

Quality of live at work of the health sector and its relationship to Job satisfaction (A field study in the mixed hospital Ben Ali Dghen-Aghouat-)

Mammri Hind

Faculty of Social Sciences, University Amar Telidji -Laghouat, Algeria, E-mail: h.mammri@lagh-univ.dz

Received: 05/2024, Published: 09/2024

Abstract:

The aim of this study is to measure the level of life quality at work of the health sector in the mixed hospital Ben Ali Dghen Aghouat through many indicators represented in : (moral working conditions, function characteristics, wages and rewards, working group, style of supervision), In addition to searching the relation between life quality at work and Job satisfaction.

the following results were obtained:

-there's a high level of quality of life at work in the health sector of the mixed hospital Ben Ali Dghen Aghouat and there's a positive relation between the quality of life at work and Job satisfaction,

there are no difference in the level of life quality at work returns to the gender variable and there are difference in the level of life quality at work returns to the job rank variable.

Keywords: The Level of Quality Life at Work - Job Satisfaction - The health Sector - Mixed Hospital

جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي وعلاقتها بالرضا الوظيفي (دراسة ميدانية بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط _)

هند معمري

كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عمار ثلجي -الأغواط، الجزائر، البريد الإلكتروني: h.mammri@lagh-univ.dz

المخلص:

تهدف هذه الدراسة لقياس مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _ الأغواط _ من خلال عدد من المؤشرات المتمثلة في (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الاشراف). اضافة الى البحث عن العلاقة بين كل من جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي و الرضا الوظيفي.

وتم التوصل إلى النتائج التالية: يوجد مستوى مرتفع لجودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين الأغواط، كما توجد علاقة موجبة بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي، أما بالنسبة للفروق فلا توجد فروق في جودة الحياة في العمل تعزى الى متغير الجنس، وبالمقابل توجد فروق في جودة الحياة في العمل تعزى الى متغير الرتبة الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة في العمل - الرضا الوظيفي -السلك الصحي -المستشفى المختلط.

اشكالية الدراسة:

يعتبر السلك الصحي رافدا أساسيا في العناية بصحة المواطن وإدارة الأزمات الصحية، الأمر الذي يدعو الى الاهتمام بهذا السلك وبجودة حياته وخاصة الحياة المهنية ، وفي هذا الاطار شهدت المنظومة الصحية الجزائرية العديد من الاصلاحات التي عرفت بما يسمى بإصلاح المستشفيات والتي مست خلال السنوات الأخيرة كل الجوانب من نفقات ، اعادة النظر في التسيير وحتى الأجور والمكافآت وغيرها....
وفي الحقيقة فان هذه الاصلاحات أثارت فضولي فيما اذا كانت قد تمكنت من تحقيق ما يسمى بجودة الحياة في العمل ، وما الارتباط بين كل من جودة الحياة في العمل و الرضا الوظيفي لهذا السلك، مما دفعني الى دراسة هذا الموضوع وطرح التساؤلات الآتية:

- ما مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط؟
- هل توجد علاقة بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط_ تعزى الى متغير السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط_ تعزى الى متغير الرتبة الوظيفية؟

فرضيات الدراسة:

- نتوقع مستوى مرتفع لجودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط.
- نتوقع وجود علاقة موجبة بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط
- نتوقع وجود فروق ذات دلالة احصائية في جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط_ تعزى الى متغير السن.
- نتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط_ تعزى الى متغير الرتبة الوظيفية.

أهداف الدراسة:

- الكشف عن مستوى جودة الحياة في العمل لدى عينة الدراسة.
- الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- التعرف على الفروق في جودة الحياة في العمل لدى عينة الدراسة حسب متغير الجنس، متغير الرتبة الوظيفية).

أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة الحالية في إلقاء الضوء على موضوع هام وحيوي يتمثل في جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي.
- تعد هذه الدراسة اثراء للجانب العلمي والبحثي حول الفئة المدروسة وتصورها حول الحياة الوظيفية.
- تزداد أهمية البحث وضوحا من خلال الفئة المستهدفة بالبحث السلك الصحي وذلك لما يقع عليهم من أعباء مهنية ولما يرجى منهم من أدوار تتمثل في الرعاية الصحية للمواطن ومجابهة الأزمات الصحية كأزمة كورونا.

التعريفات الاجرائية:

- تعريف جودة الحياة في العمل: تعرف جودة الحياة في العمل اجرائيا بأنها الاجراءات التي تدعم المؤسسة الاستشفائية من خلالها حاجات الموظفين المادية والمعنوية على ضوء احداث توازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية والتي يعبر عنها السلك الصحي من خلال مؤشرات جودة الحياة في العمل المتمثلة في (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الاشراف)على الاستمارة المعدة للدراسة .

- كما يمكن تعريفها بأنها ادراك عينة الدراسة لتحقيق درجة من الرضا والاستمتاع بالحياة الوظيفية، وتحدد اجرائيا من خلال الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة على الاستبيان الذي أعدته الباحثة.
- تعريف الرضا الوظيفي هو شعور العامل بالافتتاح والسعادة عن جوانب عديدة تخص العمل الذي يؤديه.

