae

Copyright (c) 2025 Ahmed Mohammed Khalfan Omeir, Alaa Al Taii (PhD)

DOI: <https://doi.org/10.31973/01acv934>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract:

This study aims to discover the factors of quality of life and their impact on determining the level of job satisfaction from the perspective of employees working in the field of family development. The research is based on Herzberg's Two-Factor Theory to interpret the characteristics of job quality. The study adopted a social survey methodology, collecting data through a questionnaire designed with 39 indicators distributed across seven dimensions. A five-point Likert scale was used for responses, targeting a sample of 80 employees from the Family Development Foundation in the Emirate of Abu Dhabi. The study found a general increase in employee satisfaction, reflecting a clear and positive work environment within the organization. It highlighted that a positive evaluation of physical working conditions and interpersonal relationships indicates the organization's commitment to providing a comfortable and supportive environment, which fosters collaboration among employees. However, the study also identified a potential threat to job satisfaction due to the absence of a well-structured compensation and incentives system. Additionally, the study confirmed no significant gender differences, suggesting fairness within the organization, while it did reveal differences based on educational levels, indicating varying expectations and needs. Overall, the study emphasized that high job satisfaction reflects the organization's success in meeting employees' expectations and needs, thereby enhancing loyalty and productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Quality of Life, Family Development, Institutional Work

***The authors has signed the consent form and ethical approval**

خصائص الرضا الوظيفي في مؤسسات التنمية الأسرية:

دراسة ميدانية على عينة من العاملين في إمارة أبوظبي

د. آلاء الطائي

أحمد محمد خلفان عمير الكتبي

أستاذ علم الاجتماع المشارك

باحث علم الاجتماع

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

جامعة، الشارقة

والإنسانية، جامعة الشارقة

(ملخص البحث)

تهدف الدراسة إلى الكشف عن عوامل جودة الحياة وأثرها في تحديد درجة الرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مؤسسة التنمية الأسرية، واعتمدت الدراسة المقولات النظرية لهيرزبيرج حول العوامل المزدوجة لتفسير خصائص جودة الحياة الوظيفية.

تبنت الدراسة منهج المسح الاجتماعي، وتم جمع البيانات عبر استبيان تم تصميمه في ٣٩ فقرة موزعة على سبعة أبعاد، واستعمل مقياس ليكرت على وفق التدرج الخماسي للإجابات، على عينة قوامها ٨٠ مفردة من العاملين في مؤسسة التنمية الأسرية بإمارة أبوظبي.

وتكشف الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها: ارتفاع حالة الرضا بشكل عام لدى الموظفين، مما يعكس بيئة عمل واضحة وإيجابية داخل المؤسسة، وأكدت أن التقويم الجيد لظروف العمل المادية والعلاقات الإنسانية، وتشير إلى اهتمام المؤسسة بتوفير بيئة مريحة وداعمة، مما يعزز التعاون بين الموظفين، وتظهر الدراسة وجود متغير يهدد حالة الرضا الوظيفي وهو: عدم وجود نظام أجور وحوافز جيد، وتؤكد على عدم وجود فروق دالة بين الجنسين ما يعكس عدالة المؤسسة، وعن وجود فروق بناءً على المستويات التعليمية؛ ما يشير إلى توقعات واحتياجات متنوعة، وتعكس أن الرضا الوظيفي العالي، ونجاح المؤسسة في تلبية توقعات واحتياجات موظفيها وتعزيز الولاء والإنتاجية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، جودة الحياة، التنمية الأسرية، العمل المؤسسي.

* وقع المؤلفون على نموذج الموافقة والموافقة الأخلاقية الخاصة بالمساهمة البشرية في البحث

مقدمة

تمثل جودة الحياة الوظيفية واحدة من المحددات الأساسية لنجاح أي مؤسسة؛ كونها تساهم في توفير بيئة عمل تتسم بالوضوح والشفافية وروح الفريق بين الأفراد، وتبحث الدراسة تحليل المكونات والأساليب التي تعتمدها المؤسسة لتوفير بيئة وظيفية أفضل للعاملين، وترتبط جودة الحياة الوظيفية بمجموعة من العوامل الاجتماعية والنفسية، والاقتصادية التي تنعكس على الحياة الوظيفية للموظفين وصحتهم النفسية والجسدية، وصولاً إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والموظفين بشكل متكامل (السيد، ٢٠١٧، ص ٢٤٤).

وتُعد جودة الحياة الوظيفية مفهوماً أساسياً يسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المهمة المباشرة في تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين الأداء العام للمؤسسات، وتوفير بيئة عمل تساعد في راحة العاملين وزيادة إنتاجيتهم، وينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة بشكل عام (علي، ٢٠٢١).

تستند جودة الحياة الوظيفية إلى مجموعة من الأبعاد المرتبطة بعمل المؤسسات، إذ تعد هذه الأبعاد مؤشراً يُميز المؤسسة عن غيرها من المؤسسات المنافسة (أبو زيد، ٢٠١٠). ومن بين هذه الأبعاد، يمكن ذكر الانتماء التنظيمي، والمشاركة الفعّالة، ووضوح الدور الوظيفي، والصراع التنظيمي، وضغوط العمل، والالتزام التنظيمي، ومعدل دوران العاملين، والرضا الوظيفي. وتعد هذه المؤشرات من أهم مقومات جودة الحياة الوظيفية (Afsar and Burcu، ٢٠١٤).

ويشير صالح والعنزي (٢٠٠٩) إلى أن جودة الحياة الوظيفية لها أبعاد تتعلق بكفاية الراتب وعدالته، وظروف العمل الصحية، وفرص النمو الوظيفي، والتكامل الاجتماعي، والتوازن بين العمل والحياة، والتمسك بمبادئ العمل التنظيمي.

ويقسم السالم (٢٠٠٩) أبعاد جودة الحياة الوظيفية إلى قسمين: البعد الإنساني الذي يشمل الجانب الاجتماعي والمعنوي والعقلي، والبعد الاقتصادي الذي يتضمن الرواتب، وعلاج الأمراض، وفرق العمل (أبو اليزيد، ٢٠١٥).

ويتضح أن جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات، وبناءً على هذه الأطر النظرية تُعدّ من أهم مصادر الرضا الوظيفي للعاملين ومؤشراً لمناخ العمل الخاص الذي يُميز المؤسسة عن غيرها من المؤسسات المنافسة (أبو اليزيد، ٢٠١٥).

وتوضح طبيعة التفاعل بين تلك الأبعاد نظرية هيرزبيرج للعوامل المزدوجة (Herzberg's Two-Factor Theory)، وترتكز على العوامل المحفزة التي تتعلق بطبيعة العمل نفسه، مثل: الإنجاز، والتقدير، والمسؤولية، والنمو المهني، وعلى العوامل

الصحية التي ترتبط بالبيئة المحيطة بالعمل، مثل: السياسات الإدارية، والإشراف، والرواتب، وظروف العمل، والعلاقات مع الزملاء، وتعد هذه النظرية مناسبة لتقويم بيئة العمل والعوامل المؤدية لجودة الحياة الوظيفية، وتساعد في فهم تأثير كل من العوامل الداخلية والخارجية على جودة الحياة الوظيفية.

واعتمدت الدراسة المعطيات النظرية التي تقدمها تلك النظرية في التحقق من أهداف الدراسة، واسترشدت بها في محاولة الكشف عن الخصائص العامة التي تحكم جودة العمل الوظيفي في مؤسسة التنمية الأسرية.

وتحاول اختبارها كيفية تقويم العوامل المحفزة عبر رضا الموظفين عن العمل، والاعتراف بجهودهم وفرص النمو المهني، وتقويم العوامل الصحية المتعلقة ببيئة العمل، والجانب المحفز، و صياغة استراتيجيات تحسين بناءً على هذه النتائج للتقويمات.

وتهدف هذه الاستراتيجيات إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين، وتعزيز جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين من المؤسسة، وتطوير استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل والأداء الوظيفي. بناءً على هذه النظرية، تم تصميم الدراسة لدراسة العوامل المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة التنمية الأسرية.

وتتضح أهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية بأنه استثماراً استراتيجياً في رأس المال البشري والتنظيمي على حد سواء.. وتظهر الدراسات أن جودة الحياة الوظيفية ترتبط بشكل إيجابي بالالتزام التنظيمي بالمؤسسة، ويشكل التوازن بين الحياة والعمل العنصر الأكثر تأثيراً.

أولاً: مشكلة الدراسة:

تتصف مؤسسات الأعمال الناجحة بقدرة فائقة على فهم التغيرات والتطورات الحاصلة في بيئة الأعمال واستيعابها، والقدرة على الاستجابة السريعة والتوظيف الأمثل للموارد بشكل عام والموارد البشرية بشكل خاص كافة، وهو ما أكدته التجارب والدراسات، ويُعد إنشاء بيئة عمل جيدة، تتميز بنظام عادل للأجور والمكافآت، وتصميم وظائف ملائم، وديمقراطية في الإدارة التي تسمح للموظفين بالمشاركة بأمان، من العناصر الأساسية التي تندرج تحت مفهوم جودة الحياة الوظيفية.

وتبين العديد من الدراسات أن اعتماد توجهات جديدة وتصورات عن التنظيم الإداري والعمل التنظيمي، يمكن أن يساهم في توجيه العمل وإعادة توجهاته وتحسين أدائه بشكل أفضل، وأن تحسن كل مرافق المؤسسة وتكوين تصور شامل للعمل، ولهذا تنطلق الدراسة من فكرة دراسة الخصائص الأساسية لعمل مؤسسة التنمية الأسرية في إمارة أبو ظبي.

وتقوم الدراسة على دراسة ميدانية لتقصي تلك الخصائص في ضوء جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة، وتعد جودة الحياة الوظيفية من تلك الاستراتيجيات والأنماط، وبنيت دراسة مستويات الرضا عن خدمات المؤسسة انخفاض واضح في إمارة أبو ظبي في أثناء كورونا وبعدها ٢٠٢٠، ولابد من اتخاذ إجراءات تسهم في إعادة سوية العمل الى مستواه المعتاد، والمحافظة على النمو السنوي في تطوير ذلك العمل والأداء (مؤسسة التنمية الأسرية، ٢٠٢٣، ص ٨).

وتحددت إشكالية الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: ما خصائص جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مؤسسات التنمية الأسرية؟ وتتفرع عنه مجموعة من التساؤلات الآتية:

- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وعاملي مؤسسة التنمية الأسرية؟
- ما مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة التنمية الأسرية من وجهة نظر العاملين؟
- كيف يتباين مستوى جودة الحياة الوظيفية بين موظفي وعاملي مؤسسة التنمية الأسرية؟
- ما درجة الرضا عن جودة الحياة الوظيفية في العمل في مؤسسة التنمية الأسرية؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

١. الأهمية النظرية:

سد الفجوة المعرفية المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات غير الربحية، وتحديدًا في مؤسسة التنمية الأسرية في إمارة أبو ظبي، وهي مجال لم يحظ بالاهتمام الكافي في الدراسات السابقة، وتساهم الدراسة في تطوير النظريات والمفاهيم المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية، والاستغراق الوظيفي، ودراسة تأثيرها على الأداء والفاعلية التنظيمية، مما يتيح فهماً أعمق لهذه العلاقات في سياق مؤسسات التنمية الأسرية، و تضيف الدراسة إلى الأدبيات العلمية المتوفرة حول موضوع جودة الحياة الوظيفية، وتقديم نتائج جديدة وتحليل دقيق للعوامل المؤثرة في الأداء والفاعلية التنظيمية في المؤسسة، وصولاً لعرض أنموذج تطبيقي جديد يمكن استعماله في دراسات مستقبلية لتقويم جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الأداء في مؤسسات مشابهة.

