



## جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الابتدائية بمحافظة الجهاد بدولة الكويت

ريمة عواد غازي الضفيري\*

وزارة التربية والتعليم، دولة الكويت  
rimaaldafiri2441@gmail.com

### المستخلص:

هدفت الدراسة إلى الوقوف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في المرحلة الابتدائية بمحافظة الجهاد بدولة الكويت، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في المرحلة الابتدائية بمحافظة الجهاد بدولة الكويت، بالإضافة إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في المرحلة الابتدائية بمحافظة الجهاد بدولة الكويت، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (202) من معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الجهاد بدولة الكويت.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كانت بمستوى (مرتفع)، في حين أن مستوى الرضا الوظيفي كان بمستوى (متوسط)، وكانت هناك علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

وقد اوصت الدراسة باهمية وضع قيادة مدرسية تتصف بالمرونة؛ للتعامل مع المعلمين، وتكون قادرة على تحديد اولويات العمل المدرسي، وتحديد احتياجات المعلمين، والتنسيق بينهما، ووضع اليات جديدة لتشجيع الابتكار والابداع لدى المعلمين

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية - الرضا الوظيفي - المدارس الابتدائية.

تاريخ الاستلام: 2024/08/07

تاريخ قبول البحث: 2024/08/18

تاريخ النشر: 2024/12/30

يعتبر المعلمون هم حجر الزاوية في العملية التعليمية، وتطوير اداءهم من خلال توفير بيئة وظيفية متميز هو هدف ينبغي ان تستثمر فيه الدول، لأن انعكاسة على تطوير مستوى اداءهم، وتطوير المخرجات التعليم هو أمر في غاية الاهمية، حيث ان البيئة الوظيفية المليئة بالمشكلات، والمعوقات تؤثر سلبا على مستوى اداء المعلمين، وقدرتهم على القيام بادوارهم المتعددة.

وتركز قيادة المدرسة الاصلية على الاستثمار في رأس المال البشري، من خلال تنمية المشاعر والسلوكيات الايجابية لدى العاملين، مستتدة إلى وعي وادراك القائمين على القيادة في المدرسة بأهمية دور العاملين بالمدرسة، وأهمية تعاونهم ؛ لتحقيق اهداف المدرسة، وبناء علاقة ايجابية مع المجتمع المحيط، ولهذا فهم يعززون مواقف وسلوكيات ايجابية لدى العاملين بالمدرسة بما يسهم في خلق بيئة تعليمية جاذبة للكفاءات وقادرة على تحسين المخرجات التعليمية ( Gardner et al , 2021,25)، ولهذا تهتم المؤسسات بجودة البيئة الوظيفية للعاملين لتعظيم قدراتهم وإمكاناتهم (Omotayo et al ,2019,419)

ويشير دليل السعادة وجودة الحياة في بيئة العمل أن المؤسسات التي تحرص على تهيئة بيئة عمل ايجابية وسعيدة، ستجني في النهاية ثمار ذلك، وتنقسم هذه المزايا إلى: مزايا ملموسة مثل زيادة معدلات الحفاظ على الموظفين، وتعزيز انتاجية وجودة العمل، كما أن هذه المؤسسات تشهد انخفاض كبير في معدلات التغيب عن العمل والاجازات المرضية، والتأخير عن العمل، أما المزايا غير الملموسة فتتمثل في رفع الروح المعنوية داخل المؤسسة، بما يعزز التفاعل الايجابي، ويدعم بناء الثقة، والولاء بينهم وبعض، وبينهم وبين المؤسسة

وقد تناولت الكثير من الدراسات موضوع جودة الحياة الوظيفية، وذلك نظرا لأهمية دورة في تطوير الاداء في المؤسسات التعليمية، فقد تناولت دراسة المالكي (2024) دور ممارسة الجدارات القيادية في تحسين جودة الحياة الوظيفية، واهتمت دراسة الزهراني واخرون (2023) بمساهمة القيادة المدرسية لابعاد الذكاء العاطفي وأثر ذلك على مستوى جودة الحياة الوظيفية، وسعت دراسة فايد لاستخدام القيادة الخادمة كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية، واكدت دراسة (Mohamoodi et al (2015) على العلاقة بين جودة البيئة الوظيفية والابداع لدى المعلمين.

ان توفير بيئة وظيفية ايجابية، تسعى لاشباع الاحتياجات الشخصية والمادية والمعنوية للمعلم، يؤثر بشكل او بآخر على مستوى روحه المعنوية، ودرجة ولاءه والتزامه للمؤسسة التي ينتمي اليها، ويعتبر ان تحقيق اهداف المؤسسة التعليمية هو هدف شخصي يسعى من اجل تحقيقه، ويبذل في سبيل ذلك المزيد من الجهد والعمل.

ويعتبر ارتفاع مستوى انجاز المعلمين داخل المؤسسة التعليمية دليل على رضاهم عن مدرستهم، وأن البيئة المدرسية هي بيئة مشجعة على الابداع والانجاز، وهو ما توصلت اليه دراسة الصرايرة والتخاينة (2022) ودراسة (Baluyros et al (2019، والتي تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز، ووضحت وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الانجاز لدى الانجاز، واكدت نتائج دراسة (Aygün (2021 والتي

أوضحت وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية لدى المعلمين، وأوضحت نتائج دراسة العازمي (2020) على العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المعلمين.

وتسعى الدراسة الحالية إلى البحث في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين ومستوى رضاهم الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، باعتبارها متغيرات تؤثر على جودة العملية التعليمية، وجودة مخرجاتها  
مشكلة الدراسة

تبذل دولة الكويت الكثير من الجهد في سبيل تنمية العامل البشري ماديا ومعنويان فهي تقدم العديد من التدريبات المهنية للمعلمين، وتزيد من رواتبهم، إلا ان البعض ما يزال يرى أن هذه الجهود، لا ترقى للمستوى المطلوب، في ظل ارتفاع مستوى المعيشة، والازمات الاقتصادية لمحلية والعالمية.

وقد اشارت نتائج العديد من الدراسات إلى وجود قصور في مجال جودة الحياة الوظيفية في دولة الكويت، ومن هذه لدراسات ما توصلت اليه دراسة القحطاني (2021) من أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الادارية في الادارة المدرسية بمدارس التعليم الحكومي بالكويت كانت بمستوى ( متوسط )، وما أوصت به دراسة الخالدي (2023) والتي تناولت متطلبات تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة الفروانية بدولة الكويت ومنها: أهمية منح الترقيات الاستثنائية على اساس كفاءة الاداء للعاملين، مع تخصيص حوافز مادية ومعنوية للمتميزين، مع أهمية توفير الظروف الوظيفية التي تساعد على الابداع في المؤسسات التعليمية، واثاحة الفرصة للمعلمين لتولي المناصب القيادية، وربط نظام الترقية بالاداء والانجاز، والتأكيد على عوامل الامن والسلامة في المدارس، والعمل على زيادة الرواتب والحوافز بما يتناسب مع اعباء العمل.

ومن الجدير بالذكر ان انخفاض مستوى البيئة الوظيفية يؤدي إلى العديد من المشكلات، ومنها على سبيل المثال ما حدث (2011) من اعتصامات واضرابات للداريين في الوزارة والمناطق التعليمية ن حيث كانت مطالب المعتصمين: ضرورة صرف مستحقاتهم المالية مقابل الاعمال الاضافية التي قاموا بها في فترة الصيف.