الدراسات السابقة:

- الدراسة 1:(محمد فكري محمد 2021) هدف البحث الى بيان مدى العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات دراسة تطبيقية على الفنادق السياحية بالقاهرة.
- وذلك من خلال فرضيتين رئيسيتين:
- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد جودة حياة العمل في الفنادق محل البحث ومستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين.

-لا تختلف أبعاد جودة حياة العمل باختلاف الخصائص الديمغرافية التالية(العمر،النوع، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي ، الخبرة).

وبلغ عدد الاستبيانات المعتمدة في الدراسة 321استمارة . وتوصلت الدراسة الى مايلي:

-عدم تحقق الفرضية الأولى.

-أقوى أبعاد جودة حياة العمل تأثير على مستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين كانت كالاتي:

(المزايا المادية المباشرة وغير المباشرة ، بيئة العمل الوظيفية)

-تحقق الفرضية الثانية .

الدراسة 2: (أحلام خان ، وسيلة جغبلو-2020-) هدفت الدراسة الى التعرف على تصورات الموظفين بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة حول مستوى توفر جودة حياة وظيفية بالمؤسسة ، وأثر ذلك في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة، وقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة.

-مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بسيدي عقبة مرتفع في بعد الجوانب الوظيفية والتنظيمية ومتوسط في الجوانب الآتية: الجوانب المالية والاقتصادية ، الجوانب المادية والمعنوية، أي أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط.

الدراسة 3: (نميش زوبيدة، قدور بن عباد هوارية، مقدم سهيل-2018-) تهدف هذه الدراسة لقياس مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الطبي بمصلحة اعادة التأهيل الوظيفي بالمركز الاستشفائي الجامعي وهران، من خلال أبعادها (ظروف العمل المادية ، ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، جماعة العمل، الأجور والمكافآت، أسلوب الرئيس في الاشراف، المشاركة في اتخاذ القرارات).

والبحث عن الفروق بين المتغيرات الشخصية والمهنية لديهم، لاختبار الفرضيات تم اختيار عينة مكونة من 38 فردا بطريقة عشوائية، كما تم جمع المعلومات باستعمال مقياس ميتشيغن لقياس جودة الحياة في العمل المكونة من ستة أبعاد رئيسية المذكورة أعلاه وهذا بعد التأكد من خصائصه السيكومترية من صدق وثبات.

بعد تفرغ البيانات وتحليلها تم التوصل الى النتائج التالية:

مستوى جودة الحياة في العمل توفر بدرجة متوسطة.

عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المؤشر العام وأبعاد جودة الحياة في العمل تبعا لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية والأقدمية.

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المؤشر العام لجودة الحياة في العمل يعزى لمتغير الفئة المهنية ولكن توجد فروق في مستوى بعدي الأجور والمكافآت وأسلوب الرئيس في الاشراف تبعا لمتغير الفئة المهنية. الدراسة 4: (أحمد علي حسب الرسول محمد 2018) تهدف هذه الدراسة الى تحديد العلاقة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي لدى أخصائي علم النفس العاملين مع أطفال التوحد بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة، ومعرفة اذا كانت هناك فروق فردية في جودة الحياة تعزى الى متغير (العمر والخبرة)، وبلغ عدد العينة 73 فرد ، واعتمد في الدراسة على مقياس جودة الحياة ومقياس الرضا الوظيفي. وتوصل البحث الى النتائج الآتية:

- وجود مستوى مرتفع لجودة الحياة لدى العاملين بمراكز التوحد بولاية الجزيرة.
 - وجود مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التوحد بولاية الجزيرة.
 - توجد علاقة موجبة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التوحد بولاية الجزيرة.
 - لا توجد فروق في جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التوحد بولاية الجزيرة تعزى الى متغير العمر.
 - توجد فروق في جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التوحد بولاية الجزيرة تعزى الى متغير الخبرة.
- الدراسة 5: (عبد الكريم بن خالد -2017-) هدفت هذه الدراسة الى البحث عن مستوى جودة حياة العمل في المنظمات الاستشفائية والتحقق من التأثير الدال بين عوامل جودة الحياة في العمل لدى عينة الدراسة ، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية ل312 موظف في مجال القطاع الصحي في ولاية أدرار الجزائر . وتم الاعتماد على الاستمارة لجمع البيانات واستخدام اختبار فريدمان "Friedman" لترتيب متوسطات المتغيرات الخاصة بالبحث والانحدار البسيط لاختبار العلاقة بين متغيرات البحث ، وتوصلت هذه الدراسة الى وجود فروق في عوامل جودة الحياة في العمل في المؤسسات قيد الدراسة ، ووجود علاقة موجبة دالة احصائيا فيما يخص تأثير أبعاد الجودة في العمل وأبعاد الثقافة التنظيمية أي كلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين كلما ساهم ذلك في جعل الأفراد ملتزمين بالثقافة التنظيمية.
- الدراسة 6: دراسة (M .S.Hayrol Azril 2010) ، بعنوان : تأثير تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي وأداء العاملين في الارشاد الزراعي باليزيا) وتهدف هذه الدراسة إلى :

- الكشف عن تأثير تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي وأداء عينة الدراسة .
 - الكشف عن العلاقة بين ادراك العاملين للرضا الوظيفي وأدائهم الوظيفي.
- وجاءت نتائج الدراسة كالآتي:

-وجود تأثير ايجابي معنوي لتطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية على رضا وأداء عينة الدراسة.