٢. الأهمية العملية:

توافر الدراسة توصيات عملية لمؤسسة التنمية الأسرية في إمارة أبو ظبي؛ لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وتساهم في ايجاد بيئة عمل إيجابية وداعمة للعاملين، وزيادة إنتاجية العاملين وتحسين أدائهم، وتحديد العوامل التي تؤثر على رضا العاملين في المؤسسة، مما يمكن إدارة المؤسسة من اتخاذ الإجراءات اللازمة؛ لتعزيز الرضا الوظيفي، وتقليل معدل دوران العاملين، وتقدم الدراسة توجيهات وسياسات إدارية يمكن تبنيها لتعزيز جودة الحياة

الوظيفية، واستراتيجيات لتحسين التفاعل بين العاملين والإدارة، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتوافر بيانات وتحليلات يمكن استعمالها في التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة، ومن ثم فهم محددات جودة الحياة الوظيفية في مؤسسات التنمية الأسرية.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

١. تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وعاملي مؤسسة التنمية الأسرية في إمارة أبو ظبي.
٢. التعرف إلى خصائص ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة التنمية الأسرية من وجهة نظر العاملين فيها.
٣. الوقوف على الفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية بين موظفي وعاملي مؤسسة التنمية الأسرية في إمارة أبو ظبي تبعاً لمتغيرات الدراسة.
٤. التعرف على درجة الرضا للموظفين والعاملين عن جودة الحياة الوظيفية في العمل في مؤسسة التنمية الأسرية في إمارة أبو ظبي.

رابعاً: تعريف مصطلحات الدراسة:

تعتبر جودة الحياة الوظيفية (QWL) عن تفاعل مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين مختلف جوانب العمل وتطويرها، خاصة برأس المال البشري للمؤسسة، وتتمثل هذه الجوانب بالتصميم الجيد للوظائف، وجودة نظام الأجور والمكافآت، والسماح للموظفين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وإقامة علاقات عمل جيدة و سائدة لدى مجموعات العمل، وتنعكس إيجاباً على ولائهم والتزامهم تجاه المؤسسة، مما يزيد من أدائهم وإنتاجيتهم بشكل ملحوظ (قهيري، ٢٠٢٠).

١. مفهوم جودة الحياة الوظيفية :

بدأ المفهوم في الظهور نهاية الستينيات وبداية السبعينيات، واستعمل بعد التسعينيات، ومنذ ذلك الحين، تعددت الدراسات والأبحاث حول هذا الموضوع وتخصصاته:

– شهد مفهوم "Qualité of Work Life" العديد من الاختلافات بين الباحثين بشأن ترجمته، وتعريفه، وتحديد مكوناته، وتم تعريفه على أنه (مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، مما يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها).

في حين ذهبت بعض التعريفات الأخرى إلى أنها (الجهود التي تبذلها المنظمة لتحسين الحياة الوظيفية عبر إجراء التغييرات التي تركز على الدراسة عن أفضل الطرائق لتحسين بيئة العمل وتخفيض القلق والضغوطات لدى العاملين).

– ومن التعريفات المهمة أيضاً تعريف Suttle والذي عرف جودة الحياة الوظيفية بأنها: أقصى مدى يستطيع أعضاء منظمة الأعمال الوصول إليه في تلبية الاحتياجات الشخصية المهمة عبر خبرتهم في العمل. (البريري، ٢٠١٦، صفحة ١٧)،
– ومن أكثر التعريفات شيوعاً لجودة الحياة الوظيفية نجد تعريف "جاد الرب"، والذي يعدها: "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر في الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، مما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين والمتعاملين فيها" (الشنطي، ٢٠١٦، ص ١١) (علي، ٢٠٢١).

– أما "هايرول وآل" فيرون فيعرفها بأنها "علاقات وسياسات المنظمة ومنطق الإدارة والدعم التنظيمي والحياة الشخصية والعائلية والأمان والرضا الوظيفي في المنظمة وبيئة العمل" (ديوب، ٢٠١٤، ص ٢٠٧)، وتُعرف أيضاً على أنها: "عبارة عن توفير وخلق الظروف وبيئة العمل الملائمة والتي تدعم وتعزز الرضا الوظيفي من خلال توفير المكافآت، والأمن الوظيفي، وفرص النمو، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز التعاون، وتحقيق العدالة في نظام الأجور، فضلاً عن سلامة بيئة العمل، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين جميعاً ورغباتهم، مما يحقق ردود فعل إيجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية" (قريشي وبديسي، ٢٠١٦، ص ٢١٦).

وتتبنى الدراسة الحالية تعريف جودة الحياة الوظيفية إجرائياً على أنها " مجموعة من العمليات والإجراءات التي تنفذها المنظمة بهدف الوصول إلى تلبية الاحتياجات الشخصية للعاملين وتترك تأثيرها على العمل."

خامساً: الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة الموضوع، والدراسات الحديثة تم ترتيبها بصورة متدرجة من الأحدث، وأهم تلك الدراسات:

- تستكشف دراسة مبروك عاطف تأثير نمط القيادة الديمقراطي على جودة الحياة الوظيفية في وزارة العدل، وتمت الدراسة على عينة من ٣٣٩ خبيراً في الوزارة، واستعملت المنهج الكمي لتقويم العلاقة بين القيادة الديمقراطية وجودة الحياة الوظيفية، وتم تحليل البيانات باستعمال أساليب إحصائية متنوعة مثل: معامل ألفا كرونباخ، والإحصاء الوصفي،

واختبار T-test، وتحليل التباين ANOVA، وتحليل الانحدار المتعدد، وأظهرت النتائج أن متوسط تقديرات المتغيرين كان بين المتوسط والمرتفع، وأن هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المتغيرين بناءً على خصائص العينة، باستثناء النوع، وأظهرت تأثيرات معنوية للقيادة الديمقراطية على بعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية، مثل: المشاركة في صنع القرار وبيئة العمل، في حين لم يكن لها تأثير ملحوظ على كفاية الراتب والحوافز وعدالتهما.

- وتعرض دراسة عبد العزيز ميرزا وآخرون (٢٠٢٤) "تأثير نظرية العاملين لهيرزبرج على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الباكستانية وركزت على اختبار نظرية هيرزبرج، ولاسيما عوامل النظافة، وجمع البيانات من ٣٧١ عضو هيئة تدريس عبر استبيان منظم، وتحليل تأثير هذه العوامل على الأداء الوظيفي باستعمال نمذجة المعادلات الهيكلية، وأظهرت النتائج أن الأداء الوظيفي تأثر بشكل كبير بأمان الوظيفة، وحزمة التعويضات، وبيئة العمل، في حين لم يظهر تأثير كبير لأنظمة التقويم وفرص الترقية على الأداء، توصي الدراسة بضرورة تحسين أمان الوظيفة والتعويضات وثقافة المنظمة لتلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس في مرحلة ما بعد الجائحة.

- وتبحث دراسة بن عزة محمد أمين & بن شيحة صحراوي (٢٠٢٣): "أبعاد جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية، وتفحص الدراسة تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة سعيدة، واعتمدت استبيان فيه ٣٧ عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج أن هناك تأثيراً كبيراً لأبعاد الترقية الوظيفية وفِرَق العمل على الأداء الوظيفي، في حين لم يكن لأبعاد المكافآت، والأجور، والصحة، والمشاركة في اتخاذ القرارات تأثير يذكر على الأداء. وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على تحسين الأداء الوظيفي عبر تعزيز الترقية الوظيفية والعمل الجماعي.

- وقدم بوعزة عبد الرؤوف & دراج فريد (٢٠٢٣): تحليلًا سوسيولوجيًا لتحديات تطبيق جودة الحياة الوظيفية في المنظمات الحديثة، ودراسة تأثير استراتيجيات الفاعلين داخل المنظمة على تطبيق جودة الحياة الوظيفية، وتوصلت إلى أن استراتيجيات الصراع والمناورة التي يتبناها الفاعلون قد تعوق تحقيق جودة الحياة الوظيفية، ولاسيما في ظل التنافس على السلطة واحتكار المعرفة، وأوصت الدراسة بضرورة معالجة هذه التحديات؛ لضمان تحقيق الأهداف التنظيمية.

- تستعرض تواتي سومية (٢٠٢٢) : مفهوم جودة الحياة الوظيفية وتطورها التاريخي في مجال إدارة الموارد البشرية، تناولت الدراسة الأهمية النظرية والعملية لتطبيق جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمات، مع التركيز على استراتيجيات تحقيقها ومؤشرات قياسها، وخلصت لأهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية في تعزيز أداء الموظفين واكتساب المنظمة للميزة التنافسية.
- وتعرف دراسة أبو جمعة، محمود حسين والتل، أمنة أحمد (٢٠٢١): على تأثير العمل عن بعد كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء موظفي المركز الوطني لحقوق الإنسان في الأردن، واستعملت المنهج الوصفي التحليلي، على عينة من ٣٠ موظفاً تنفيذياً في المركز، وتوزيع استبيان على الموظفين، واستعملت أساليب إحصائية مثل: تحليل الانحدار المتعدد والبسيط، واختبار (T) وتحليل التباين الأحادي، وأظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً للعمل عن بعد على أداء الموظفين في المركز، مما يعكس تحسين جودة الحياة الوظيفية.
- وتبحث دراسة برسولي فوزية وزوقار وفاء (٢٠٢١)، أسباب ضغوط العمل وأثرها على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف في بركة، واعتمدت استبياناً موجهاً إلى ٤٥ عاملاً، واشتملت على ٥٦ فقرة، وأظهرت النتائج ارتفاع شعور العاملين بالضغوط الناتجة عن الهيكل التنظيمي، وصراع الدور والتكنولوجيا، وظروف العمل المادية، والظروف الاقتصادية والاجتماعية؛ يؤدي إلى تدني مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم، وتأثير سلبي لضغوط العمل على جودة الحياة الوظيفية.
- وتكشف دراسة مغنوس دنيازيد وعقون شراف (٢٠٢١): أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية علوم التسيير والعلوم الاقتصادية والتجارية بجامعة قسنطينة، واستعملت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستبيان من ٣٣ عبارة موزعة على ثمانية أبعاد، وأظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في الكلية كان متوسطاً، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية بناءً على بعض المتغيرات الشخصية.
- تكشف دراسة إحطية الكاديكي، فتحية (٢٠٢١): مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة بنغازي، على عينة من ١٥٠ معلماً ومعلمة من إجمالي ٢٠٦٤٢ معلماً، واستعملت استبياناً، وتحليل البيانات باستعمال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وأظهرت النتائج مستوى جودة الحياة الوظيفية كان متوسطاً في حين كان مستوى الالتزام التنظيمي فوق المتوسط، وأظهرت

وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية.