وتعمل الباحثة في مجال التربية والتعليم لفترة زمنية طويلة، وهو ما جعلها تلمس عن قرب أهمية تحسين البيئة المدرسية، ودور هذا التحسين في بناء بيئة تعليمية ايجابية تنعكس على الطالب والمعلم والادارة المدرسية، وتزيد من مستوى الروح المعنوية، والالتزام التنظيمي، وقلة الغياب عن الدوام الحكوم، وانخفاض مستوى الصراعات بالمدرسة، انتهاء بالرضا الوظيفي للمعلمين وهو ما دفع الباحثة إلى تناول هذا الموضوع.

وتتمثل المشكلة الرئيسة للدراسة في التساؤل التالي:

ما العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة الجھراء  
بالمدارس الحكومية بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين؟

ويتفرع من هذا السؤال، الاسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية في الابتدائية بمحافظة الجھراء بالمدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين ؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي في الابتدائية بمحافظة الجھراء بالمدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين ؟

- ما العلاقة الارتباطية بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي في الابتدائية الحكومية بمحافظة الجهراء من وجهة نظر المعلمين ؟

#### أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة من خلال الاجابة على التساؤلات السابقة إلى:

- الوقوف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في المدارس الابتدائية الحكومية بمحافظة الجهراء من وجهة نظر المعلمين.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي في المدارس الابتدائية الحكومية بمحافظة الجهراء من وجهة نظر المعلمين.
- تحديد العلاقة الارتباطية ذات الدلالة الاحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي في المدارس الابتدائية بمحافظة الجهراء من وجهة نظر المعلمين.

#### أهمية الدراسة

تتبع أهمية الراسة من أهمية الموضوع الذي تتصدى له، وما تنتج عن ايجابيات لمعالجته، حيث يمكن الاشارة إلى أهمية الدراسة من خلال:

**الاهمية النظرية:** وتتمثل في تزويد المكتبة العربية بدراسة تحدد نوعية العلاقة بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، وما يفتح من آفاق امام الباحثين في التعرف على المتغيرات التي تؤثر على اداء المعلمين.

**الاهمية التطبيقية:** وتتمثل في وضع نتائج الدراسة أمام القائمين على التربية والتعليم، ومدراء المدارس ووكلاءهم، بما يسهم فس تحسين البيئة الوظيفية للمعلمين من خلال تقديم حزمة من التشريعات والقوانين والممارسات التربوية التي تسعى الى تلبية احتياجات المعلمين المادية ( بالحوافز، والمكافآت، والمرتببات )، ومعنوية ( الترقى، والاشترك في قيادة المدرسة، التشجيع على المشاركة في تقديم الافكار الابداعية في خدمة المدرسة واهدافها )

#### مصطلحات الدراسة:

**جودة الحياة الوظيفية:** يعرف صديق (2021،132) جودة الحياة الوظيفية على انه درجة من التميز في العمل، وفي شروطه المادية والمعنوية، والتي تحدد العلاقة بين الموظف وبيئة العمل التي يعمل بها، من خلال المساهمة في تحقيق التوازن في اداء هذا العمل على مستوى الافراد بشكل خاص والمؤسسات بشكل عام.

ويمكن تعريف **جودة الحياة الوظيفية** اجرائيا بأنها الدرجة التي يحصل عليها افراد العينة في محور جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمحافظة الجهراء بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين.

**الرضا الوظيفي:** حالة شعورية تنتج عن تقييم المعلم لبيئة العمل، والعلاقات القائمة بها والمسئوليات المنوطة به، ونمط القيادة الادارية مع ما كان يتوقعه، وهي تمثل مدركات ومعتقدات داخلية مخفية، وقد تبدو في سلوك المعلم الخارجي وتوجهاته (الهيئي، 2015، 81)

ويمكن تعريف **الرضا الوظيفي** اجرائيا على انه الدرجة التي يحصل عليها افراد العينة في محور الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمحافظة الجهراء بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين.



## الاطار النظري للدراسة

تضاعف الاهتمام بالمعلمين في مختلف دول العالم، نظرا للطفرة العلمية والتكنولوجية التي ضاعفت من المعرفة الانسانية، وسعت الدول إلى توفير التكنولوجيا لتساعد المعلم للقيام بمهامه، في نفس الوقت سعت إلى توفير الظروف المواتية لتساعده في القيام بعمله من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تشجعه على الابداع والانجاز، كما اهتمت بقياس مستوى رضاه عن هذه البيئة المدرسية، ويمكن تناول ذلك من خلال المحاور التالية:

## المحور الاول: جودة الحياة الوظيفية

وقد بدأ الاهتمام بمفهوم جودة الحياة الوظيفية في أواخر الستينات من القرن العشرين، وقد ذكر Sheel et al (2021) أن بداية الاهتمام كان بتأثير العمل على الصحة والاحتياجات الانسانية، وتأثيرها على جودة خبرة العمل، وفي منتصف السبعينات من القرن العشرين، أصبح التركيز على تصميم العمل، وتحسين ظروف العمل، إلى أن توسع مفهوم جودة الحياة الوظيفية، وبدأ يشمل جوانب أخرى تؤثر على الادارة والانتاجية، وذلك في ثمانينات القرن العشرين، وسوف يتم تناول هذا المحور من خلال ( مفهوم جودة الحياة الوظيفية، أهداف جودة الحياة الوظيفية، ابعاد جودة الحياة الوظيفية، أهمية جودة الحياة الوظيفية )

## مفهوم جودة الحياة الوظيفية Quality of Work Life

مادة الاسم (جودة ) هي الفعل ( جود)، وفي اللغة جاد، يجود، جد، جودة، فهو جيد، وجاد العمل: أي حسن وعلا مستواه، ويقال العمل في غاية الجودة والاتقان. ويشير معجم المصطلحات النفسية إلى أن جودة بيئة العمل Quality of Work Life (QWL) بأنها المدى الذي يصل اليه الفرد في بيئة العمل، ويظهر في التزامه التنظيمي نحو العمل، ويعتمد على ما عدة عوامل منها: الراتب، والسلامة، والتنمية المهنية، والمساهمة في القيادة. وقد عرفها Pitchandi et al (2020,321) بأنها عمل شامل لتحسين رضا الافراد عن طريق توفير بيئة آمنة، وتعليم مستمر ؛ يسعى لتهيئة المؤسسة حتى تتمكن من مواجهة التغيرات والتطورات المتتابة، وتعد عامل اساسي لرضى الافراد، والمحافظة عليهم، وجذب غيرهم من المتميزين. ويعرف فايد (2020، 133) جودة الحياة الوظيفية على انها مجموعة الانشطة التي تقوم بها ادارة المدرسة بهدف تحسين ظروف حياة العمل، وتطويرها للعاملين ؛ مما يزيد من مستوى رضاهم، ودافعيتهم للعمل، ويزيد من انتاجية المدرسة، وتحقيق اهدافها

يشير (64 , 2017) Ramasamy إلى ان جودة الحياة الوظيفية تشير إلى احساس العاملين بالاستقرار والامن، واتاحة الفرصة لهم بتنمية قدراتهم، وتلبية احتياجاتهم الشخصية. ويعرفها (2019,11) Tench بأنها ظروف بيئة العمل التي توفر الدعم والامن، والتي تتضمن ظروف العمل، والامان الوظيفي، والعلاقات الشخصية في بيئة العمل.