-وجود علاقة طردية ما بين ادراك العاملين للرضا الوظيفي وأدائهم الوظيفي.

1. الاطار النظري للدراسة:

• جودة الحياة في العمل:

تعريف جودة الحياة في العمل:

جودة حياة العمل هي التوجه الذي يعتبر الموظفين أحد أصول المنظمة بدلا من اعتبارهم تكلفة عليها. (Indumathy.R& S.2012 P262)

(Beukema 1987) يصف جودة الحياة في العمل عن طريق مقدار تصور العاملين كيفية أداء عملهم بنشاط حسب رغباتهم و مصالحهم وهي الدرجة التي تمنحها المؤسسة لعمالها لكيفية تصور أداء مهامهم وهذا يدل على أن الشخص يمتاز بالحرية التامة. (Guna Seelan.Maimunah Ismail 2007 p59)

ويشير آخرون الى أن جودة حياة العمل تمثل عملية استجابة المنظمة لحاجات العاملين عن طريق تطوير ايجاد آليات تسمح لهم بالمشاركة كليا في اتخاذ القرارات وصيانة حياتهم في العمل. (ديوب أيمن حسن 2014 ص 200).

وترى الباحثة أن جودة حياة العمل هي كل العوامل النفسية والمهنية والاجتماعية والمادية المرتبطة بالعمل والتي تلقى قبول ورضا عنها من قبل العمال، مما يشعرهم أنهم جزء لا يتجزأ عن المؤسسة التي يعملون بها.

مكونات جودة الحياة في العمل:

قسم WALTON 1980 المكونات الرئيسية لجودة الحياة في العمل الى أربعة فئات ووفقا له فان العوامل التي تؤثر على جودة الحياة في العمل تشمل:

معنى العمل _ التوازن الاجتماعي والتنظيمي للعمل _ تحدي في العمل والثروة.

كما حدد كلا من KLATT & SCHUSTER 1985 احدى عشر (11) بعدا لجودة الحياة في العمل وتتمثل في:

الأجور، ضغوط العمل ، برامج الصحة التنظيمية ، جدول ساعات العمل البديلة ، المشاركة في تسيير ومراقبة العمل ، العلاقة مع المشرف ، اجراءات النظام ، كفاية الموارد ، الأقدمية والجدارة في الترقية.(نميش زوبيدة، قدور بن عباد هوارية ، مقدم سهيل 2018 ص240).

وتضيف الباحثة الى الأبعاد التي حددها كل من KLATT & SCHUSTER 1985 ما يعرف بعلاقات العمل والحوافز بأنواعها المادية والمعنوية.

أهداف جودة حياة العمل:

تؤدي جودة حياة العمل الى تحقيق العديد من الأهداف الفردية والتنظيمية والمهنية والاجتماعية وذلك كما يلي:

الأهداف الفردية:تحقيق أهداف الفرد الشخصية مثل اشباع حاجاته ورغباته وزيادة مستوى رضاه الوظيفي.

الأهداف التنظيمية:حيث تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها من خلال فعالية الفرد ، وتتمثل في:

- اعداد الفرد للتدريب لمواكبة التغيرات السريعة في العمل والمنظمة لمواجهة الحاضر والمستقبل.
- نقل المعرفة والمهارات للموظفين ذوي الخبرة الذين يحتاجون الى أداء أفضل للوظيفة.
- اعداد الفرد للقيام بمهام أعلى في المستوى الوظيفي.
- مساعدة الفرد على العمل بصورة أكثر فعالية في أماكن عملهم عن طريق المفاهيم والمعلومات والتقنيات وتطوير المهارات الحديثة التي يحتاجونها في مكان عملهم.
- بناء خط ثان من العاملين الأكفاء في المنظمة واعدادهم لشغل مناصب أعلى وأكثر مسؤولية لضمان العمل المرن والفعال في الادارات.
- التأكد من الناتج الاقتصادي من خلال الجودة المطلوبة.
- الأهداف المهنية: التي تحافظ على مستوى مناسب لاحتياجات المنظمة.
- الأهداف الاجتماعية: فهي مسؤولية أخلاقية واجتماعية تضمنها المنظمة لمواجهة الاحتياجات والتحديات السريعة المتلاحقة.(محمد عاطف الجمال 2019 ص9).
- كما ترى الباحثة أن من أهداف جودة الحياة في العمل زيادة دافعية العمال لأداء أحسن للعمل، وتحقيق الولاء التنظيمي ، وتوفير بيئة مناسبة لأداء العمل يحقق من خلالها العمال حاجاتهم و رغباتهم وطموحاتهم، إضافة إلى تحقيق أهداف كل من العمال والمنظمة.