- وتظهر دراسة بوزورين، فيروز ويعلى، فروق (٢٠٢١): أثر جودة الحياة الوظيفية على تحقيق التميز المؤسسي، على عينة من ٣١ ممثلاً عن المؤسسات في المنطقة الصناعية بمدينة سطيف، واستعمال المنهج الوصفي واستمارة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن المؤسسات تهتم بجودة الحياة الوظيفية عبر التركيز على الصحة والسلامة المهنية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، الأجور والمكافآت، وبرامج التدريب، لكن لم تحقق توازناً بين الحياة الوظيفية والشخصية للعمال.

- وتعرف دراسة د. أيمن حسن (٢٠٢١): واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين في البنوك الحكومية المصرية، بالمنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة من ٣٨٧ من العاملين في البنوك الحكومية في محافظات، وجمع البيانات باستعمال قائمة الاستقصاء، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي، مع تسجيل مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

- وتستعرض دراسة عقون شراف وبوخدوني لقمان (٢٠٢٠): كيفية تأثير جودة الحياة الوظيفية على استدامة رأس المال البشري، ووجدت الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية تشمل مجموعة من الأبعاد والممارسات التنظيمية المستمرة، وأن الموارد البشرية تؤدي دوراً أساسياً في تمكين رأس المال البشري وتوليده، هو خلق قيمة تنظيمية، تُعد جودة الحياة الوظيفية نظاماً يحتوي على مدخلات ومخرجات وعمليات تهدف إلى الحفاظ على رأس المال البشري عبر الاستفادة من الخبرات والمعارف الخاصة به.

- وتسلط دراسة علي، عبير أحمد محمد وعبدالعال، هدى معوض عبد الفتاح (٢٠٢٠): الضوء على كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية للإداريين في كلية التربية بجامعة الفيوم، واستعملت منهج النظرية المجردة لتقويم احتياجات الإداريين، على عينة من ٣٠ إدارياً، وتحدد الدراسة خمسة أبعاد رئيسية: لتحسين جودة الحياة الوظيفية: البعد المهني، والاقتصادي، والاجتماعي، والأمن والسلامة المهنية، والرفاهية في مكان العمل.

- موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

أولاً: تبين هذه الدراسات العديد من أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة حول جودة الحياة الوظيفية، فمن ناحية أوجه التشابه، من حيث الموضوع، جميع الدراسات تناولت مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأهميتها في سياق العمل سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، وتم تحديد أبعاد مختلفة لجودة الحياة الوظيفية مثل: الأجور والمكافآت، وبيئة العمل، والترقية، والمشاركة في اتخاذ القرار، والعلاقات الإنسانية، وغيرها، وبالنسبة للمنهجية كانت كمية، فإن غالبية الدراسات استعملت المنهج الكمي لجمع البيانات وتحليلها، معتمدة استبيانات واستطلاعات موجهة للعاملين في المؤسسات المختلفة، وتم استعمال أدوات إحصائية متنوعة مثل: تحليل التباين ANOVA، تحليل الانحدار المتعدد، اختبار T-test، وغيرها، وأكدت الدراسات على الأهمية التنظيمية، إذ إن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي والفاعلية التنظيمية، وتوصي جميع الدراسات بضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية لتحقيق نتائج أفضل على مستوى الأداء الفردي والمؤسسي.

وثانياً: أما من ناحية أوجه الاختلاف، تنوعت القطاعات المدروسة بين القطاع الحكومي (مثل: وزارة العدل، المركز الوطني لحقوق الإنسان) والقطاع التعليمي (مثل: الجامعات والكليات) والقطاع الخاص (مثل شركات السياحة والمؤسسات الاستشفائية)، واختلفت الدراسات في تحديد الأبعاد التي تعدّها مهمة لجودة الحياة الوظيفية، واختلفت النتائج والتوصيات، إذ توصلت الدراسات إلى نتائج متنوعة، وبالنسبة إلى الأساليب الإحصائية المستعملة، فقد تنوعت الأساليب الإحصائية بين الدراسات، إذ استعملت بعض الدراسات تحليل الانحدار المتعدد والبسيط، في حين اعتمدت أخرى تحليل التباين الأحادي واختبار T .

وتتفق الدراسات على أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي والفاعلية التنظيمية، لكنها تختلف في الأبعاد المحددة لجودة الحياة الوظيفية، والقطاعات المدروسة، والنتائج والتوصيات المستخلصة، مما يعكس تنوع السياقات والمجالات التي تم بحثها، وتتشابه مع الدراسة الحالية من حيث سعي الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على واقع جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة التنمية الأسرية بإمارة أبو ظبي.

سادساً: إجراءات الدراسة:

١. مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مؤسسة التنمية الأسرية في إمارة أبو ظبي، وبعد الحصول على الموافقات من إدارة المؤسسة، وتطبيق الدراسة في المدة من ٢٠٢٤/٤/١ الى ٢٠٢٤/٦/١٥، وتوزيع الاستمارة التي تم اعدادها على تطبيق نموذج غوغل Google form بشكل إلكتروني، والحصول على عينة عددها ٨٠ مفردة، موزعة بحسب متغيرات الدراسة، ومعالجتها على البرنامج الإحصائي SPSS ٧، وتنظيف البيانات والتأكد من جاهزيتها للتحليل، وقد توزعت العينة على وفق لمتغيرات الدراسة على النحو الآتي:

٢. أداة الدراسة:

تم تصميم الاستبانة بهدف قياس رضا العاملين عن جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة التنمية الأسرية، وتتكون من مجموعة من البيانات الشخصية، وبنيت الاستبانة لقياس محاور عدة وهي: أولاً الرؤية والقيادة والمشاركة في اتخاذ القرارات، ومحور الاستقرار والأمان الوظيفي وهو يتعلق بمدى شعور الموظفين بالاستقرار والأمان في وظائفهم، ومحور قياس العلاقات الإنسانية؛ ويهدف على تقويم مدى رضا الموظفين عن البنية التحتية والمعدات المتاحة لهم في العمل، ومحور الأجور ونظام الحوافز والمكافآت فيتعلق بإرضاء الموظفين بالأجور والمكافآت، وأخيراً محور تقويم التدريب والتأهيل والترقية بالوظيفة، ويقوم مدى توفر الفرص التدريبية والتأهيلية للموظفين.

١. صدق أداة الدراسة وثباتها:

تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (٣٩) فقرة، واستعمل مقياس التدرج الخماسي على وفق اجابات متدرجة على مقياس ليكرت المكون من ٥ نقاط يتراوح من ٥ (موافق بشدة) إلى ١ (غير موافق بشدة)، إذ إن موافق بشدة (أعطيت خمس درجات)، ولست متأكد (٣ درجات)، وغير موافق بشدة (درجة واحدة)، ولحساب المتوسط الفرضي لكل فقرة يتم عن طريق جمع العلامة الدنيا للفقرة يحصل عليها المستجيب + أعلى درجة، ومن ثم يقسم على ٢ أي $٢١٦ = ٥ + ١ = ٣$ ، ومن أجل الحكم على قيمة المتوسطات الحسابية لحساب طول الفئات والتقدير، وذلك عبر تقسيم عدد الخيارات على عدد الفترات التي ما بينهم، ٥ خيارات على ٤ مدد يساوي طول المدة، ١.٢٥، ويمكن أن نزيد في كل مدة العدد نفسه لمعرفة حد المدة الآتية، إذ تصبح التقديرات المقابلة للاستجابات على النحو الآتي:

جدول (١)

التقديرات / ٥	طول الفترات المتوسط
منخفض	اقل من ١.٢٥
متوسط منخفض	من ١.٢٥ - ٢.٥٠
متوسط مرتفع	من ٢.٥٠ - ٣.٧٥
مرتفع	من ٣.٧٥ - ٥

٢. ثبات الأداة :

احتسب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، وكانت قيمة معامل الثبات الكلي للأداة (٠.٩٧) وهي قيمة ثبات جيدة لأغراض الدراسة والقياس، وتوزعت قيم الثبات الفرعية للأبعاد الفرعية بحسب البرامج كما في الجدول الآتي:

جدول (٢) معاملات ثبات الأبعاد الفرعية لتقويم جودة الحياة الوظيفية العاملين

معامل ألفا كرونباخ	عدد البنود	البعد
0.93	6	الرؤية والقيادة والمشاركة في اتخاذ القرارات
0.92	6	الاستقرار والأمان الوظيفي
0.88	5	التعامل مع المستفيدين وتنفيذ الأدوار الوظيفية
0.90	7	العلاقات الانسانية
0.84	4	ظروف العمل المادية
0.90	5	الأجور ونظام الحوافز والمكافأة
0.91	6	التدريب والتأهيل والترقية بالوظيفة
0.97	39	الثبات الكلي

يوضح الجدول أن أداة قياس جودة الحياة الوظيفية للموظفين والعاملين لديها مستوى عالٍ من الثبات، ومعامل الثبات الكلي للأداة باستعمال طريقة ألفا كرونباخ بلغ (٠.٩٧)، وهي قيمة تشير إلى مستوى ممتاز من الثبات للأداة المستعملة في الدراسة والقياس. فيما يتعلق بالثبات الفرعي للأبعاد الفرعية، فإن النتائج تشير إلى أن جميع الأبعاد قد حققت قيمة مرتفعة لمعامل ألفا كرونباخ، وهو مؤشر إيجابي على ثبات الأداة في قياس مختلف الجوانب المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية، فعلى بعد الرؤية والقيادة والمشاركة في اتخاذ القرارات (٠.٩٣): هذه القيمة تشير إلى ثبات عالٍ، مما يعني أن الأداة تقيس هذا البعد بشكل موثوق، وعلى بعد الاستقرار والأمان الوظيفي (٠.٩٢): الثبات هنا أيضاً عالٍ، مما يعكس موثوقية القياس في هذا الجانب، ومن ثم بعد التعامل مع المستفيدين وتنفيذ

الأدوار الوظيفية (٠.٨٨): على الرغم من أن هذه القيمة أقل من الأبعاد الأخرى، إلا أنها تظل ضمن النطاق المقبول، مما يشير إلى ثبات جيد، وبعد العلاقات الإنسانية (٠.٩٠): قيمة مرتفعة تشير إلى موثوقية عالية، مثلما كذلك بعد ظروف العمل المادية (٠.٨٤): الثبات هنا أقل بقليل من الأبعاد الأخرى اما بالنسبة لبعد الأجور ونظام الحوافز والمكافآت (٠.٩٠): فكانت قيمة مرتفعة تشير إلى ثبات جيد، وكذلك بعد التدريب والتأهيل والترقية بالوظيفة (٠.٩١): قيمة عالية تدل على ثبات قوي، بشكل عام، القيم المرتفعة لمعاملات ألفا كرونباخ تدل على أن الأداة التي تم استعمالها تتمتع بثبات عالٍ وتعد مناسبة للأغراض الدراسية والقياسية، وبالنسبة للصدق تم حساب صدق الأداة بطريقتين:

ج. الصدق الظاهري:

عرضت استبانة الدراسة في صورتها المبدئية على عدد من الأساتذة المحكمين في مجال تخصصات علم الاجتماع والعلوم النفسية والتربوية، وتبين اتفاق السادة المحكمين على صحة العبارات لتقويم برامج مؤسسة التنمية الأسرية والرضا عنها في إمارة أبو ظبي بنسبة ٩٥%، مع الإشارة إلى أن بعض العبارات تم تعديلها أو حذفها بناءً على ملاحظات المحكمين، مما يعزز صدق الأداة ويجعلها أكثر توافقاً مع أهداف الدراسة.