## أهداف جودة الحياة الوظيفية

تزداد حدة المنافسة بين المؤسسات بشكل عام، والمؤسسات التعليمية بشكل خاص، حيث تسعى هذه المؤسسات إلى التفوق على اقرانها من المؤسسات، وتحاول هذه المؤسسات جاهدة اكتساب سمعة تنظيمية، تتطوي على اجتذاب عناصر

بشرية مميزة، وتقديم خدمات تعليمية، وتوفير عمول أمن وظيفي تميزها عن اقرانها، ولهذا فإن توفير بيئة وظيفية مريحة وآمنة تساهم بشكل كبير في تحقيق اهداف المؤسسة، وتمثل عنصر جذب للكفاءات التعليمية والادارية. ويهدف توفير عنصر الجودة في الحياة الوظيفية المدرسية إلى: النمو والاستمرار، وزيادة رضا العاملين، ومشاركة العاملين في حل المشكلات التي تواجه المؤسسة التعليمية، وتوفير الامن الوظيفي للعاملين، وتشجيعهم على الابتكار والابداع، وتحسين مستوى معيشة العاملين، وتلبية احتياجاتهم المتنوعة (التويني، 2023، 407). ويتسق ما سبق مع ما اشار اليه السالم (2009، 350) من أن الاهداف التي تسعى إلى تحقيقها ادارة الموارد البشرية من خلال برامج التطوير هو ايجاد بيئات عمل تتسجم مع اهمية الموارد البشرية وتتمثل في:

- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين المتميزين، والمساعدة على زيادة انتماءهم وولاءهم للعمل.
- تحقيق التكامل والتفاعل مع اهداف المنظمة، وتقليل الصراعات إلى ادني مستوى لها
- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والابداع.

ويرى ديوب (2017، 199) أن تحسين وتطوير بيئة العمل، تهدف إلى تحقيق العديد من الاهداف، والتي من بينها: ايجاد بيئة صحية وآمنة ومناسبة، تتوفر فيها مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، والاهتمام بالحياة الشخصية للعاملين من جانب، ومن جانب اخر العمل على تحقيق اهداف المؤسسة، وما تقوم به الادارة من تحقيق التوازن بين هذين العنصرين يساعد على تحقيق الرضا والسعادة لدى العاملين، كما يساهم في تحقيق الثقة التنظيمية في الادارة باعتبارها تسعى إلى ارضاء العاملين، بما يخلق علاقات انسانية قوية تساعد على الالتزام التنظيمي والولاء التنظيمي للمؤسسة، ويقلل بشكل كبير الصراعات التنظيمية داخل المؤسسة.

### ابعاد جودة الحياة الوظيفية

يركز جوهر جودة الحياة الوظيفية على ان العاملين بالمؤسسات هم من أهم العناصر بها، والاهتمام بمعاملتهم بكرامة، واحترام يحقق مزيد من الرضا لديهم، ويحسن من انتاجهم، ويساعدهم على التكيف مع العمل (Bora,2017,1474). ويشير (Zare et al (2014) إلى ان ابعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في: اجور عمل عادلة ومناسبة، توافر اشتراطات الامان، وتوافر تأمينات صحية مناسبة، إمكانية التنمية المهنية في مجال العمل، مراعاة حقوق العاملين، توفير اوقات راحة مناسبة لطبيعة العمل، وضج نظام العمل والالتزام به. وترى (Bora (2017, 1474) أن ابعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في: كفاية الموارد، وانماط السلوك القيادي، والعدالة التنظيمية، والاستقلالية في العمل، وجودة المرافق، والتحديات الوظيفية، وفرص النمو والتطور، والتدريب المستمر. ويرى المالكي (2024، 21) أن ابعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل فيما يلي:

- المشاركة في صنع القرار، وهو ما يساعد على رفع الروح المعنوية للعاملين، وزيادة ثقتهم بأنفسهم.

- التنمية المهنية، حيث يجد الفرد من خلالها سبل للتقني وتطوير مستوى أداءه، وزيادة مستوى كفاءته، وتميزه عن غيره في اداء اعماله، كما انها تخلق بيئة تنافسية ايجابية لصالح العمل.
- ظروف العمل المادية والمعنوية، وتهدف إلى الحفاظ على الكفاءات الموجودة في العمل، مع محاولة اكتساب المزيد من الكفاءات الاخرى، في ظل التنافسية بين المؤسسات لتقديم افضل خدمة للمستفيدين.
- الاستقرار الوظيفي، وتشير إلى احساس العاملين بأهمية الاستمرار في العمل للحفاظ على مكتسباتهم التي حصلوا عليها ماديا ومعنويا، مع فرصة تطوير هذه المكتسبات بشكل افضل في ظل العمل في المؤسسة.
- ويضيف العصيمي والاعطف ( 2023، 143) عدة ابعاد لجودة الحياة الوظيفية، تؤثر بشكل كبير على جودة الحياة الوظيفية، وتتمثل هذه الابعاد فيما يلي:

- النمط القيادي: ويشير إلى قدرة رئيس العمل على التعامل مع مرعوسيه بشكل ايجابي وانساني، بعيدا عن الصراعات والتنافسيات.
- الترقية الوظيفي: ويمثل هذا البعد الفرصة الكبرى لظهور مهارات الفرد، فضلا عما يوفره من فرص للنمو والارتقاء داخل بيئة العمل، من خلال تحفيز العاملين، وتشجيعهم لاثبات مهاراتهم فيها.
- التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية: وتتمثل في التوازن بين المسؤولية داخل العمل والمسؤولية خارج العمل، حيث يتأثر العامل بالطرفين، ويؤثر احد الطرفين على الاخر، ودور المؤسسة يتمثل في مساعدة الفرد على حل مشكلاته الخارجية لكي لا يؤثر على مستوى اداءه داخل بيئة العمل ن والمؤسسة الناحجة هي التي تساعد العاملين لتبني اهداف المؤسسة باعتبارها اهداف شخصية لهم.

### أهمية جودة الحياة الوظيفية

تبدو أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال التأثيرات الايجابية بين العاملين في المؤسسة والمؤسسة نفسها، من خلال اخلاص العاملين لاهداف المؤسسة، والعمل على الارتقاء بسمعتها، والالتزام بقيمها والقواعد المنظمة للعمل بها، والتأكيد على الانتماء لها، وجدير بالذكر ان جودة الحياة الوظيفية تسهم بشكل كبير في رفع الروح المعنوية للعاملين، وتشجعهم على بذل المزيد من الجهد في سبيل تحقيق اهداف المؤسسة، ويمكن توضيح أهمية جودة الحياة الوظيفية، كما أشارت الزهراني وآخرون (2023)، فيما يلي: توفير بيئة عمل ايجابية، ومناخ ملائم لبيئة العمل، تقليل الصراعات التنظيمية، وتسويتها من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشكلات، الاستثمار برأس المال الفكري، والذي يعد ميزة على المستوى البعيد، خاصة في حالة ازدياد مستوى رضا العاملين، القدرة على ربط الاهداف الشخصية للعاملين بأهداف المؤسسة، وتحقيق التوازن بينهم ويرى فايد (2020) أن جودة الحياة الوظيفية لها أهمية كبيرة في مجال المؤسسات التعليمية، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

- توفير بيئة مدرسية جاذبة للعاملين، تساعدهم في حل مشكلاتهم، وتقليل حدة الصراعات بينهم وبين ادارة المدرسة.