• الرضا الوظيفي:

تعريف الرضا الوظيفي:

- عرف النعيم 1984 الرضا الوظيفي بأنه احساس داخلي يبث روح الحماس في الفرد فيدفعه للعمل بفعالية وكفاءة وهو بذلك يرضي ميوله ويشبع حاجاته فيتوافق مع البيئة المحيطة به.
- كما عرف عاشور 1997 الرضا الوظيفي أنه مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو ايجابية وهي تعبر عن مدى الاشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله.(ريتا سعد الرحيلي 2016ص638)
- وترى الباحثة أن الرضا الوظيفي هو تلك المشاعر الايجابية التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله ، والناجمة عن شعوره بالتوافق مع بيئة العمل التي تلبى حاجاته وتشبع ميوله.
- الأسباب الداعية الى الاهتمام بالرضا الوظيفي:
- ان ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي الى انخفاض نسبة غياب الموظفين.
 - ان ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي الى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة.

-ان الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.

-ان الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.

-هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي و الانتاج في العمل فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك الى زيادة الإنتاج.(عصام عبد اللطيف 2015ص12)

وتضيف الباحثة الى هذه الأسباب الداعية الى الاهتمام بالرضا الوظيفي مايلي:

-وجود نسبة عالية من الرضا الوظيفي تؤدي الى تقليل ما يعرف بدوران العمل ، والذي تتجم عنه تاثيرات سلبية جمة على كل من العامل والمنظمة.

-وجود نسبة عالية من الرضا الوظيفي تؤدي الى تمتع العمال بصحة نفسية ، والتي تساهم بدورها في أدائهم .

-وجود نسبة عالية من الرضا الوظيفي تؤدي الى التقليل من الضغوط المهنية وشعوره بالسعادة والراحة في العمل.

-وجود نسبة عالية من الرضا الوظيفي تؤدي الى تقليل الأمراض المهنية.

وجود نسبة مرتفعة من الرضا الوظيفي تؤدي الى نجاح المنظمة وتحقيقها لأهدافها.

-وجود نسبة مرتفعة من الرضا الوظيفي تؤدي الى تمتع المؤسسة بسمعة جيدة في المجتمع ، مما يساعدها على استقطاب اليد العاملة التي تتمتع بالكفاءة والخبرة.

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

-عوامل شخصية: مثل السن ، مستوى التعليم ، أهمية العمل بالنسبة للعامل...

-عوامل متعلقة بظروف العمل: مثل نوع العمل، وطبيعة وظيفته أو مهنته كعمل روتيني أو متنوع، ابتكاري أو عادي، والأمن والتقدم في العمل...

-عوامل مهنية ترتبط بالرضا الوظيفي: والعوامل الغالبة في هذه الناحية هي : الأجر ، زملاء العمل ، نوع العمل والترقية).(ايناس فؤاد نواوي فلمبان 1428 هـ 1429 هـ ص62).

وترى الباحثة أنه يمكن اضافة هذه العوامل كعوامل مؤثرة على الرضا الوظيفي كالآتي:

-العوامل الصحية: وهي تتعلق بمدى تمتع العامل بالصحة الجسمية ،حيث أن الصحة الجسمية تؤثر على مدى رضا العامل عن حياته بصفة عامة وعن عمله بصفة خاصة.

-العوامل النفسية: كلما تمتع العامل بالاستقرار النفسي والصحة النفسية انعكس ذلك على عمله بالإيجاب وبالتالي تحقق لديه الرضا الوظيفي، والعكس صحيح كلما واجه العامل مشاكل نفسية انعكس ذلك على حياته بصفة عامة وعلى عمله بصفة خاصة وبالتالي سيؤثر ذلك على رضاه عن عمله.

2. اجراءات الدراسة المنهجية:

- **منهج الدراسة:** ان مناهج البحث العلمي متعددة ومتنوعة بتباين المواضيع محل البحث والدراسة ولا يمكن انجاز أي بحث دون اعتماد منهج واضح يساعد على الدراسة وتحديد الاشكال، وقد اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره أنسب منهج لمثل هذه الدراسات. حيث عرف المنهج على أنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها عن طريق جمع البيانات وتحليلها، بالإضافة الى أن الأسلوب الوصفي يتميز بتقديم معلومات من واقع الظاهرة الحالية (سامي ملحم، 2000).

- حدود الدراسة:

- الحد المكاني: تم اجراء الدراسة بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين بولاية الأغواط.

- الحد الزمني: تم اجراء الدراسة الميدانية خلال الثلاثي الأول من سنة 2023.

- **مجتمع وعينة الدراسة:** يتمثل مجتمع البحث في السلك الصحي بالمستشفى المختلط _ الشهيد بن علي دغين_ الأغواط ، حيث بلغ عدده 386 فردا، وبلغت عينة الدراسة 116 فرد، وقد شملت هذه العينة (الأطباء ، ممرضين ، مساعدي التمريض، أرتوفونيسيت، أخصائي نفسي، مخبري، مشغل أجهزة التصوير الطبية ، مساعد جراح)، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية.