د. الاتساق الداخلي (البنائي):

وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين عبارات البعد والدرجة الكلية للبعد، وكذلك بين المجموع الكلي لاستمارات التقويم والأبعاد، وكانت دالة عند مستوى ٠.٠٠١، و ٠.٠٠٥.

جدول (٣)

صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة باستعمال معامل بيرسون

البعد	عدد البنود	معاملات الارتباط
الرؤية والقيادة والمشاركة في اتخاذ القرارات	6	0.77 – 0.90
الاستقرار والأمان الوظيفي	6	0.72 – 0.93
التعامل مع المستفيدين وتنفيذ الادوار الوظيفية	5	0.74 – 0.88
العلاقات الانسانية	7	0.67 – 0.88
ظروف العمل المادية	4	0.82 – 0.88
الأجور ونظام الحوافز والمكافأة	5	0.81 – 0.90
التدريب والتأهيل والترقية بالوظيفة	6	0.78 – 0.91
الدرجة الكلية	39	0.43 – 0.84

وتشير نتائج الاتساق الداخلي (البنائي) للأداة عبر حساب معامل ارتباط بيرسون بين العبارات الفردية لكل بعد والدرجة الكلية للبعد، ويبين المجموع الكلي لاستمارات التقويم والأبعاد، ويشير إلى مستوى جيد من الصدق البنائي للأداة. النتائج كانت دالة عند مستويات الثقة ٠.٠١ و ٠.٠٥، مما يدل على وجود علاقة معنوية بين العبارات والأبعاد وبين الأبعاد والدرجة الكلية

٣. المعالجات الإحصائية للبيانات:

تعتمد الدراسة استعمال الإحصاء الوصفي واحتساب المتوسط حسابي بنسبة مئوية كمحصلة لنتائج الاستمارة، والانحرافات المعيارية وتحديد مستوى كل مؤشر، واستعمال معامل الارتباط بيرسون، وإجراء اختبار T- test للعينتين المستقلتين بغرض تحديد الفروق بين تقديرات العينة لجودة الحياة الوظيفية في مؤسسة التنمية الأسرية في إمارة أبو ظبي تبعاً لبعض المتغيرات، وإجراء اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لكل من جودة الحياة الوظيفية والمتغيرات الديموغرافية والاجتماعية، بهدف التعرف إلى تلك المتغيرات في تقدير خصائص جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة التنمية البشرية في إمارة أبو ظبي.

١. التحليل الوصفي للعينة:

وفي الجدول الآتي يتبين توزيع العينة على وفق متغيرات الدراسة في العينة الكلية للموظفين والعاملين في مؤسسة التنمية الأسرية في إمارة أبو ظبي:

يبين الجدول (٤) التحليل الوصفي لعينة العاملين في مؤسسة التنمية الأسرية، وتُظهر البيانات أن الأغلبية العظمى من العاملين في المؤسسة هم من الإناث بنسبة ٨٢.٥%، وبالنسبة للتوزيع بحسب الفئة العمرية، تُبين النتائج أن أكبر فئة عمرية هي من ٣٦-٤٥ سنة بنسبة ٥٣.٨%، في حين الفئة العمرية الأقل هي من ١٩-٢٥ سنة بنسبة ١.٣%، وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية، فإن الأغلبية من الموظفين متزوجين بنسبة ٦٥%، في حين يشكل العازبون ٢٠%، والمطلقون ١٢.٥%، والأرامل ٢.٥%، وفيما يخص المستوى التعليمي، فإن الأغلبية من الموظفين يحملون شهادة بكالوريوس بنسبة ٦٥%، أما الدراسات العليا ١٠%، وحملة الدبلوم ١٦.٣%، وفئة تعليم متوسط أو ثانوي ٨.٨%، فتشكل الفئة التي لديها خبرة ١٦ سنة وأكثر النسبة الأكبر ٤٥%، في حين الفئة الأقل هي التي لديها خبرة أقل من سنتين بنسبة ٥%، وأكبر عدد من الموظفين يعملون في منطقة أبو ظبي بنسبة ٥٢.٥%، تليها منطقة العين بنسبة ٤١.٣%، وأخيراً منطقة الظفرة بنسبة ٦.٣%.

جدول (٤)

التكرارات والنسب المئوية تبعاً لمتغيرات الدراسة

النسبة %	التكرار	المتغيرات / توزيعات العينة
82.5	66	النوع الاجتماعي انثى
17.5	14	ذكر
1.3	1	الفئة العمرية من ١٩ - ٢٥
25.0	20	من ٢٦ - ٣٥ سنة
53.8	43	من ٣٦ - ٤٥ سنة
20.0	16	من ٤٦ وما فوق
2.5	2	الحالة الاجتماعية أرمل
20.0	16	عازب
65.0	52	متزوج
12.5	10	مطلق
65.0	52	المستوى التعليمي بكالوريوس
10.0	8	دراسات عليا
16.3	13	فوق المتوسط/ دبلوم
8.8	7	متوسط / ثانوي
18.8	15	عدد سنوات العمل 11-15
45.0	36	١٦ سنة وأكثر
17.5	14	3- 5
13.8	11	6- 10
5.0	4	اقل من ٢ سنتين
52.5	42	موقع العمل منطقة أبو ظبي
6.3	5	منطقة الظفرة
41.3	33	منطقة العين
100.0	80	المجموع الكلي

وتُظهر النتائج أن عينة العاملين في المؤسسة التنموية الأسرية في إمارة أبو ظبي تتسم بتنوع كبير في الخصائص الديموغرافية والمهنية، فالأغلبية العظمى من الإناث (٨٢.٥%)، مما يعكس تمثيلاً قوياً للمرأة في هذا القطاع، والفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي من ٣٦-٤٥

سنة (٥٣.٨%)، مما يشير إلى أن جزءاً كبيراً من الموظفين في مرحلة متقدمة من حياتهم المهنية، والأغلبية من الموظفين متزوجون (٦٥%) ويحملون شهادات بكالوريوس (٦٥%)، مما يبرز مستوى التعليم العالي بين الموظفين، أما فيما يخص سنوات العمل، فإن نسبة كبيرة منهم لديهم خبرة تزيد عن ١٦ سنة (٤٥%)، مما يعكس استقراراً وظيفياً واضحاً، وتتوزع العينة بشكل رئيس في منطقة أبو ظبي (٥٢.٥%) والعين (٤١.٣%)، مع تمثيل أقل لمنطقة الظفرة (٦.٣%). تعكس هذه النتائج صورة متكاملة لعينة الموظفين، مما يساعد في فهم تركيبة القوى العاملة واحتياجاتها وتوجهاتها بشكل أفضل، ويمكن المؤسسة من اتخاذ قرارات مدروسة لتعزيز بيئة العمل، وتحقيق أهدافها التنموية.

٤. المنهج المتبع في الدراسة:

تتبنى الدراسة منهج المسح الاجتماعي، وذلك عبر التحليل الوصفي للبيانات وتحليلها باستعمال الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة، وسحب العينة بشكل دقيق؛ لضمان تمثيل متوازن، مما يساهم في توفير فهم شامل لمشكلات هذه الفئة، وتقديم توصيات فعالة لتحسين جودة الخدمات المقدمة لهم (عبيدات وآخرون، ٢٠١٢).

سابعاً: نتائج الدراسة:

تعكس الدراسة أهمية تعزيز الأداء المؤسسي واستدامة رأس المال البشري، وتبين أن جودة الحياة الوظيفية تشكل عاملاً حاسماً في تحقيق الفاعلية التنظيمية والاستدامة، وتؤكد نتائج الدراسة على ضرورة تبني استراتيجيات شاملة لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وتحقيق التميز المؤسسي واستدامة الموارد البشرية، في مجال التنمية الأسرية، ومن ثم سوف نعرض الفقرات تبعا لتساؤلات الدراسة على النحو الآتي:

١. مستوى جودة الحياة الوظيفية:

ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وعاملي مؤسسة التنمية الأسرية في إمارة أبو ظبي؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم تحليل النتائج الكمية لاستجابات العينة على أسئلة ومؤشرات الاستبانة، إذ تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل مؤشر من المؤشرات ومن ثم تقدير مستواه وترتيبه، فضلاً عن المستوى الكلي للمحور على وفق الجدول الآتي:

جدول (٥)

الاستجابات الكمية لمحور جودة الحياة الوظيفية ن=٨٠

المحور	المؤشرات	متوسط	الانحراف المعياري	التقدير	الترتيب
الرؤية والقيادة والمشاركة في اتخاذ القرارات	إدارة المؤسسة ذات كفاءة عالية وملتزمة بتحقيق أهدافها واتخاذ القرارات	4.31	.686	مرتفع	1
	تشرك المؤسسة جميع موظفيها في اتخاذ القرارات وصياغة خطط عملها	3.95	.980	مرتفع	6
	تحفز وتعزز المؤسسة روح المبادرة لدى تشجيعهم على الابتكار والتطوير	4.26	.838	مرتفع	3
	لتحسين العمل				
	تسعى المؤسسة لتنمية وتطوير عملها وأساليب التنفيذ	4.20	.802	مرتفع	5
	يشجعني رئيسي في العمل على التعبير عن رأيي والمشاركة في اتخاذ القرارات	4.26	.807	مرتفع	4
	لدي القدرة على المبادرة بتقديم اقتراحات لتطوير العمل وحل المشكلات	4.28	.763	مرتفع	2
	متوسط كلي لتقويم	4.21		مرتفع	
	أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا أعاني من هاجس الاستغناء عن خدماتي مستقبلاً	4.11	.981	مرتفع	5
	أسعى لتطوير ذاتي ومهاراتي في عملي بشكل دائم	4.38	.644	مرتفع	1
الاستقرار والأمان الوظيفي	أشعر بالارتياح في عملي ولا أرغب في الدراسة عن فرصة عمل بديلة	4.08	.868	مرتفع	6
	أعمل في مناخ يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع العاملين في مؤسسة التنمية الأسرية	4.20	.719	مرتفع	3
	تسعى مؤسسة التنمية الأسرية للاحتفاظ بموظفيها الملتزمين والمميزين	4.13	.891	مرتفع	4
	يستخدم رئيسي في العمل طرق النقد الإيجابي في التعامل مع متطلبات العمل	4.26	.823	مرتفع	2
	متوسط كلي لتقويم	4.19		مرتفع	

5	مرتفع	.808	4.33	مهاراتي في التواصل وقيامي بواجبي وعلمي ينسبني مشكلاتي الخاصة أتعامل مع جميع المتعاملين بروح مرحة	التعامل مع المستفيدين وتنفيذ الأدوار الوظيفية
3	مرتفع	.551	4.51	وإيجابية، مما يجعلني الموظف المرغوب لمراجعتي	
4	مرتفع	.595	4.51	أحاول مساعدة المراجعين لكي ينجزو معاملتهم بسهولة وعدم الاجهاد في انجازها	
2	مرتفع	.546	4.58	أعتقد أنني مهتم برضا المتعاملين معي بدرجة كبيرة وتوفير الخدمة المطلوبة لهم	
1	مرتفع	.513	4.63	أحرص على أداء واجبي المهني بكل تفاصيله وتعليماته	العلاقات الانسانية
	مرتفع	4.51		متوسط كلي لتقويم	
1	مرتفع	.595	4.53	يسود الاحترام المتبادل بين الزملاء في العمل	
6	مرتفع	1.003	4.14	لدي متسع من الوقت للاهتمام بظروفي الشخصية	
2	مرتفع	.656	4.50	علاقة الموظفين بالمسؤول المباشر جيدة وتتميز بالاحترام والتقدير المتبادل	ظروف العمل المادية
3	مرتفع	.786	4.38	تتوفر فرص العمل كفريق واحد داخل الإدارة	
4	مرتفع	.826	4.34	تتعامل إدارتي بعدالة بين جميع الموظفين	
7	مرتفع	1.141	3.96	توفر إدارتنا أماكن اللقاءات والنوادي الاجتماعية لموظفيها	
5	مرتفع	.833	4.30	توفر مؤسسة التنمية الأسرية قنوات الاتصال والتواصل بين مختلف المستويات الإدارية والدرجات الوظيفية	
	مرتفع	4.30		متوسط كلي لتقويم	
2	مرتفع	.671	4.33	الوسائل والتجهيزات في مؤسسة التنمية الأسرية ذات جودة وتفي باحتياجات الموظفين	