- انخفاض معدل غياب العاملين في المدرسة، مما يؤدي إلى استقرار العمل الإداري والأكاديمي، وانتظام العملية التعليمية، علاوة على توفير الوقت الضائع من قبل الإدارة في سد العجز الناتج عن غياب المعلمين والإداريين.
- كما يوفر نظام عادل للمكافآت والجزاءات، ويبرز دور الكفاءات.
- وزيادة انتماء العاملين وولاءهم للمدرسة، وبذل طاقتهم الكامنة لتحقيق أهداف المدرسة، الأمر الذي يساعد على تحسين عملية التعليم والتعلم، وزيادة الدافعية نحو المدرسة (المالكي، 2024، 90)
- ويضيف اليحيى (2024، 88) إن جودة الحياة الوظيفية لها أهمية كبيرة في:
  - يؤدي إلى تحسين مستوى الروح المعنوية للعاملين بالمدرسة، وتحسين العلاقات الانسانية بالمدرسة، وتقليل الصراعات التنظيمية، مع التأكيد على توفير جو ومناخ صحي داخل المدرسة.
  - مشاركة أكبر عدد من العاملين في دعم قوة العمل.
  - يساعد العاملين على الابتكار والابداع في العمل المدرسي، تحسين مستوى انجاز الاعمال المكلف بها العاملين بالمدرسة وتقليل زمن انجاز هذه الاعمال.

### المحور الثاني: الرضا الوظيفي Job Satisfaction

ويعتبر من المتغيرات الايجابية، التي تسعى المؤسسات إلى بثها في نفوس العاملين، والتأكد باستمرار من مستواه عن طريق تطبيق الاختبارات والمقاييس، وذلك لأهميته في التأثير على نفسية العاملين، وبالتالي على العملية الانتاجية، وسوف يتم تناول هذا المحور من خلال: ( مفهوم الرضا الوظيفي، خصائص وسمات الرضا الوظيفي، أهمية الرضا الوظيفي، نظريات الرضا الوظيفي، العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي )

**مفهوم الرضا الوظيفي:**

لا يوجد تعريف محدد للرضا الوظيفي، نظراً لاختلاف زوايا تناول هذا المفهوم من قبل الباحثين، وبالتالي تعددت تعريفاته، ويمكن تناول مفهوم الرضا الوظيفي وفي ما اشار اليه معجم المصطلحات الادارية (2007، 258) والذي اشار إلى ان الرضا النفسي يشير إلى انه الانطباعات الايجابية والسلبية التي يعتنقها الفرد تجاه عمله، فهو ظاهرة شعورية تنشأ عن التوافق بين ما يتوقعه الفرد من العمل، كعلاقة العمل الطيبة، وفرص الترقى، وغيرها من النواحي، ومقدار ما يحصل عليه الفرد فعلاً من العمل. ويرى الدرعي والقاسمية (2020، 7) ان الرضا الوظيفي هو مقدار شعور المعلم بالسعادة نحو طبيعة عمله، واتجاهه نحو ما يقدمه له مدرائه من اشباع لحاجاته المادية والنفسية والاجتماعية والمهنية، مع توفير البيئة المدرسية للعمل والانجاز في العملية التعليمية. ويعرف العازمي (2020، 332) الرضا الوظيفي على انه مجموعة المشاعر الايجابية، والراحة النفسية التي يشعر بها المعلمون تجاه عملهم، ويتفاعلون معه، بما يؤثر على اداءهم ونشاطهم داخل المدرسة. وفي نفس السياق يعرف Hamzah (2019,237) أن الرضا الوظيفي يشير إلى حالة داخلية للانسان تساهم في خلق المشاعر والمواقف الايجابية تجاه العمل، فهي مجموعة من المشاعر الجميلة ( القبول، والسعادة، والمتعة

(التي يشعر بها الفرد تجاه الوظيفة والمؤسسة التي ينتمي إليها، والتي تحول حياته ومن ثم عمله إلى متعة وسعادة، وتشير أبو حجارة (2023، 11) إلى أن الرضا الوظيفي هو شعور إيجابي من قبل المعلمين تجاه وظيفتهم، يجعلهم يشعرون بالطمأنينة والراحة النفسية، والاستمتاع النفسي في عملهم، نتيجة لشعورهم بتلبية حاجاتهم المادية والمعنوية، ويدفعهم هذا الشعور إلى بذل المزيد من الجهد والانجاز في العمل، بما يرفع من كفاءة العملية التعليمية.

### خصائص وسمات الرضا الوظيفي

من أهم ملامح وسمات الرضا الوظيفي ما يلي:

- أنه مفهوم غير مرئي، ولكن يمكن ملاحظة آثاره، وقياسها، من خلال سلوكيات وممارسات العاملين.
- يرتبط بالعديد من العوامل والمتغيرات سواء الفردية أو التنظيمية، ويعتبر احد نتائجها.
- هو انطباع شخصي نحو المهمة أو الوظيفة التي يقوم بها الفرد.
- يتحقق عندما يتناسب ما يتوقعه العامل مع ما يحصل عليه أو يفوقه.
- يرتبط بمدى اشباع حاجات الفرد المادية أو المعنوية أو كلاهما معا.
- أحد المؤشرات للحكم على مدى نجاح المؤسسة ( أبو حجارة واخرون، 2023، 34)

### أهمية الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي مهما بالنسبة للأفراد والمجتمعات، فنجاح المؤسسات التعليمية على اختلاف مراحلها يرتبط بشكل كبير برضا العاملين، ولهذا فتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين، وتوفير بيئة ملائمة لهم لاشباع حاجاتهم، يؤدي إلى زيادة العطاء والانجاز والابداع في مؤسساتهم التعليمية، وتظهر أهمية الرضا الوظيفي في ثلاثة مستويات: المعلم، والمؤسسة التعليمية، والزملاء، فعلى مستوى المعلم يزيد الرضا الوظيفي من ولاء والتزام المعلم نحو مدرسته، وعلى مستوى المؤسسة التعليمية فإن رضاء العاملين يساعد على تحقيق الاهداف وسرعة تحقيقها على ارض الواقع بكل كفاءة، وعلى مستوى الزملاء فإن الرضا الوظيفي يساعد على خلق علاقات انسانية ايجابية تسهم في خلق مناخ تعليمي مساعد على التعاون، وخالي من الصراعات والتنافسات غير المحمودة ( الذهلي والعبري، 2023، 143)

ويمثل الرضا الوظيفي مجموعة المشاعر، والاتجاهات التي يبديها المعلم نحو العمل في المدرسة، وفي حالة الرضا الايجابي، يزداد شعور المعلم بالكفاءة، وتزداد دافعيته للانجاز، ويزداد هذه الشعور أكثر عندما يكون مصدره الايمان بأهداف المدرسة ورسالتها ودور المعلم في تحقيق هذه الاهداف والرسالة، وليس العائد المادي فقط، كما أن الرضا الوظيفي هو احد اهم عناصر تحقيق الامن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد، حيث يدفعهم إلى رفع مستوى اداءهم، بما ينعكس ايجابا على تحقيق اهداف المؤسسة التعليمية ( الثبتي والعنزي، 2014، 100)، كما خلصت أبو حجارة وأخرون (2023، 36) إلى أن أهمية الرضا الوظيفي تتمثل في: تحقيق الفعالية التنظيمية، أو زيادة الانتاج، ورفع مستوى الاداء، وزيادة الانغماس والانخراط في المهام الوظيفية، مع قلة فرص الدورات، والغياب، وتقليل فرص ترك العمل، إضافة إلى التأثيرات الايجابية على متغيرات اخرى مثل الالتزام التنظيمي، والولاء التنظيمي، والمواطنة