جدول 01: يبين توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	51	43.96
اناث	65	56.03

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن نسبة الاناث تقدر ب 56.03 % ، وهي تفوق نسبة الذكور التي تقدر ب 43.96 %.

جدول 02: يبين توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة الوظيفية

الرتبة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية
طبيب	24	20.68
ممرض	57	49.13
مساعد تمريض	13	11.20
أخصائي نفسي	03	2.58

8.62	10	مخبري
2.58	03	مختص في التغذية
1.72	02	مشغل أجهزة التصوير الطبي
1.72	02	مساعد جراح
1.72	02	أخصائي أرطوفوني

نلاحظ من خلال الجدول 02: أن نسبة الممرضين تقدر ب 49.13 % وهي أكبر نسبة، ثم الأطباء بنسبة 20.88%، ثم مساعدي التمريض بنسبة 11.20%، ثم مخبري بنسبة 8.62%، ثم مختص في التغذية والأخصائي النفسي بنسبة 2.58%، وأخيرا كل من مشغل أجهزة التصوير الطبي ومساعد الجراح والأخصائي الأرطوفوني بنسبة 1.72%.

–أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، تم إعداد الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث قسمت الى قسمين:

القسم الأول: تضمن البيانات الشخصية (الجنس، الرتبة الوظيفية)

القسم الثاني: تضمن محورين كآتي:

المحور الأول جودة الحياة في العمل: تكون من 25 عبارة تناولت المؤشرات الآتية (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الاشراف)
المحور الثاني الرضا الوظيفي: تكون من 21 عبارة.

والاجابة على العبارات تكون وفقا للخيارات الآتية : موافق ، محايد ، معارض ، كما هو موضح في الجدول.

جدول 03 : يوضح خيارات الأداة

الخيارات	المستوى	الأوزان
موافق	مرتفع	3
محايد	متوسط	2
معارض	منخفض	1

– الخصائص السيكومترية للأداة:

تم التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة بتطبيقها على عينة استطلاعية شملت 30 فردا، وهذه العينة مستقلة عن عينة الدراسة الأساسية.

- الصدق:

تم الاعتماد على عدة طرق للتأكد من صدق الأداة وهي:

أولاً : صدق محور جودة الحياة في العمل

الصدق البنائي: وفي هذه الطريقة يتم التأكد من الصدق بإيجاد مؤشر الاتساق الداخلي الذي يعبر عنه معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبيان والدرجة الكلية.

الجدول 04: يوضح قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للأداة

(من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
01	**0.648	14	**0.648
02	**0.655	15	**0.571
03	**0.640	16	**0.669
04	**0.654	17	**0.677
05	**0.596	18	**0.638
06	**0.595	19	**0.654
07	**0.701	20	**0.665
08	**0.638	21	**0.562
09	**0.553	22	**0.662
10	**0.652	23	**0.655
11	**0.721	24	**0.618
12	**0.571	25	**0.579
13	**0.569		

يوضح الجدول 04: أن معاملات ارتباط عبارات محور جودة الحياة في العمل قد تراوحت ما بين (0.553) و(0.721)، وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وهي بذلك صادقة.

الصدق التمييزي: وتهدف هذه الطريقة إلى معرفة القدرة التمييزية للأداة، حيث تكون بالمقارنة الطرفية بين الفئتين (العليا والدنيا) بنسبة (27%) لكل فئة، وحساب دلالة الفروق بينهما باستخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين.

الجدول 05: نتائج اختبارات للفرق بين متوسط المجموعة العليا ومتوسط المجموعة الدنيا

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
72,7917	1,31807	135,109	0.000	دال إحصائيا
27,5417	0.97709			

يتضح من الجدول 05: أن متوسط المجموعة العليا بلغ (72,7917) بانحراف معياري (1,31807) وهو أعلى من متوسط المجموعة الدنيا الذي بلغ (27,5417) بانحراف معياري (0.97709)، كما جاءت نتيجة اختبار (ت) (135,109) بقيمة احتمالية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقرر أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط المجموعة العليا ومتوسط المجموعة الدنيا لصالح المجموعة العليا، وعليه نقرر أن المقياس على درجة عالية من الصدق التمييزي.