تحرص المؤسسة على عمل صيانة دورية لمختلف مرافق الخدمة وضمان فعالية عملها					الاجور ونظام الحوافز والمكافأة
3	مرتفع	.644	4.30		
1	مرتفع	.628	4.40		
4	مرتفع	.753	4.30		
متوسط كلي لتقويم					الاجور ونظام الحوافز والمكافأة
4.33					
3	مرتفع	.968	4.03		
1	مرتفع	.857	4.11		
5	متوسط اعلى	1.381	3.38	ننتقي الحوافز والمكافأة بشكل دوري مما ساهم في تحفيزنا على العمل بشكل أفضل	الاجور ونظام الحوافز والمكافأة
2	مرتفع	.908	4.10		
4	كتوسط اعلى	1.205	3.70		
متوسط كلي لتقويم					
3.86					
الترتيب	التقدير	الانحراف المعياري	متوسط	المؤشرات	المحور
1	مرتفع	.646	4.39	تعطي مؤسسة التنمية الأسرية أهمية كبيرة لبرامج التدريب والتعليم بشكل مستمر	التدريب والتأهيل والترقية بالوظيفة
3	مرتفع	.788	4.25		
2	مرتفع	.742	4.26		
6	متوسط اعلى	1.184	3.70		

5	متوسط اعلى	1.302	3.78	اشعر بعدالة تقييم أدائي الوظيفي بناء على إنجازاتي وكفاءاتي في العمل تسعى مؤسسة التنمية الأسرية على تطبيق وتنفيذ نظام للتظلم الوظيفي بشفافية وكفاءة وفاعلية
4	مرتفع	1.030	4.05	
مرتفع		4.07	متوسط كلي لتقويم	

أظهرت نتائج التقويم لمؤشرات جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة التنمية الأسرية، في الجدول (٥)، أن الموظفين يشعرون برضا عام عن بيئة العمل ومستوى الأداء داخل المؤسسة، وفي محور الرؤية والقيادة والمشاركة في اتخاذ القرارات، حصلت إدارة المؤسسة على تقدير عالٍ من حيث كفاءتها، والتزامها بتحقيق الأهداف، وبلغ متوسط التقويم ٤.٣١، مما يعكس ثقة الموظفين الكبيرة في الإدارة، وأظهرت النتائج أن إدماج الموظفين في اتخاذ القرارات، وصياغة خطط العمل حصل على متوسط ٣.٩٥، وهو أقل من باقي المؤشرات في هذا المحور، مما يشير إلى الحاجة لتعزيز هذا الجانب، لضمان مشاركة أكبر من الموظفين.

وأظهر الموظفون رغبة قوية في تطوير مهاراتهم الذاتية والمهنية في محور "حالة الاستقرار والأمان الوظيفي"، وحصل هذا المؤشر على أعلى تقويم بمتوسط ٤.٣٨. وعلى الرغم من ذلك، كان شعور الموظفين بالراحة وعدم الرغبة في البحث عن فرص عمل بديلة أقل من باقي المؤشرات، إذ بلغ متوسطه ٤.٠٨، مما يدل على وجود بعض القلق أو عدم الرضا في هذا الجانب.

ويظهر أن التزام الموظفين بأداء واجباتهم المهنية كان لافتاً للنظر، إذ حصل على أعلى تقويم بمتوسط بلغ حوالي ٤.٦٣، وبين الجدول أن مهارات التواصل مع المتعاملين كانت متميزة، مما يشير إلى أن الموظفين يقدمون خدمة ذات جودة عالية ويحرصون على رضا المستفيدين.

وأظهرت النتائج أن الاحترام المتبادل بين الزملاء هو سمة أساسية في بيئة العمل، وحصل هذا المؤشر على متوسط ٤.٥٣، مما يعكس جواً من التعاون والانسجام، ولكن تقويم أماكن اللقاءات والنوادي الاجتماعية هو الأقل في هذا المحور بمتوسط بلغ ٣.٩٦، مما يشير إلى ضرورة تحسين الأنشطة الاجتماعية، وتعزيز التفاعل بين الموظفين.

وتبين أن المؤسسة توافر أجواء عمل هادئة ومريحة، وحصل هذا المؤشر على أعلى تقويم بمتوسط ٤.٤٠، وحصل مؤشر جودة الوسائل والتجهيزات المتاحة في المؤسسة محل تقدير من الموظفين، مما يعكس حرص المؤسسة على توفير بيئة عمل مناسبة تلبي احتياجاتهم.

وأشار الموظفون إلى أن الراتب الذي يتقاضونه يحفزهم على تحسين أدائهم الوظيفي، إذ بلغ متوسط التقويم ٤.١١، ولكن يظهر بأن الحوافز والمكافآت الدورية أقل تقويماً بمتوسط ٣.٣٨، مما يبين الحاجة إلى إعادة النظر في هذا الجانب؛ لتحفيز الموظفين بشكل أكبر. وأظهرت النتائج تقدير الموظفين لأهمية برامج التدريب والتعليم المستمر التي توافرها المؤسسة، وحصل هذا المؤشر على متوسط ٤.٣٩، ولم تحصل فرص الترقية والتقدم الوظيفي على تقويم مرتفع، وبلغ متوسطها ٣.٧٠، مما يشير إلى وجود توقعات غير محققة لدى الموظفين فيما يتعلق بتطورهم المهني داخل المؤسسة.

وبشكل عام فإن هذه النتائج تعكس مستوى جودة حياة وظيفية مرتفع في مؤسسة التنمية الأسرية، لكن هناك بعض المجالات التي تحتاج إلى تحسين؛ لضمان رضا وظيفي أكبر يُعزز الاستدامة المهنية داخل المؤسسة، وأكدت على أن جودة الحياة الوظيفية تعد نظاماً أو عملية لها مدخلات ومخرجات وعمليات ومؤثرات وعوامل مساعدة، وإن المنظمة تهدف عن طريقها إلى استدامة رأس المال البشري عبر ما يمتلكه من خبرات ومؤهلات ومعارف مميزة.

٢. خصائص جودة الحياة في مؤسسة التنمية الأسرية:

ما خصائص جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة التنمية الأسرية من وجهة نظر العاملين فيها؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم تجميع متوسطات الأبعاد الأربعة على وفق الجدول الآتي وترتيبها ترتيباً تنازلياً لبيان أهم خصائص جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة التنمية الأسرية من وجهة نظر الموظفين تبعاً للجدول الآتي:

جدول (٦)

خصائص جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة التنمية الأسرية وترتيبها

الترتيب	مؤشر	البعد
مؤشر الجودة	مؤشر الجودة	مؤشر الجودة
1	4.51	التعامل مع المستفيدين وتنفيذ الأدوار الوظيفية
2	4.33	ظروف العمل المادية
3	4.30	العلاقات الانسانية
4	4.21	الرؤية والقيادة والمشاركة في اتخاذ القرارات
5	4.19	الاستقرار والأمان الوظيفي
6	4.07	التدريب والتأهيل والترقية بالوظيفة
7	3.86	الاجور ونظام الحوافز والمكافآت
مؤشر مرتفع التقدير	4.21	المؤشر العام لجودة الحياة الوظيفية

تشير نتائج الجدول (٦) إلى أن تقويم مؤشر التعامل مع المستفيدين وتنفيذ الأدوار الوظيفية حصل على أعلى ترتيب بين مؤشرات الجودة المختلفة في مؤسسة التنمية الأسرية، بمتوسط تقويم بلغ ٤.٥١، ويعكس التزام الموظفين العالي بأداء واجباتهم المهنية، وتقديم خدمة متميزة للمستفيدين، وفي المرتبة الثانية مؤشر ظروف العمل المادية، بمتوسط ٤.٣٣، ويدل على أن المؤسسة توافر بيئة عمل مريحة ووسائل وتجهيزات تلبي احتياجات الموظفين بشكل جيد، وفي المرتبة الثالثة مؤشر العلاقات الإنسانية بمتوسط ٤.٣٠، ويشير إلى وجود بيئة عمل تعاونية يسودها الاحترام المتبادل بين الزملاء، وحل محور الرؤية والقيادة والمشاركة في اتخاذ القرارات، في المرتبة الرابعة بمتوسط ٤.٢١، ويعكس ثقة الموظفين في كفاءة الإدارة وقيادتها للمؤسسة، وإن كانت هناك حاجة لتعزيز مشاركة الموظفين في القرارات، وحصل مؤشر الأجور ونظام الحوافز والمكافأة على أدنى ترتيب بين المؤشرات بمتوسط ٣.٨٦، مما يشير إلى وجود فرصة كبيرة، لتحسين هذا الجانب لتعزيز الرضا الوظيفي.

وهو مؤشر له دلالة تشير إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية مرتفعاً بمتوسط بلغ ٤.٢١، ويدل على أن المؤسسة توافر بيئة عمل جيدة، وتحسين فرص التدريب والتطوير المهني، وتقديم برامج تدريبية أكثر تخصصاً وتقدماً؛ لزيادة فرص التطور والترقية، وبالمقابل الحفاظ على ظروف العمل المادية الجيدة، وتحسينها، وتطويرها باستمرار؛ لضمان استمرار رضا الموظفين.

٣. التحليل بحسب النوع الاجتماعي والفئة العمرية:

كيف تختلف تقديرات جودة الحياة الوظيفية بين العاملين في مؤسسة التنمية الأسرية في إمارة أبو ظبي ؟ ولتحليل النتائج للإجابة على هذا السؤال تم أولاً تطبيق اختبار T- test للعينتين المستقلين لاختبار الفروق بين الجنسين في متوسطات تقديرهم لجودة الحياة الوظيفية في مؤسسة التنمية الأسرية، والفئات العمرية علماً بأن $n = 80$ وكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (٧) الفروق في التقدير الكلي لجودة الحياة الوظيفية تبعاً للنوع الاجتماعي

المتغير	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
تقدير كلي لجودة الحياة الوظيفية	ذكر	14	175.29	22.829	1.942	78	.056
	أنثى	66	161.80	23.744			
	٢٦-٣٥ سنة	20	168.95	24.049			
	٣٦-٤٥ سنة	43	165.74	22.034			
					.522	61	.603

تشير البيانات إلى تحليل إحصائي تم إجراؤه لتقويم جودة الحياة الوظيفية بين مجموعات مختلفة من الموظفين، وذلك وفقاً للنوع الاجتماعي والفئة العمرية، وأظهرت النتائج أن الذكور حصلوا على متوسط أعلى في تقدير جودة الحياة الوظيفية، إذ بلغ متوسطهم ١٧٥.٢٩، في حين أن الإناث حصلن على متوسط ١٦١.٨٠، وعلى الرغم من هذا الفارق في المتوسطات، فإن الاختلاف لم يصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية المطلوبة، وكانت قيمة T ١.٩٤٢، ومستوى الدلالة ٠.٠٥٦. هذا يعني أنه عند مستوى دلالة ٠.٠٥، لا يمكن القول بأن هناك فرقاً إحصائياً كبيراً بين الذكور والإناث في تقدير جودة الحياة الوظيفية، على الرغم من أن الذكور يميلون إلى تقدير أعلى قليلاً.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع التوجهات النظرية العامة في الجانب النظري التي تخص جودة الحياة الوظيفية من حيث أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية، وتساهم في تقدم جودة الحياة الوظيفية بشكل إيجابي لتوفير قوة عمل أكثر مرونة، وولاء، ودافعية، وتسعى المنظمات إلى توفير ظروف عمل مطورة من وجهة نظرها، وتوفير تأثير إيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعظيم الفعالية التنظيمية من وجهة نظر المنظمة، بما يحقق من التفوق والتنافسية.