التنظيمية، وارتفاع الروح المعنوية للعاملين، بما يحفز لديهم الاداء المتميز والابداعي. وقد توصلت العديد من الدراسات إلى العلاقة الارتباطية الايجابية بين الرضا الوظيفي والمتغيرات الايجابية الاخرى، حيث اشارت نتائج دراسة ابو أرميله (2023) والتي اوضحت وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين ومستوى الانغماس الوظيفي لهم. وقد أكدت دراسة النشاش والسمركي (2023، 65) على أن اهمية الرضا الوظيفي تتمثل في: التخفيف من الضغوط المتراكمة على الفرد الناتجة من كثرة التعقيدات الحياتية وصعوباتها، وتعزيز مستوى الثقة بالنفس وزيادة الطموح لدى العاملين، واشباع الحاجات والرغبات الشخصية للفرد، وتظهر اهمية الرضا الوظيفي في العلاقة الوثيقة بينه وبين مستوى الاداء الوظيفي للعامل. وأكدت نتائج دراسة الصرايرة والتخاينة (2022) على العلاقة الارتباطية الايجابية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المعلمين، وأوضحت دراسة (Aygün, 2021) ان هناك علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفية والثقة التنظيمية لدى المعلمين ن وأشارت نتائج دراسة العازمي (2020) على العلاقة الارتباطية الايجابية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمين، واشارت نتائج دراسة العتيبي ان هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين ومستوى الاداء المهني لهم.

### نظريات الرضا الوظيفي

تناولت العديد من النظريات موضوع الرضا الوظيفي، باعتباره من المتغيرات الايجابية التي تؤثر على غيرها من المتغيرات، ومن بين هذه النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي ما يلي:

**نظرية الحاجات لماسلو:** وتشير هذه النظرية ان الحاجات الانسانية تتدرج من القاعدة إلى القمة في الحاجات التالية: الحاجات الفسيولوجية، حاجات الامن، الحاجات الاجتماعية، الحاجة إلى الاحترام والتقدير، الحاجة إلى تقدير الذات، ويت اشباع هذه الحاجات من القاعدة إلى القمة، حيث يتم اشباع الحاجات الفسيولوجية، يليها الحاجات الاعلى تطورا، وان الحاجات التي يتم اشباعها تثير حالة من التوافق والرضا، والحاجات غير المشبعة تثير حالة من القلق وعدم الرضا، ومن هذه النظرية، يمكن النظر إلى الرضا الوظيفي وفق قدرة الوظيفه على اشباع الحاجات الاساسية للمعلمين ( الكيلاني، 2022، 8)، فالمعلم بحاجة إلى اشباع حاجاته الفسيولوجية ثم الحاجات الاعلى تطورا، وان مستوى الرضا للمعلم يتناسب طرديا وفق ما تشبع مهنة التعليم لحاجات المعلم

**نظرية القيمة للوك 1986 Lockes:** وترى هذه النظرية ان الرضا الوظيفي حالة عاطفية سارة ناتجة عن ادراك الموظف لوظيفته، والتي تتيح له ممارسة القيم الوظيفية الهامة في تصوره، بشرط ان تكون هذه القيم منسجمة مع حاجات الموظف، وتفترض هذه النظرية ان الرضا الوظيفي عناصر متعددة، وكل عنصر يشكل قيمة معينة لدى الموظف، وتتدرج أهمية هذه العناصر لدى الموظف، فعناصر الرضا الوظيفي التي تشكل اولوية لموظف قد لا تشكل اولوية لموظف اخر، ومن ثم يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال اوزان عناصره وفقا لاهمية كل عنصر منها كما يحددها الموظف نفسه ( شندولة والاحول، 2022، 35)

**نظرية العاملين لهيزبيرج:** وتشير النظرية إلى ان الفرد لديه نوعان اساسيان من الحاجات، وهي:

- **عوامل الصحة والوقاية:** وهي العوامل التي يفترض توافرها بشكل جيد ضروري لتحديد مشاعر عدم الرضا، ولكنها لا تؤدي إلى خلق قوة دافعة، وتتمثل في بيئة العمل مثل: ظروف العمل المادية، العلاقة مع الرؤساء، الاشراف.
- **عوامل الدافعية:** وتشكل هذه العوامل تلك الجوانب من العمل التي في حالة وجودها تشبع حاجات العاملين للتطور النفسي، ويمكن حصر عوامل الدافعية في: الانجاز، والتقدير، العمل نفسه، والمسئولية، والترقي، واحتمالية النماء، وجميع العوامل السابقة هي عوامل داخلية لدى الفرد، لها اثرها على الدافعية، والاحساس بالرضا عن العمل ( العازمي، 2020، 353).

**نظرية الاتساق:** وتم تطوير هذه النظرية من قبل Korman، وتهتم بالعلاقة بين تقدير الذات للعامل واداء الوظيفي، وبناء على هذه النظرية هناك علاقة موجبة بين تقدير الذات ومستوى الاداء والرضا الوظيفي، حيث نتوقع من العمال ذوي تقدير الذات المرتفع ان يكون اداءهم الوظيفي مرتفع ومستوى رضاهم الوظيفي مرتفع، في حين ان العمال ذوي تقدير الذات المنخفض يكون مستوى اداءهم منخفض ومستوى رضاهم الوظيفي منخفض، وترى هذه النظرية ان هناك ثلاثة انواع لتقدير الذات: تقدير الذات الشخصي، ويشير إلى تقدير الفرد لنفسه وقدراته وامكانياته، تقدير الذات الواقعي، ويشير إلى تقدير الفرد لذاته في موقف معين، تقدير الذات الاجتماعي، ويشير إلى كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على تقدير الاخرين له، ومحصلة هذه الانواع تساهم بشكل كبير في مستوى اداء العامل ومستوى رضاه الوظيفي ( زائد وعمار، 2022، 136)

**نظرية القيمة:** تشير هذه النظرية إلى الرضا الوظيفي باعتباره حالة عاطفية سارة، ناتجة عن ادراك العامل بأن وظيفته تتيح له تحقيق ممارسة القيم الوظيفية المهمة في تصور هذا العامل، بشرط ان تكون هذه القيم منسجمة مع حاجات هذا العامل ( القحطاني، 2022، 346)

### العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

تتعدد العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي، ويمكن الاشارة إلى أهم هذه العوامل وفق ما اشار اليه الصرايرة والتخاينة (2022، 613)، ابو حجارة وآخرون ( 2023، 36)، العازمي (2020، 384)، الهبيدة (2019، 347)، زائد وعمار (2022، 133)

1- **العوامل الشخصية:** وتشير إلى العوامل الخاصة بالشخص نفسه مثل ( الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي )، وغيرها من المتغيرات.

2- **العوامل المتعلقة بالادارة:** وتعتمد على الاسلوب الذي تنتهجه الادارة في التعامل مع العاملين، ونوع العلاقة بين العاملين والقائمون على الادارة.

3- **العوامل المرتبطة بالرواتب والمكافآت:** وتشير إلى ما يحصل عليه الفرد نظير القيام باعباء الوظيفية، وما كان يتوقع الفرد ان يحصل عليه، وهل تلبى هذه الرواتب احتياجات الفرد من عدمه.

4- العوامل المرتبطة بظروف العمل: وتتمثل في بيئة العمل، وما يتوفر فيها من عوامل أمن وأمان، وفترة العمل، والظروف الفيزيائية لبيئة العمل مثل ( الاضاءة، والتهوية، ومساحة المكان، والاثاث المتوافر ) وغيرها من هذه العوامل، وكلما توافرة الجودة في بيئة العمل ساعد ذلك في ارتفاع الروح المعنوية للعامل، وكان ذلك مؤشرا على رضاه الوظيفي.