ثانيا: حساب صدق محور الرضا الوظيفي

الصدق الظاهري: يتم التوصل إليه من خلال حكم المختص على درجة قياس الاختبار لما يفترض قياسه، وقد اعتمد على معادلة لوشي Lausche التي تعتمد على صدق كل بند بصفة منفردة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل الى قيمة الصدق الظاهري (0.95) وذلك وفق المعادلة التالية:

$$ن ص م = ع - و - ع / 2$$

$$ع / 2$$

جدول 06: الصدق الظاهري لمحور الرضا الوظيفي

البند	المحكّمين (ع)		الصدق الظاهري
	لا يقيس	يقيس (ع و)	
1	0	6	1
2	1	5	0.66
3	0	6	1
4	1	5	0.66
5	0	6	1
6	0	6	1
7	0	6	1
8	0	6	1

1	0	6	9
1	0	6	10
1	0	6	11
1	0	6	12
1	0	6	13
1	0	6	14
1	0	6	15
1	0	6	16
1	0	6	17
0.66	1	5	18
1	0	6	19
1	0	6	20
1	0	6	21
19.98			المجموع

- الثبات:

تم حساب الثبات في هذه الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ (alpha-cronbach)، وبطريقة التجزئة النصفية، وفيما يأتي تفصيل لذلك:

- ثبات محور جودة الحياة في العمل بطريقة ألفا كرونباخ (alpha-cronbach): تم الاستعانة برزمة

الإحصاء للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 20، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول 07: يوضح الثبات بطريقة ألفا كرونباخ alpha-cronbach (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

الأداة	عدد البنود	عدد الأفراد	معامل الثبات
محور مستوى جودة الحياة في العمل	25	30	0.768

يتبين من الجدول 07: أن معامل ثبات الأداة بطريقة ألفا كرونباخ alpha-cronbach بلغت (0.768) وهي درجة عالية تدل على ثباته ويمكن الوثوق في نتائجه وهو صالح للتطبيق في الدراسة الحالية.

- الثبات بطريقة التجزئة النصفية: يتم في هذه الطريقة تقسيم الاستبيان إلى قسم يشمل العبارات الفردية،

وقسم يشمل العبارات الزوجية، وحساب معامل الارتباط باستخدام معادلة "بيرسون" (Person)، وقد تم

التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول 08: يوضح معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

معامل الثبات قبل التصحيح (بيرسون)	معامل الثبات بعد التصحيح (جوتمان)	عدد البنود	نصفي الاستبيان
0.781	0.843	13	النصف الأول
		12	النصف الثاني

يتبين من الجدول 08: أن معامل الثبات قبل التصحيح وصل (0.781)، وبعد تصحيحه باستخدام معادلة "جوتمان" (Guttman) وصل معامل الثبات إلى (0.843) وهو معامل مرتفع وبالتالي فالمقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

- ثبات محور الرضا الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ (alpha-cronbach): تم الاستعانة برزمة الإحصاء للعلوم الاجتماعية (SPSS) الاصدار 20، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول 09: يوضح الثبات بطريقة ألفا كرونباخ alpha-cronbach

الأداة	عدد البنود	عدد الأفراد	معامل الثبات
محور الرضا الوظيفي	21	30	0.788

يتبين من الجدول 09: أن معامل ثبات المحور بطريقة ألفا كرونباخ alpha-cronbach بلغت (0.788) وهي درجة عالية تدل على ثباته ويمكن الوثوق في نتائجه وهو صالح للتطبيق في الدراسة الحالية.

3- نتائج الدراسة:

- التحقق من الفرضية الأولى: نتوقع مستوى مرتفع لجودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط.

جدول 10: يوضح مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

مؤشرات جودة الحياة في العمل	المستوى	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
ظروف العمل المعنوية	مرتفع	84	72.41	2.62	0.79	مرتفع
	متوسط	22	18.96			
	منخفض	10	8.62			
خصائص الوظيفة	مرتفع	82	70.68	2.59	0.59	مرتفع
	متوسط	21	18.10			

			11.20	13	منخفض	
مرتفع	0.53	2.09	39.65	46	مرتفع	الأجور والمكافآت
			31.03	36	متوسط	
			29.31	34	منخفض	
مرتفع	0.58	2.61	68.96	80	مرتفع	جماعة العمل
			24.13	28	متوسط	
			6.89	8	منخفض	
مرتفع	0.78	2.38	56.03	65	مرتفع	أسلوب الاشراف
			26.72	31	متوسط	
			17.24	20	منخفض	
مرتفع	0.65	2.45	61.20	71	مرتفع	المجموع
			24.13	28	متوسط	
			14.65	17	منخفض	

من خلال الجدول 10: نلاحظ ان مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط بن علي دغين- الأغواط - مرتفع ، حيث أن كل مؤشرات الجودة المعتمدة في الدراسة كانت ذات مستويات مرتفعة ، فمؤشر ظروف العمل المعنوية احتل الصدارة حيث بلغ المستوى المرتفع نسبة 72.41% ، ثم مؤشر خصائص الوظيفة حيث بلغ المستوى المرتفع نسبة 70.68% ، ثم مؤشر جماعة العمل حيث بلغ المستوى المرتفع نسبة 68.96% ، ثم تليها أسلوب الاشراف حيث بلغ المستوى المرتفع نسبة 56.03% ، ثم مؤشر الأجور والمكافآت بلغ المستوى المرتفع نسبة 39.65% . وبالتالي فان المستوى المرتفع بلغ نسبة 61.20% وهي أعلى قيمة ، ثم تليها المستوى المتوسط حيث بلغ نسبة 24.13% ، ثم المستوى المنخفض بنسبة 14.65%.