(١) التحليل بحسب الفئة العمرية:

وتم تحليل الفروق بين الموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٦-٣٥ سنة وبين ٣٦-٤٥ سنة، وأظهرت النتائج أن الفئة العمرية ٢٦-٣٥ سنة حققت متوسطاً أعلى قليلاً في تقدير جودة الحياة الوظيفية، بلغ ١٦٨.٩٥ مقارنة بـ ١٦٥.٧٤ للفئة العمرية ٣٦-٤٥ سنة، ومع ذلك، فإن هذا الفارق في المتوسطات لم يكن ذا دلالة إحصائية، إذ كانت قيمة $T = 0.022$ ومستوى الدلالة ٠.٠٦٠٣، مما يشير إلى أنه لا يوجد فرق إحصائي كبير بين الفئتين العمريتين فيما يتعلق بتقدير جودة الحياة الوظيفية.

٤. المتغيرات الاجتماعية:

يمكن القول إن هناك عوامل مختلفة تؤثر على تقدير الموظفين لجودة الحياة الوظيفية، في حين أن الحالة الاجتماعية لم تظهر تأثيراً كبيراً، فإن كل من المستوى التعليمي ومكان العمل لهما تأثيرات واضحة ودالة إحصائية، والنتائج تشير إلى أهمية أخذ المستوى التعليمي ومكان العمل في الحسبان عند محاولة تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات.

جدول (٨)

الفروق بين المجموعات قيم تحليل التباين لجودة الحياة الوظيفية بحسب الحالة الاجتماعية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	P
			قيمة التباين	الدلالة الإحصائية	
الحالة الاجتماعية	3915.988	3	1305.329	2.385	0.076
المستوى التعليمي	7754.328	3	2584.776	5.202	0.003
مكان العمل	4163.741	2	2081.871	3.876	0.025
المجموع	45518.888	79			

تشير نتائج تحليل التباين (ANOVA) أعلاه إلى أن هناك اختلافات في تقدير جودة الحياة الوظيفية بناءً على عوامل عدة، وهي: الحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، ومكان العمل، وتبين أن تقديرات جودة الحياة الوظيفية لم تختلف بين الموظفين بحسب حالتهم الاجتماعية، ولكن النتائج ظهرت فروقا دالة إحصائية بين المجموعات بناءً على المستوى التعليمي، إذ كانت قيمة $P = 0.0003$. باستخدام اختبار LSD التتابعي البعدي.

(١) تأثير المستوى التعليمي:

وأظهرت النتائج أن له تأثيراً كبيراً على تقدير جودة الحياة الوظيفية، وتبين وجود فروق بين الحاصلين على شهادة فوق المتوسط أو دبلوم (١٧٩.٦٩) والحاصلين على شهادة دراسات عليا، والحاصلين على شهادة فوق المتوسط أو دبلوم (١٧٩.٦٩) والحاصلين على شهادة بكالوريوس (١٦١.٣٧)، وتشير هذه الفروق إلى أن الموظفين ذوي المستوى التعليمي

العالي يميلون إلى تقويم جودة الحياة الوظيفية بشكل أفضل، وكذلك فيما يخص مكان العمل ظهرت فروق دالة إحصائية بين المجموعات بناءً على مكان العمل، إذ كانت قيمة $P = 0.025$. تبين وجود فروق بين، العاملين في منطقة أبو ظبي (170.43) والعاملين في منطقة الضفرة (155.58)، إذ كان متوسط تقدير جودة الحياة الوظيفية في منطقة الضفرة أقل، وهذه الفروق تشير إلى أن جودة الحياة الوظيفية في منطقة الضفرة لا توازي المستوى الموجود في أبو ظبي أو العين (168.20)، ويدل على وجود تأثير إحصائي للمستوى التعليمي على تقدير جودة الحياة الوظيفية، ويشير إلى أن اختلاف المستويات التعليمية بين الموظفين يؤثر بشكل واضح على كيفية تقويمهم لجودة حياتهم الوظيفية.

(٢) تأثير مكان العمل:

وأظهرت النتائج أن له أيضاً تأثيراً إحصائياً معتبراً على تقدير جودة الحياة الوظيفية، مجموع المربعات كان 4163.741 بدرجات حرية تساوي 2، ومتوسط مربعات بقيمة 2081.871. وقيمة F بلغت 3.876 مع مستوى دلالة 0.025، ويدل هذا على وجود تأثير ملموس لمكان العمل على تقويم الموظفين لجودة حياتهم الوظيفية، إذ إن مستوى الدلالة أقل من 0.005.

وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة مبروك عاطف (2024): فقد جاء متوسط التقديرات لمتغيري الدراسة بين المتوسط والمرتفع، وُجِدَت اختلافات ذات دلالة إحصائية بين أبعاد متغيري الدراسة تبعاً لخصائص العينة باستثناء خاصية النوع، وكذلك بُعْدان لجودة الحياة الوظيفية وهما: الأجور والحوافز، والمشاركة في صنع القرار لم يكن لهما فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لتخصص الخبير، وهذا يتفق مع البحث الحالي، بناءً على النتائج، يجب النظر في تطوير استراتيجيات لتحسين جودة الحياة الوظيفية في منطقة الضفرة، وتعزيز الدعم للموظفين ذوي المستويات التعليمية المختلفة، مع التركيز على الفئات الأقل حظاً.

٥. درجة الرضا عن جودة الحياة الوظيفية:

ما درجة رضا العاملين في مؤسسات التنمية الأسرية؟ علماً بأنه تم تقويم درجة الرضا على مقياس موزع من 1-10، وهي هنا تقويم درجة رضا العاملين في مؤسسة التنمية الأسرية بإمارة أبو ظبي، وكما هو وارد في الجدول فإن عدد الأفراد الذين اختاروا كل درجة من درجات الرضا والنسبة المئوية لهذه الدرجات من إجمالي العينة.

جدول (٩)

تقويم مستوى الرضا عن جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة التنمية الأسرية

المتغير / درجة الرضا	التكرار	النسبة %
10	24	30.0
8	18	22.5
9	12	15.0
7	11	13.8
6	7	8.8
5	5	6.3
4	2	2.5
3	1	1.3
المجموع	80	100.0

تشير بيانات الجدول (٩) إلى أن أعلى درجة رضا كانت (١٠)، وهي درجة أعلى تكرر بنسبة ٣٠.٠% من العينة، ويشير إلى أن حوالي ثلث المشاركين في العينة راضون جداً، ويليه في الترتيب الدرجة ٨ بنسبة ٢٢.٥%، ثم الدرجة ٩ بنسبة ١٥.٠%، أما عن تقويم هذه الدرجات الثلاث (١٠، ٨، ٩) فهي تمثل الغالبية العظمى من المشاركين، وتصل النسبة المجمعة لهذه الفئات إلى ٦٧.٥%، ويعكس مستوى عالٍ من الرضا بين المشاركين. ومن من ناحية أخرى، الدرجات المنخفضة مثل ٤ و ٣ لم تكن شائعة، فقد اختارها عدد قليل من المشاركين (٣.٨% فقط من إجمالي العينة)، مما يشير إلى أن هناك قلة قليلة غير راضين.

يبدو بالإجمال، أن مستوى الرضا العام بين المشاركين مرتفع، إذ إن غالبية العينة قد أظهرت درجات رضا تتراوح بين ٧ و ١٠، وتمثل مستوى جيداً إلى مرتفع من الرضا، وتشير نسبة ضئيلة إلى وجود عدد قليل من الموظفين الذين قد يكون لديهم بعض التحفظات أو المشاكل المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية، ويُجد أن الأداء الوظيفي يتأثر بشكل كبير بأمان الوظيفة، وحزمة التعويضات، وبيئة العمل، ولم يتم العثور على تأثير كبير لأنظمة التقويم وفرص الترقية على الأداء الوظيفي، بناءً على النتائج، وُجد أن أعضاء هيئة التدريس يهتمون أكثر بأمان الوظيفة والتعويضات وثقافة المنظمة، ولكنهم أقل اهتماماً بتقويم الأداء وفرص الترقية، وتشير هذه النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس قلقون بشأن التعويض

التنافسي، والأمان، وثقافة المنظمة في مدة ما بعد الجائحة؛ بسبب الظروف الاقتصادية السيئة.

ثامناً: مناقشة النتائج:

١- أظهرت الدراسة توافقاً مع نظرية هيرزبرغ للعوامل المزدوجة، إذ ارتفعت مستويات العوامل المحفزة المتعلقة بطبيعة العمل، مثل: الإنجاز، والتقدير، والمسؤولية، والنمو المهني، في حين كانت العوامل الصحية مثل: السياسات الإدارية، والرواتب، وظروف العمل أقل تقديراً، ويعزز هذا التوافق ما توصلت إليه دراسة الرميدي (٢٠٢٠)، التي أكدت الأثر الإيجابي لتطبيق جودة الحياة الوظيفية.

٢- وجدت الدراسة أن المؤسسة تتمتع بمستوى مرتفع من جودة الحياة الوظيفية، وهو ما يتماشى مع نتائج دراسة عقون وبوخدون (٢٠٢٠)، التي أظهرت أن جودة الحياة الوظيفية تعتمد مجموعة من الأبعاد والممارسات التنظيمية المستمرة، وفي استدامة رأس المال البشري، وأظهرت التقويمات أن غالبية المتوسطات تجاوزت ٤، مما يدل على رضا مرتفع لدى عينة الدراسة، وتتفق هذه النتائج مع الجوانب النظرية التي تبين فوائد تطبيق جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات، مثل: تحسين الرضا الوظيفي، وزيادة الإنتاجية والفعالية التنظيمية، وتعزيز الأمان الوظيفي، والثقة بين العاملين، وأظهرت دراسات سابقة مثل البلبيسي (٢٠١٢) وأبو اليزيد (٢٠١٥) أن جودة الحياة الوظيفية تزيد من القدرة التنافسية للمؤسسة، وتساعد في جذب الموظفين الموهوبين والاحتفاظ بهم، وتعزيز الاستراتيجية الوظيفية.