5- العوامل المرتبطة بزلاء العمل: وتشير إلى العلاقات الانسانية السائدة في بيئة العمل، ومستوى الصراعات التنظيمية بين الافراد في بيئة العمل، وهل العمل يعتمد على المجهود الفردي أو العمل المشترك والعمل كفريق، ومستوى التفاهم بين اعضاء الفريق الواحد، ومستوى تقبل الزلاء القدامى للزملاء الجدد، والمساهمات التي يقدمها ذوي الخبرة لمن هم اقل خبرة.

6- الاشراف التربوي: ويشير ذلك إلى العلاقة بين المشرف والمعلمين، ومستوى العدالة التنظيمية التي يشعر بها المعلم في التعامل مع المشرف التربوي، بما يعكس سلبا او ايجابا على العملية التعليمية برمتها.

وتضيف الناشاش والسسكري (2023، 66) عاملين اخرين على جانب كبير من الاهمية يؤثران بشكل كبير في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، وهما:

1- علاقة المعلم بوظيفته: وتشير إلى مدى اقتناع المعلم بالعملية التعليمية، وايمانه بالرسالة التي يؤديه، ومدى اهمية هذه الرسالة للمجتمع.

2- احترام المعلم لذات واحترام الاخرين له: تقدير المعلم لما يقوم به من عمل، وتقدير الاخرين لمهنة المعلم، ومنصبه، والمؤسسة التعليمية التي ينتمي اليها.

#### الدراسات السابقة

#### محور جودة الحياة الوظيفية

المالكي (2024) بعنوان أثر ممارسة الجدارات القيادية على تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي وموظفات مدارس التعليم العام بمكتب التعليم جنوب الطائف، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر ممارسة الجدارات القيادية على تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في مدارس التعليم العام بمكتب التعليم جنوب الطائف، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وتم تطبيق اداة الدراسة على عينة مكونة من ( 352 ) من العاملين في التعليم العام، وتوصلت نتائج الدراسة إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم العام كانت بمستوى متوسط، وكانت هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين ممارسة الجدارات القيادية وجودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم العام بمحافظة الطائف، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى جودة العمل تعزي لمتغير ( النوع، طبيعة العمل، ونوع المدرسة )

دراسة Rathwan (2023) بعنوان مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة جرش، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدي معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين، والوقوف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في متوسطات درجات عينة الدراسة في جودة



الحياة الوظيفية والتي تعزي لمتغير ( الجنس، المرحلة التعليمية، والخبرة )، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الاستبانة، وتم تطبيق اداة الدراسة على عينة مكونة من ( 384 ) من معلمي محافظة جرش الاردنية، وأشارت النتائج إلى ان مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، كما لم تكن هناك فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة في جودة الحياة الوظيفية والتي تعزي للمتغيرات الديموغرافية ( الجنس، والمرحلة التعليمية، والخبرة ).

الزهراني، واخرون(2023) بعنوان درجة اسهام ممارسة القيادة المدرسية لابعاد الذكاء العاطفي على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة، هدفت الدراسة إلى الوقوف على اسهام ممارسة القيادة المدرسية لابعاد الذكاء العاطفي على مستوى جودة الحياة الوظيفية بابعادها ( التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، الاجور والحوافز، النمو الوظيفي، الاسلوب القيادي والاشرافي، الرضا الوظيفي )، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وتم توزيع اداة الدراسة على عينة مكونة من ( 371 ) من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ان مستوى جودة الحياة الوظيفية بابعادها المختلفة كانت مرتفعة من وجهة نظر معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة، وكانت هناك علاقة ارتباطية بين ذات دلالة احصائية بين ممارسة القيادة المدرسية للذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية.

دراسة الخالدي (2023) بعنوان متطلبات تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة الفروانية بالكويت، هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتفعيل جودة الحياة الوظيفية بالمدارس الابتدائية بدولة الكويت، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال جمع البيانات عبر البحوث والدراسات السابقة، وتصنيفها وتحليلها ؛ لاستخلاص النتائج، مع معالجة البيانات احصائياً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أهمية منح الترفيات الاستثنائية على اساس كفاءة الاداء للعاملين، مع تخصيص حوافز مادية ومعنوية للمتميزين، مع أهمية توفير الظروف الوظيفية التي تساعد على الابداع في المؤسسات التعليمية، واتاحة الفرصة للمعلمين لتولي المناصب القيادية، وربط نظام الترقية بالاداء والانجاز، والتأكيد على عوامل الامن والسلامة في المدارس، والعمل على زيادة الرواتب والحوافز بما يتناسب مع اعباء العمل.

دراسة القحطاني (2021) بعنوان جودة الحياة الوظيفية لشاعلي الوظائف الادارية في الادارات المدرسية بمدارس التعليم الحكومي بدولة الكويت، وهدفت الدراسة إلى الوقوف على مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر شاعلي الوظائف لادارية في التعليم الحكومي بدولة الكويت، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وتم تطبيق اداة الدراسة على عينة مكونة من ( 400 ) من اصحاب الوظائف الادارية في التعليم العام، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ان مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر ذوي الوظائف الادارية بمدارس التعليم العام كانت بمستوى ( متوسط )، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة احصائية في ابعاد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الادارية في التعليم العام بدولة الكويت تعزي لمتغير الجنس.

دراسة خالفي وبوكدرون (2021) بعنوان دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير بجامعة خميس مليانة في الجزائر.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية في مستوى الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير بجامعة خميس مليانة بالجزائر، وتعرف مستوى الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير بجامعة خميس مليانة بالجزائر. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وتم تطبيق اداة الدراسة على عينة مكونة من ( 69 ) من اعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير بجامعة خميس مليانة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى ان مستوى الرضا الوظيفي كان بمستوى متوسط، كما أكدت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي، وان جودة الحياة الوظيفية تفسر (60%) من الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس.

**محمود (2020) بعنوان رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة،** وسعت الدراسة إلى تقديم رؤية مقترحة لتحسن جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وتكونت الاستبانة من خمسة ابعاد: ( جودة بيئة وظروف العمل، جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة، جودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل، جودة نظم الرواتب والمكافآت، تحقيق الرضا الوظيفي )، وتم تطبيق اداة الدراسة على عينة مكونة من ( 87 ) من اعضاء هيئة التدريس والمعاونين بمختلف الاقسام. وخلصت الدراسة إلى ان مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة كانت بمستوى متوسط، وكان مستوى توافر الابعاد بمستوى متوسط، ماعدا بعد جودة نظم الرواتب والمكافآت وبعد جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة كان بمستوى توافر ضعيف.

**فايد(2020) بعنوان القيادة الخادمة مدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمدارس الحكومية في محافظة الفيوم،** هدفت الدراسة إلى رصد واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمدارس الحكومية في محافظة الفيوم، وعلاقتها بتطبيق ممارسات القيادة الخادمة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم تطبيق اداة الدراسة على عينة مكونة من (600) من الاداريين والمعلمين بالمدارس الحكومية بمحافظة الفيوم. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية وممارسات القيادة الخادمة من وجهة نظر المعلمين والاداريين في المدارس الحكومية، واوصت الدراسة بأهمية تطوير بيئة العمل المادية والاجتماعية بما يحقق رضا العاملين عن عملهم.