وهذه النتيجة تدل على أن برامج جودة الحياة في العمل المطبقة في المستشفى فعالة ، خاصة في ما يخص الجانب المعنوي الذي تحصل على أفضل ترتيب (ظروف العمل المعنوية ، خصائص الوظيفة، جماعة العمل، أسلوب الاشراف) والجانب المادي الذي كان أيضا مرتفع ولكن بنسبة أقل (الأجور والمكافآت)، وبذلك فندعو الى الاستمرارية في العمل على برامج جودة الحياة في العمل بجانبها المعنوي والمادي، وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (أحمد علي حسب الرسول محمد 2018) حيث وجد الباحث أن العاملين بمراكز التوحد بالجيزة لديهم مستوى مرتفع في جودة الحياة في العمل كما اتفقت أيضا مع دراسة (أحلام خان وسيلة جغبو 2020) في وجود مستوى مرتفع لجودة الحياة في العمل في مؤشر الجوانب الوظيفية والتنظيمية.

ويفسر وجود مستوى مرتفع لجودة الحياة في العمل لعينة الدراسة الى وجود عدد كبير من الأفراد الأكفاء وذوي خبرة في العمل وحتى التعامل والاشراف . كما أن المستشفى المختلط بالأغواط حديث النشأة والطاقت العامل به أيضا حديث الوجود وهو يسعى بجد الى توفير جودة الحياة في العمل،

- التحقق من الفرضية الثانية: نتوقع وجود علاقة موجبة بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط.

جدول 11: نتائج اختبار بيرسون(من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

/	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
العلاقة بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي	0.726	0.03

من خلال الجدول 11: يتضح أن مستوى الدلالة أقل من 0.05 ، كما أن معامل الارتباط 0.72 وهي قيمة موجبة مما يدل على وجود علاقة موجبة بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط-.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (M.S HayrolAzril2010) حيث توصلت هي الأخرى الى وجود علاقة موجبة بين كل من أبعاد جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي لعينة الدراسة، كما اتفقت أيضا مع دراسة (محمد فكري محمد 2021) التي توصلت أيضا الى وجود علاقة موجبة بين كل من جودة حياة العمل والرضا الوظيفي لعينة الدراسة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى أن الاهتمام بالجوانب التي تهم العامل في مكان العمل والتي تمثل أبعاد جودة الحياة في العمل (ظروف العمل المعنوية ، خصائص الوظيفة ، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الاشراف) ستعكس بالضرورة على رضا العامل فكلما كان العامل راض عن هذه الجوانب كلما انعكس بالايجاب على الرضا الوظيفي لديه.

- التحقق من الفرضية الثالثة: نتوقع وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط_ تعزى الى متغير الجنس.

جدول رقم 12: نتائج اختبار ت للفرق بين الجنسين (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
ذكور	2.4572	292050،	039،0	969،0	غير دال احصائيا
اناث	2.4540	290850،			

يتضح من الجدول 12: أن نتيجة اختبار (ت) (0.039) بقيمة احتمالية (0.969) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعليه نقرر أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى جودة

الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين -الأغواط - تعزى الى متغير الجنس.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة كل من (نميش زوييدة، قدور بن عباد هواية،مقدم سهيل) حيث توصلت دراستهم الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في أبعاد جودة الحياة في العمل تبعا لمتغير الجنس. ويمكن تفسير هذه النتيجة الى أن كل من الذكور والاناث يتواجدون في نفس الظروف المهنية تقريبا في المستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين -الأغواط.

- التحقق من الفرضية الرابعة: نتوقع وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة في مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين -الأغواط_ تعزى الى متغير الرتبة الوظيفية.

من خلال الجداول الآتية يتضح مايلي:

جدول 13: يوضح توزيع الرتب الوظيفية (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

الرتبة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية
احصائي نفساني	3	2.6
أرطوفونيست	2	1.7
طبيب	24	20.7
مخبري	10	8.6
مختص في التغذية	3	2.6
مساعد التمريض	13	11.2
مساعد جراح	2	1.7
مشغل أجهزة الراديو	2	1.7
ممرض	57	49.1
المجموع	116	100

بما أن الفئات غير متجانسة تم تعديل المجموعات وتوزيعها بهذا الشكل لتحقيق شرط بالاعتدالية والتجانس حتى نطبق اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA.

مجموعة 1 (طبيب) ، مجموعة 2 (ممرض) ، مجموعة 3 (مخبري ومشغل أجهزة التصوير) ، مجموعة 4 (أخصائي نفساني وأخصائي التغذية وأرطوفونيست) مجموعة 5 (مساعد تمريض ومساعد جراح).

- التحقق من الاعتدالية: اختبار كولمجروف- سميرونوف

جدول 14: يوضح نتائج اختبار كولمجراف - سميرنوف (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

مستوى الدلالة	قيمة اختبار كولمجراف - سميرنوف	الدرجة العليا	الدرجة الدنيا	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	جودة
0.2	0.06	75	46	6.73	61.81	116	جودة

من خلال الجدول 14: يتضح أن مستوى الدلالة (0.2) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نستنتج أن نتائج الدراسة تتميز بالاعتدالية والمطابقة في طريقة توزيعها في شكل فئات.