٣- أظهرت نتائج البحث أن الموظفين راضون عن جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة، مع التركيز على العوامل المحفزة مثل: الإنجاز، والتواصل مع المراجعين، وتحمل المسؤوليات، التي كانت مرتفعة، وكانت العوامل الصحية المتعلقة بالأجور، والتدريب، وظروف العمل أقل تقديراً، وتختلف نتائج هذا البحث عن دراسة مغنوس وعقون (٢٠٢١)، إذ كان مستوى جودة الحياة الوظيفية في كلية معينة متوسطاً، في حين في البحث الحالي كان مرتفعاً في جميع الأبعاد، إذ بلغ المتوسط العام ٤.٢١، وتختلف النتائج عن دراسة بن عزة وبن شيحة (٢٠٢٣) التي لم تجد تأثيراً لأبعاد المكافآت والأجور والصحة والمشاركة في اتخاذ القرارات على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

٤- أثبت البحث الحالي وجود ارتفاع في متوسط الأجور والمكافآت، على الرغم من أنه الأقل بين المتوسطات الأخرى، وتتفق هذه النتائج مع دراسة مبروك عاطف (٢٠٢٤)، التي

وجدت أن متوسطات تقديرات جودة الحياة الوظيفية تراوحت بين المتوسط والمرتفع، وأيضاً مع دراسة علي، د. أيمن حسن (٢٠٢١)، التي توصلت إلى أن جودة الحياة الوظيفية كانت مرتفعة بين العاملين في البنوك الحكومية، وحل التوازن بين الحياة والعمل في المرتبة الأولى، في حين كانت الأجور والمكافآت في مرتبة متوسطة، ما يدل على ضرورة الاهتمام بتحسين مستوى الأجور وتطبيق نظم عادلة للأجور والمكافآت.

٥- وتتفق دراسة فاطمة الرزيقي (٢٠٢٠) وهي بعنوان واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية، إلى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعود للجنس والعمر بالمؤسسة كما في البحث الحالي، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة مبروك عاطف (٢٠٢٤) التي أوجدت اختلافات ذات دلالة إحصائية بين أبعاد متغيري الدراسة تبعاً لخصائص العينة باستثناء خاصية النوع.

٦- تبين عدم وجود فروق في تقديرات العينة في النوع الاجتماعي وكذلك في المستويات العمرية، ونتائج البحث تتفق والتوجهات النظرية العامة في الجانب النظري التي تخص جودة الحياة الوظيفية من حيث أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية التي تقدم وتساهم جودة الحياة الوظيفية بشكل إيجابي في توفير قوة عمل أكثر مرونة، وولاء، ودافعية، وتسعى المنظمات إلى توفير ظروف عمل مطورة من وجهة نظرها، وتوفير تأثير إيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية و تعظيم الفعالية التنظيمية من وجهة نظر المنظمة، بما يحقق من التفوق والتنافسية، وبينت دراسة أبو جمعة وآخرون (٢٠١٢) وجود أثر إيجابي للعمل بحد ذاته في جودة الحياة الوظيفية ولاسيما العمل عن بعد، وهو ما تشير إليه الدراسة الحالية من مستويات ومؤشرات وملامح لجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مؤسسة التنمية الاسرية، والتي تعمل في غالبية الأحيان عن بعد كذلك.

٧- كشفت الدراسة عن وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين أبعاد متغيري الدراسة تبعاً لخصائص العينة باستثناء خاصية النوع، وبُعدان لجودة الحياة الوظيفية وهما: الأجور والحوافز، والمشاركة في صنع القرار لم يكن لهما فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لتخصص الخبير، وهذا يتفق مع البحث الحالي.

٨- يجب النظر بناءً على النتائج، في تطوير استراتيجيات لتحسين جودة الحياة الوظيفية في منطقة الضفرة، وتعزيز الدعم للموظفين ذوي المستويات التعليمية المختلفة، مع التركيز على الفئات الأقل حظاً.

٩- تتفق النتائج مع التوصيات التي جاءت عن علي (٢٠١٢) الذي بين في دراسته التي أوصت بالاهتمام بتحسين مستوى الأجور وتطبيق نظم عادلة للأجور والمكافأة مع الأخذ

في الحسبان ما يحصل عليه الآخرون في البنوك الخاصة والاستثمارية، كما في البحث الحالي الذي يشدد على تحسين مستويات الأجور، وتوفير التدريب بشكل أفضل للموظفين، وتحسين العوامل المحفزة كما في النظرية التي يستند إليها البحث، كما وتتفق تماماً مع دراسة قهيري، فاطمة (٢٠٢٠) "واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية"، وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعود للمؤهل العلمي، والتصنيف الوظيفي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تعود لعدد سنوات العمل بالمؤسسة كما في البحث الحالي.

١٠- تتفق نتائج دراسة البحث الحالي مع دراسة عبد العزيز ميرزا، محمد حارث وجدي، فراز أحمد ورحمن أدراج وجدي، وحسين، سلمان (٢٠٢٤) بعنوان تأثير نظرية العاملين لهيرزبرغ على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الباكستانية، ووجد أن الأداء الوظيفي يتأثر بشكل كبير بأمان الوظيفة، وحزمة التعويضات، وبيئة العمل، من ناحية أخرى، لم يتم العثور على تأثير كبير لأنظمة التقييم وفرص الترقية على الأداء الوظيفي، بناءً على النتائج، وجد أن أعضاء هيئة التدريس يهتمون أكثر بأمان الوظيفة، والتعويضات، وثقافة المنظمة، ولكنهم أقل اهتماماً بتقويم الأداء وفرص الترقية، وتشير هذه النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس قلقون بشأن التعويض التنافسي والأمان وثقافة المنظمة في مرحلة ما بعد الجائحة بسبب الظروف الاقتصادية السيئة. يوصى بأن تأخذ الجهات المعنية في الحسبان تحفظات أعضاء هيئة التدريس من أجل تحسين جودة التعليم العالي في باكستان، بشكل عام، تعكس هذه النتائج التي قدمها البحث الحالي رضا غالبية الموظفين عن جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة، إذ إن أكثر من ٦٧.٥% من الموظفين قيموا رضاهم بدرجات من ٨ إلى ١٠. هذا يشير إلى أن المؤسسة ناجحة في توفير بيئة عمل مرضية لموظفيها، مع بعض الفرص للتحسين فيما يتعلق ببعض النقاط التي قد تكون بحاجة إلى مراجعة وتعزيز.

تاسعاً: توصيات ومقترحات:

بناءً على النتائج التي تشير إلى مستوى عالٍ من جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة التنمية الأسرية مع وجود بعض المجالات التي تحتاج إلى تحسين، نقدم التوصيات الآتية:

١. تعزيز إشراك الموظفين في عمليات اتخاذ القرار: يُوصى بزيادة إشراك الموظفين في عمليات اتخاذ القرار؛ لتعزيز شعورهم بالانتماء والتمكين، إذ كان تقويم هذا الجانب ٣.٩٥.

٢. مراجعة نظام المكافآت والحوافز: يجب على المؤسسة مراجعة نظام المكافآت والحوافز، الذي حصل على تقويم ٣.٣٨، وضمان تقديمها بانتظام للحفاظ على رضا الموظفين.
٣. تقديم برامج تدريبية متقدمة: يُوصى بالاستمرار في تقديم برامج تدريبية متقدمة تلبي احتياجات الموظفين وتساهم في تطوير مهاراتهم المستقبلية، إذ حصل هذا الجانب على تقويم ٤.٣٨.
٤. تحسين بيئة العمل: يُنصح بالمحافظة على بيئة العمل الحالية وتحسينها باستمرار؛ لضمان راحة الموظفين، إذ كان تقويم هذا الجانب ٤.٤٠.
٥. تعزيز العلاقات الإنسانية وثقافة التعاون: يُنصح بتعزيز العلاقات الإنسانية وتشجيع ثقافة الاحترام والتعاون بين الموظفين، إذ حصل هذا الجانب على تقويم ٤.٥٣.
٦. تطبيق مبادئ الجودة الشاملة: يُوصى بتطبيق مبادئ الجودة الشاملة في البيئة الوظيفية للمؤسسة؛ لضمان استدامة وتحسين جودة الحياة الوظيفية.
٧. معالجة التفاوتات الإقليمية: يجب النظر في الأسباب التي جعلت متوسطات رضا الموظفين في منطقة الظفرة أقل من مثيلاتها في مركز أبوظبي أو العين، والعمل على تحسينها.
٨. التركيز على فروق المستويات التعليمية: يجب التركيز على تقويمات الموظفين بناءً على مستوياتهم التعليمية، إذ وُجدت علاقة عكسية بين جودة الحياة الوظيفية والمستوى التعليمي.
٩. تعزيز فرص التطوير الذاتي: يُنصح بالاستمرار في تعزيز فرص التطوير الذاتي للموظفين عبر توفير البرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة؛ لضمان استقرارهم الوظيفي.
١٠. معالجة مستويات الرضا المنخفضة: يُوصى بدراسة أسباب انخفاض رضا الموظفين الذين قيموا رضاهم بأقل من ١٠/٦ ومعالجتها بفعالية.
١١. تحسين تطبيق جودة الحياة الوظيفية: يجب دراسة سبل تطبيق جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة بشكل أكثر فعالية لتجاوز نقاط الضعف الحالية في مستويات الرضا.
١٢. تحسين قنوات التواصل الداخلي: يُوصى بإجراء دراسة؛ لتحسين قنوات التواصل الداخلي لضمان وضوح الأهداف والسياسات، وتعزيز الشفافية بين الإدارة والموظفين.

قائمة المراجع

- أبو اليزيد، أحمد (٢٠٢٥). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري للكراتيه. مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، (2)41، 386-430.
- أبو جمعة، محمود حسين والتل، أمينة أحمد (٢٠٢١). أثر العمل عن بعد كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام بناءً على الرضا الوظيفي في المركز الوطني لحقوق الإنسان - الأردن. مجلة رماح للبحوث والدراسات، 57، 207-231. <https://doi.org/10.33953/1371-000-057-008>
- إحطية الكاديكي، فتحية (٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة بنغازي. مجلة كلية التربية، العدد التاسع.
- آل ياسين، محمد (٢٠٢٢). "أثر السمات الشخصية في السلوك القيادي دراسة تطبيقية على عينة من القيادات الإدارية في القطاع الحكومي العراقي". HSS، 11(1)، 71-108. doi: 10.36394/jhss/11/1/3.
- البربري، مروان حسن (٢٠١٦). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني [رسالة ماجستير غير منشورة]. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة.
- برسولي، فوزية وزوقار، وفاء (٢٠٢١). أثر ضغوط العمل على جودة الحياة الوظيفية دراسة حالة في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بمدينة بركة ولاية باتنة. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، (1)4، 284-303. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/143693>
- البليسي، أسامة زياد (٢٠١٢). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية [رسالة ماجستير]. الجامعة السالمية-غزة.
- بن عزة، محمد أمين وبن شبيحة، صحراري (٢٠٢٣). أبعاد جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية - دراسة حالة هيئة التدريس بجامعة سعيدة. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، (1)4، 437-456. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/233420>
- بوزورين، فيروز ويعلى، فروق (٢٠٢١). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على بعض المؤسسات بسطيف. مجلة تنمية الموارد البشرية، (4)16، 385-408. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-1298167>
- بوعزة، عبد الرؤوف ودراج، فريد (٢٠٢٣). جودة الحياة الوظيفية في ظل مبادئ التحليل الاستراتيجي - قراءة سوسيولوجية في مظاهر جودة الحياة الوظيفية في ظل استراتيجية