**دراسة (2015) Mohamoodi et al بعنوان العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والابداع لدى معلمي المدارس الثانوية بمدينة رشت الايرانية،** وهدفت الدراسة إلى الوقوف على العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بمدينة رشت الايرانية ومستوى الابداع لديهم، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة، وتم تطبيق اداة الدراسة على عينة مكونة من (122) من

المعلمين بالمدارس الثانوية في مدينة رشت الإيرانية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين بالمدارس الثانوية وبين الابداع لدى المعلمين، وكان مستوى جودة الحياة الوظيفية في المدارس الثانوية بمدينة رشت من وجهة نظر المعلمين بها بمستوى متوسط.

### التعليق على المحور الأول جودة الحياة الوظيفية:

تناولت الدراسات السابقة موضوع جودة الحياة الوظيفية في علاقتها مع العديد من المتغيرات، حيث تناولت دراسة المالكي (2024) جودة الحياة الوظيفية في علاقتها مع ممارسة الجدارات القيادية، وتناولت دراسة الزهراني (2023) جودة الحياة الوظيفية في علاقتها مع ممارسة القيادة المدرسية لمهارات الذكاء العاطفي، وربطت دراسة فايد (2020) بين جودة الحياة الوظيفية والقيادة الخادمة، واهتمت دراسة (Mohamoodi, 2015) بالعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والابداع لدى المعلمين، وقد أكدت الدراسات السابقة على أهمية دور تحسين جودة الحياة الوظيفية، واعتبرتها أحد المقومات المهمة في تحسين العملية التعليمية، وتحسين مستوى مخرجاتها، حيث اوضحت نتائج دراسة (Mohamoodi, 2015) على وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الابداع لدى المعلمين، وأكدت نتائج دراسة الزهراني (2023) على العلاقة الارتباطية الايجابية بين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين وممارسة القيادة المدرسية لابعاد الذكاء العاطفي، وأشارت نتائج دراسة المالكي (2024) على وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين ممارسة الجدارات القيادية وجودة الحياة الوظيفية.

وفي دولة الكويت، اهتمت دراسة الخالدي (2023) بجودة الحياة الوظيفية بمدارس التعليم الابتدائي بمحافظة الفروانية، وقدمت مجموعة من التوصيات لتحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية، وتجدر الإشارة إلى أن نتائج دراسة القحطاني (2021) قد اشارت إلى وجود بعض المشكلات في جودة الحياة الوظيفية في مدارس دولة الكويت، حيث اشارت إلى ان مستوى جودة الحياة الوظيفية كانت بمستوى متوسط.

وتسعى الدراسة الحالية إلى الربط بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى جودة الحياة في المدارس الابتدائية في محافظة الجهراء بدولة الكويت، باعتبار ان تهيئة بيئة تعليمية ايجابية تتميز بالجودة يساهم في تعزيز كفاءة المعلمين، وتحسين مستوى اداءهم الوظيفي.

### المحور الثاني: الرضا الوظيفي

دراسة (Adeel, Aet al (2024 بعنوان الرضا الوظيفي في المدارس الثانوية بمنطقة مظفر اباد من وجهة نظر المعلمين، هدفت الدراسة إلى الوقوف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في منطقة مظفر اباد بدولة باكستان، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وتم تطبيق أدوات الدراسة على عينة مكونة من (254) من معلمي المرحلة الثانوية بمنطقة مظفر اباد، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ان مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة مظفر اباد كانت بمستوى متوسط، وقد اوصت الدراسة بأهمية التركيز على تشجيع المعلمين ماديا ومعنويا، كما اكدت الدراسة ان الرضا الوظيفي يساعد على خلق بيئة تعليمية ايجابية.

دراسة (Diagne , D.(2023) بعنوان العوامل المساهمة في الرضا الوظيفي للمعلمين، هدفت الدراسة إلى التعرف على مؤشرات الرضا الوظيفي للمعلمين، وقد اعتمدت الدراسة على بيانات من المسح الدولي للتعليم والتعلم لسنة (2018) والذي اعدته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (TALIS)، وتم تحليل بيانات (250) الف من المعلمين، في (15) الف مدرسة، عبر (48) دولة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ان اهم مؤشرات الرضا الوظيفي للمعلمين تتمثل في القيادة الموزعة، والعلاقات الانسانية الايجابية، علاوة على الرواتب والحوافز المشجعة من أهم مؤشرات الرضا الوظيفي، وعلى النقيض فقد كانت الابعاء الوظيفية هو العامل الاكثر مساهمة في خفض مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين.

ابو رميلة (2023) بعنوان الرضا الوظيفي وأثره على الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس البلدية للمرحلة الثانوية في القدس الشرقية، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الارتباطية ذات الدلالة الاحصائية بين الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدارس البلدية في القدس الشرقية، واعتمدت الدراسة على الاستبانة، وتم تطبيق اداة الدراسة على عينة مكونة من (780) معلم ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ان مستوى الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدارس البلدية بالقدس الشرقية كانت بمستوى متوسط، وكانت هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي للمعلمين، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات استجابات معلمي المرحلة الثانوية بمدارس البلدية في الرضا الوظيفي تعزي لمتغير ( الجنس ) وسنوات الخبرة).

دراسة النشاش والسمكري ( 2023 ) بعنوان القدرة التنبؤية للعوامل الوظيفية والديموغرافية المؤثرة بمستوي الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء، هدفت الدراسة إلى التعرف على القدرة التنبؤية للعوامل الوظيفية والديموغرافية المؤثرة بمستوي الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة الزرقاء، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع لبيانات اللازمة للدراسة، وتم تطبيق أداة الدراسة على عينة مكونة من ( 375 ) من المعلمين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية بمدينة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين كانت بمستوى متوسط، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي تعزي لمتغير ( الجنس، الخبرة )، في حين كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي تعزي لمتغير ( المؤهل العلمي ) لصالح المؤهل الاعلى، وقد أوصت الدراسة بأهمية تلبية حاجات المعلمين المادية والنفسية من قبل ادارة المدرسة، مع التركيز على العوامل التي تسهم في رفع الروح المعنوي للمعلمين بما يسهم في تنمية ولاءهم التنظيمي للمدرسة، كما اكدت التوصيات على اهمية اقامة علاقات انسانية ايجابية مع المعلمين ؛ لتشجيعهم على الانتماء للمدرسة.

دراسة الصرايرة و التخاينة (2022) بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي، وهدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ومستوى الانجاز لدي المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة

لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وتم تطبيق اداة الدراسة على عينة مكونة من (500) من معلمي مدارس لواء المزار الجنوبي، ووضحت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الانجاز لدى معلمي مدارس لواء المزار الجنوبي كانت بمستوى متوسط، وكانت هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي ومستوى الانجاز لدى المعلمين.

دراسة **Aygun (2021)** بعنوان **تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية لدى معلمي التربية البدنية والرياضية**، وهدفت الدراسة إلى الوقوف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية لدى معلمي التربية البدنية في تركيا، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وتم تطبيق اداة الدراسة على عينة مكونة من (146) من معلمي التربية البدنية والرياضية في تركيا، وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية لدى معلمي التربية البدنية والرياضية في تركيا، وكان مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى معلمي التربية الرياضية والبدنية في تركيا.