- التحقق من التجانس: اختبار ليفين

جدول 15: يوضح نتائج اختبار ليفين (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

مستوى الدلالة	درجة الحرية 2 داخل المجموعات	درجة الحرية 1 بين المجموعات	اختبار ليفين	الجودة
0.8	111	4	0.40	

من خلال الجدول 15: يتضح أن مستوى الدلالة (0.8) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نستنتج أن التباين متجانس وبذلك نتائج الدراسة تتميز بتجانس فئات الدراسة.

- قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA

جدول 16: يوضح نتائج اختبار ANOVA (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	458.4	4	114.6	2.67	0.03
داخل المجموعة	4764.7	111	42.9	/	/
المجموع	5223.1	115	/	/	/

من خلال الجدول 16: يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.03) ، حيث أن قيمة (ف) قدرت ب 2.67 وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.03) وبالتالي توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.03 تعزى الى متغير الرتبة الوظيفية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (نميش زوبيدة ، مقدم سهيل) حيث توصلوا الى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى الى متغير الرتبة الوظيفية (الفئة المهنية)، وترجع هذه النتيجة الى اختلاف الرتب الوظيفية المعتمدة في الدراسة من حيث (الأجور والمكافآت ، والاشراف، ظروف العمل...الخ).

جدول 17: يوضح نتائج اختبار شيفيه (من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS)

الرتبة الوظيفية	N	Sous-ensemble Pour alpha= 0.05
طبيب	24	59.66
تمريض	57	61.14
أخصائيين	8	63.00
مساعدين	15	63.40
أشعة ومخبري	12	66.58
الدالة	/	0.08

من خلال الجدول 17: تبين أن اختبار شيفيه أوضح الفروق في جودة حياة العمل لصالح الرتبة الوظيفية أشعة ومخبري.

خاتمة:

يعد موضوع جودة الحياة في العمل من المواضيع الحديثة ، والتي تتزايد أهميتها باستمرار، خصوصا لما لها من تأثير على رضا الأفراد العاملين ، وقد جاءت هذه الدراسة لأثراء هذا الموضوع حيث تناولت عينة ذات أهمية في المجتمع وهي السلك الصحي لما له من دور فعال في حماية الصحة العمومية ومواجهة الأمراض المستجدة، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة الى نتائج هامة تمثلت في:

- يوجد مستوى مرتفع لجودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين الأغواط.

- توجد علاقة موجبة بين جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط_ تعزى الى متغير الجنس.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى جودة الحياة في العمل لدى السلك الصحي بالمستشفى المختلط الشهيد بن علي دغين _الأغواط_ تعزى الى متغير الرتبة الوظيفية.

وبناء على هذه النتائج يمكن الخروج بالاقترحات الآتية:

- الاستمرار في الاهتمام بمؤشرات جودة الحياة في العمل للسلك الصحي لما لها من أهمية في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين الأداء الوظيفي .

-الالتزان في الاهتمام بكل من المؤشرات المادية والمعنوية للسلك الصحي.

- اجراء دراسات أكثر حول جودة الحياة في العمل والرضا الوظيفي للتحقق من توفرها باستمرار .
-العمل على تحقيق جودة حياة العمل لكل فئات السلك الصحي .

قائمة المراجع:

- 1-ايناس فؤاد نواوي(1429/1428)الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بادارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير في قسم الادارة التربوية والتخطيط،كلية التربية جامعة أم القرى بمكة.
- 2-ديوب أيمن حسن (2014)تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية مجلد 30 العدد 01.
- 3-رينا سعد الرحيلي(2016)الرضا الوظيفي لدى الأطباء السعوديين العاملين في المستشفيات الحكومية دراسة وصفية على عينة من الأطباء السعوديين العاملين في القطاع الصحي بمدينة جدة، مجلة بحوث كلية الآداب، المجلد 27 العدد104.
- 4-سامي ملحم(2000)صعوبات التعلم،ط1،عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع.
- 5-عصام عبد اللطيف (2015) الرضا الوظيفي ومهارات ادارة ضغوط العمل،ط1، القاهرة، نيولينك للنشر والتدريب.
- 6-محمد عاطف الجمال(2019)جودة حياة العمل والمسار الوظيفي. (noor-book .com).
- 7-نميش زوبيدة، قدور بن عباد هوارية، مقدم سهيل جوان (2018)أبعاد جودة الحياة في العمل لدى السلك الطبي بمصلحة اعادة التأهيل الوظيفي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الفئة المهنية، الحالة الاجتماعية والأقدمية) " مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية العدد 34.
- 8-Indumathy.R&Kamalraj.S (2012) A study on quality of work life among workers with special preference to textile hub ” International Journal of multidisciplinary research 2(4).
- 9-GunaSeelanRethinam. Maimunah Ismail.(2007) constructs of quality of work life: A Perspective of information and technology professionals .European journal of social sciences- volume 7.number 1.