- الفاعلين. المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، (3)6، 19-36.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/230277>
- تواتي، سومية (٢٠٢٢). جودة الحياة الوظيفية: التأصيل النظري والمفاهيمي. مجلة هيرو دوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (2)6، 484-499.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/199547>
- جاد الرب، سيد (٢٠٠٨). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- حداد، عمار، زديرة، شرف الدين وعسول، محمد الأمين (٢٠٢٠). تحليل علاقة أبعاد جودة الحياة الوظيفية بمستوى تطبيق مشروع المؤسسة الصحية: حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية قايس ولاية خنشلة. **Khazzartech** الاقتصاد الصناعي، (1)10، 285-305.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/119744>
- الدمرداش، أحمد محمد (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع.
- الدشان، جمال علي خليل والسيد، سماح السيد محمد (٢٠٢٠). رؤية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية الحكومية إلى جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي للجامعات. كلية التربية، جامعة المنوفية.
- ديوب، أيمن (٢٠١٤). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، (1)30، 195.
- المسماري، عبد الكريم، جمعة المسماري وسعود، رجب عمر (٢٠٢٢). "إدارة جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الرضا الوظيفي: دراسة حالة جامعة طرابلس". مجلة العلوم الاقتصادية، (1)14، 271-303.
- المعاطية، محمد وعكاشة، صالح (٢٠١١). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء العاملين: دراسة ميدانية في جامعة البلقاء التطبيقية
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/74938>
- الرميصاء، تحييني ورفيقة، سويس (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه [مذكرة ماستر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الوادي]
- الروميدي، بسام سمير وأبو زيد، رائد (٢٠٢٠). أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط. مجلة كلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات، (1)4، 1-25.
- سماح السيد، محمد السيد (٢٠١٧). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، (1)22

الشنطي، نهاد عبد الرحمان (٢٠١٦). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات وعلاقته بأخلاقيات العمل [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأقصى.

عبد العزيز، ميرزا، محمد حارث وجدي، فراز أحمد، رحمن أدروج وجدي، وحسين، سلمان (٢٠٢٤). تأثير نظرية العاملين لهيرزبرج على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الباكستانية. رسائل الهجرة، 21(S6)، 139-145.

عبيدات، ذوقان وعدس، كايد عبد الحق (٢٠١٢). الدراسة العلمية: مفهومه وأدواته وأساليبه (ط. ١٥). دار أسامة للنشر والتوزيع.

عقون، شراف وبوخدونى، لقمان (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة رأس المال البشري: نظرة عامة. الأفق للدراسات الاقتصادية، 5(2)، 78-94.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/136847>

علي، أيمن حسن (٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين بالتطبيق على البنوك الحكومية المصرية. مجلة الشروق للعلوم التجارية، 13(13)، 133-197. doi: 10.21608/sjcs.2021.225228

علي، عبير أحمد محمد وعبد العال، هدى معوض عبد الفتاح (٢٠٢٠). تحسين جودة الحياة الوظيفية للإداريين بكلية التربية جامعة الفيوم كأحد متطلبات جائزة «المؤسسة الحكومية المتميزة» بالاستفادة من الخبرة الكندية. دراسات تربوية واجتماعية، ٢٦(٢)، ص ٩٠. قريشي، هاجر وباديسي، فهمية (٢٠١٦). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير. مجلة دراسات اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة، الجزائر، (٢).

قهيري، فاطنة (٢٠٢٠). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية. مجلة البديل الاقتصادي، 6(2)، 27-56.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/135089>

قهيري، فاطنة (٢٠٢٠). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية. جامعة الجلفة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

مبروك، عاطف (٢٠٢٤). "أثر نمط القيادة الديمقراطي في جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية." HSS، 21(2). doi: 10.36394/jhss/21/2/8.

مغنوس، دنيازيد وعقون، شراف (٢٠٢١). قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة ٢. مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، 14(4)، 103-120.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/154320>

مؤسسة التنمية الأسرية. (٢٠٢٣). تقرير قياس أثر الخدمات الاجتماعية المنفذة في النصف الأول من العام ٢٠٢٣. دائرة التخطيط الاستراتيجي والتطوير المؤسسي، إدارة الدراسات والبحوث

المراجع الأجنبية :

- Afsar, S. and Burcu, E. (2014): "The Adaptation and Validation of Quality of Work Life Scale to Turkish Culture", *Applied Research Quality Life*, 9, 897-910.
- Al-Romeedy, B. S., & Abuzied, R. (2020). The impact of quality of work life on performance and organizational effectiveness in Egyptian tourism companies: Job engagement as a mediator variable. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels - University of Sadat City*, 4(1), 1-25.
- Aziz, A., Mirza, M. H., Wajidi, F. A., Rehan, E. W., & Hussain, S. (2024). Impact of Herzberg's two factors theory on faculty members of Pakistani universities. *Migration Letters*, 21(S6), 139-145.
- Bakker, A. (2011) "An evidence-based model of work engagement", *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Guehiri, F. (2020). The reality of the quality of working life in an economic institution: A field study. University of Djelfa, Faculty of Economic Sciences, Commercial Sciences and Management Sciences.
- Abu Al-Yazid, Ahmed (2025). Quality of Work Life and Its Relationship to Administrative Creativity among Employees of the Egyptian Karate Federation. *Assiut Journal of Physical Education Sciences and Arts*, 41(2), 386-430.
- Abu Juma, Mahmoud Hussein and Al-Tal, Amna Ahmed (2021). The Impact of Telework as a Component of Quality of Work Life on Public Employee Performance Based on Job Satisfaction at the National Center for Human Rights - Jordan. *Ramah Journal of Research and Studies*, 57, 207-231. <https://doi.org/10.33953/1371-000-057-008>
- Ihtiba Al-Kadiki, Fathia (2021). Quality of Work Life and Its Relationship to Organizational Commitment among Secondary School Teachers in Benghazi. *Journal of the College of Education*, Issue 9.
- Al-Yassin, Muhammad (2022). "The Impact of Personality Traits on Leadership Behavior: An Applied Study on a Sample of Administrative Leaders in the Iraqi Government Sector." *HSS*, 11(1), 71-108. doi: 10.36394/jhss/11/1/3.
- Al-Barbari, Marwan Hassan (2016). The Role of Quality of Work Life in Reducing Burnout among Employees of Al-Aqsa Network for Media and Artistic Production [Unpublished Master's Thesis]. Academy of

- Management and Policy for Graduate Studies and Al-Aqsa University, Gaza.
- Bersoli, Fawzia and Zouggar, Wafaa (2021). The Impact of Work Stress on Quality of Work Life: A Case Study of the Mohamed Boudiaf Public Hospital in the City of Barika, Batna Province. *Journal of Legal and Economic Studies*, 4(1), 284–303. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/143693>
- Al-Balbisi, Osama Ziyad (2012). Quality of Work Life and Its Impact on Job Performance of Employees in Non-Governmental Organizations [Master's Thesis]. Al-Salmiya University, Gaza.
- Ben Azza, Mohamed Amin, and Ben Shiha, Sahrawi (2023). Dimensions of Quality of Work Life and its Role in Improving Job Performance in Algerian Universities - A Case Study of the Faculty of Saida University. *Journal of Legal and Economic Studies*, 4(1), 437-456. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/233420>
- Bouzourine, Fairouz, and Yaali, Farouk (2021). The Impact of Quality of Work Life on Achieving Institutional Excellence: An Applied Study of Some Institutions in Setif. *Journal of Human Resources Development*, 16(4), 385-408. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-1298167>
- Bouzza, Abdel Raouf, and Draï, Farid (2023). Quality of Work Life in Light of the Principles of Strategic Analysis - A Sociological Reading of the Aspects of Quality of Work Life in Light of the Actors' Strategy. *Algerian Journal of Research and Studies*, 6(3), 19-36. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/230277>
- Touati, Soumia (2022). Quality of Work Life: Theoretical and Conceptual Foundations. *Herodotus Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(2), 484-499. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/199547>
- Jad Rab, Sayed (2008). Quality of Work Life in Modern Business Organizations. Cairo: Dar Al Fikr Al Arabi.
- Haddad, Ammar, Zadora, Sharaf Al Din, and Asoul, Mohamed Al Amin (2020). Analysis of the Relationship between the Dimensions of Quality of Work Life and the Level of Implementation of the Health Institution Project: The Case of the Public Neighborhood Health Institution of Qais, Khenchela Province. *Khazzartech Industrial Economics*, 10(1), 285-305. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/119744>

- Al Damardash, Ahmed Mohamed (2018). Quality of Work Life and Job Performance. Dar Al-Hikma for Printing, Publishing, and Distribution.
- Al-Dahshan, Jamal Ali Khalil and Al-Sayed, Samah Al-Sayed Muhammad (2020). A Proposed Vision for Transforming Egyptian Public Universities into Smart Universities in Light of the Digital Transformation Initiative for Universities. Faculty of Education, Menoufia University.
- Diop, Ayman (2014). Employee Empowerment as an Approach to Improving the Quality of Work Life in the Telecommunications Sector. Damascus University Journal of Economic and Legal Sciences, 30(1), 195.
- Al-Masmari, Abdul Karim, Jumaa Al-Masmari, and Saud, Rajab Omar (2022). "Managing the Quality of Work Life and Its Role in Improving Job Satisfaction: A Case Study of the University of Tripoli." Journal of Economic Sciences, 14(1), 271–303.
- Al-Maaytah, Muhammad and Okasha, Saleh (2011). Quality of Work Life and Its Impact on Employee Performance: A Field Study at Al-Balqa' Applied University. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/74938>
- Al-Rumaisa, Tahini, and Rafika, Suwaisi (2020). Quality of Work Life and Its Relationship to Psychological Empowerment among Guidance Counselors [Master's Thesis, Faculty of Social and Human Sciences, University of El Oued]
- Al-Rumaidi, Bassam Samir, and Abu Zeid, Raed (2020). The Impact of Quality of Work Life on Performance and Organizational Effectiveness in Egyptian Tourism Companies: Job Engagement as a Mediating Variable. Journal of the Faculty of Tourism and Hotels - Sadat City University, 4(1), 1-25.
- Samah Al-Sayed, Mohamed Al-Sayed (2017). Improving the Quality of Work Life of General Secondary School Teachers in Light of the Participatory Management Approach. Journal of the Faculty of Education, Menoufia University, 22(1).
- Al-Shanti, Nihad Abdel Rahman (2016). The Reality of Quality of Work Life in Organizations and Its Relationship to Work Ethics [Unpublished Master's Thesis]. Al-Aqsa University.
- Abdul Aziz, Mirza, Muhammad Harith Wajdi, Faraz Ahmad, Rahman Adroj Wajdi, and Hussein, Salman (2024). The Impact of Herzberg's Two-Factor Theory on Faculty Members in Pakistani Universities. Migration Letters, 21(S6), 139-145.

Obaidat, Dhuqan and Adas, Kaid Abdul Haq (2012). Scientific Study: Its Concept, Tools, and Methods (15th ed.). Osama Publishing and Distribution House.

Aqoun, Sharaf and Boukhadouni, Lokman (2020). Quality of Work Life and Its Role in Sustaining Human Capital: An Overview. Horizons for Economic Studies, 5(2), 78-94.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/136847>