دراسة **العازمي(2020)** بعنوان **الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت**، هدفت الدراسة إلى الوقوف على العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في المدارس الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظر المديرين ومساعدي المديرين والمعلمين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم تطبيق اداة الدراسة على عينة مكونة من (222) من المديرين والمديرين المساعدين والمعلمين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى المديرين والمديرين المساعدين والمعلمين في المدارس الثانوية بدولة الكويت، كما كانت هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المديرين والمديرين المساعدين والمعلمين في المدارس الثانوية بدولة الكويت.

دراسة **Baluyros et al (2019)** بعنوان **الرضا الوظيفي للمعلمين ومستوى اداءهم**، هدفت الدراسة إلى الوقوف على العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين وعلاقته بمستوى لاداء لديهم، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم تطبيق اداة الدراسة على عينة مكونة من (104) من مديري المدارس، و(313) من المعلمين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى رضا المعلمين كان مرتفعاً، وكذلك كان مستوى اداءهم، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين مستوى رضا المعلمين ومستوى اداءهم في العملية التعليمية، وقد أوصت الدراسة بأهمية تزويد المعلمين بقاعات خاصة وخدمات خاصة تساعد على توطيد العلاقات الانسانية بينهم، وتساعدهم على القيام بمهامهم في جو ايجابي.

الهيبة(2019) بعنوان **ابعاد المناخ التنظيمي السائد لدى مديري ومديرات المدارس الاساسية الحكومية في دولة الكويت وتأثيرها على الرضا الوظيفي للمعلمين**، هدفت الدراسة إلى التعرف على ابعاد المناخ التنظيمي السائد لدى مديري ومديرات المدارس الاساسية الحكومية في دولة الكويت وتأثيرها على الرضا الوظيفي للمعلمين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وتم تطبيق اداة الدراسة على

عينة مكونة من (192) من المعلمين والمعلمات في المدارس الاساية الحكومية بدولة الكويت، ووضحت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مرحلة التعليم الاساسي بالمدارس الحكومية كان بمستوى متوسط، كما كان المناخ التنظيمي للمدارس الحكومية بمستوى متوسط، ولم تكن هناك علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي للمعلمين في مرحلة التعليم الاساسي بالمدارس الحكومية بدولة الكويت.

دراسة العتيبي (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بالاداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت، هدفت الدراسة إلى الوقوف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الاداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية بمحافظة مبارك الكبير بدولة الكويت والتعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدي معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة مبارك الكبير والتي تعزي لمتغير ( الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة )، واعتمدت الدراسة على الاستبانة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وتم تطبيق اداة الدراسة على عينة مكونة من ( 316 ) من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحافظة مبارك الكبير بدولة الكويت، وأوضحت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي بين معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة مبارك الكبير بدولة الكويت كانت كبيرة، وكانت هناك علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية ومستوى الاداء المهني لهم، وكانت هناك فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة في الرضا الوظيفي تعزي لمتغير ( النوع ) لصالح الذكور، في حين لم تكن هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمي المرحلة الثانوية تعزي لمتغير ( المؤهل العلمي وسنوات الخبرة ).

#### التعليق على المحور الثاني الرضا الوظيفي:

أكدت الدراسات السابقة في هذا المحور على اهمية الرضا الوظيفي للمعلمين باعتباره احد العوامل التي تشجع المعلمين على بذل المزيد من الجهد لتحسين صورة المدرسة، وتحقيق الاهداف التربوية، وقد اكدت دراسة Diagne (2023) على ان القيادة الموزعة، والعلاقات الانسانية الايجابية، علاوة على الرواتب والحوافز المشجعة من أهم مؤشرات الرضا الوظيفي، وتوصلت ننتج دراسة ابو رميلة (2023) إلى ان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي للمعلمين، كما أكدت دراسة الصرايرة والتخاينة على العلاقة الارتباطية الايجابية بين الرضا الوظيفي ومستوى الانجاز لدي المعلمين، وهو نفس ما توصلت اليه دراسة (Baluyros et al 2019)، وأوضحت دراسة Aygun(2021) على العلاقة الارتباطية الايجابية بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية.

وفي دولة الكويت تناولت الدراسات الرضا الوظيفي للمعلمين في علاقته بالاداء المهني لهم، حيث توصلت دراسة العتيبي (2019) على وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية ومستوى الاداء المهني لهم، كما اهتمت دراسة الهبيدة (2019) بالعلاقة بين الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي، وأكدت في نتائجها على العلاقة الارتباطية الايجابية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي للمعلمين في الكويت، وأكدت نتائج دراسة

العازمي (2020) في نتائجها على العلاقة الارتباطية الايجابية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمين في الكويت.

واعتمدت الدراسة الحالية على تناول موضوع الرضا الوظيفي من خلال العلاقة مع جودة الحياة الوظيفية في المدارس الابتدائية بمحافظة الجهاد بدولة الكويت، وهو ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

### الدراسة الميدانية

تعتبر الدراسة الميدانية هي الجزء التطبيقي للدراسة وتشير إلى مجموعة من العناصر، وهي:

**اهداف الدراسة الميدانية:** تهدف الدراسة الميدانية إلى الوقوف على العلاقة بين جودة بيئة العمل الوظيفية والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الجهاد بدولة الكويت، والتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية الحكومية بمحافظة الجهاد بدولة الكويت، وتعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية الحكومية بمحافظة الجهاد بدولة الكويت، وتحديد الفروق ذات الدلالة الاحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة من معلمي المرحلة الابتدائية في متغير الرضا الوظيفي والتي تعزي لمتغير ( الجنس، المؤهل، الخبرة )، وكذلك وتحديد الفروق ذات الدلالة الاحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة من معلمي المرحلة الابتدائية الحكومية في متغير جودة الحياة الوظيفية والتي تعزي لمتغير ( الجنس، المؤهل، الخبرة ).

**منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي، حيث انه اكثر ملائمة لاهداف الدراسة، والذي يمكن بواسطته التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في محافظة الجهاد بدولة الكويت، باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، ويعرفه العساف (2021، 179) بأنه استجاب جميع افراد مجتمع الدراسة أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها.

**مجتمع الدراسة والعينة:** يمثل مجتمع الدراسة الحالية جميع المعلمين في المرحلة الابتدائية في محافظة الجهاد بدولة الكويت، والجدول التالي يوضح عينة الدراسة كما يلي:

الاستبانة الصالحة		الاستبانة المستبعدة		الاستبانة المستردة		الاستبانة الموزعة		
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
80.8%	202	4%	10	84.8%	212	100%	250	الإجمالي

**أدوات الدراسة:** لجمع البيانات اللازمة للوقوف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الجهاد بدولة الكويت، فقد اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد اعتمدت الباحثة في بناء الاستبانة على الادب النظري للدراسة، بالإضافة إلى الاطلاع على الاستبانات ذات الصلة بموضوع الدراسة مثل استبانة الرضا الوظيفي لدراسة الضاحي (2024)، ودراسة العنزي (2023)، ودراسة الاطرش (2023)،

دراسة الجبور ( 2023) وفي محور جودة الحياة الوظيفية، اطلعت الباحثة على الاستبانات ذات الصلة بالموضوع، مثل استبانة جودة الحياة الوظيفية لدراسة الشمري (2023)، ودراسة البردان (2022)، ودراسة فايد (2020).

وقد تم تصميم اداة الدراسة في محورين، موزعة كما يلي:

محور جودة الحياة الوظيفية، ويتكون من اربعة ابعاد وهي: الحياة الوظيفية الخاصة، الاستقرار والامان الوظيفي، الصحة والسلامة المهنية، جماعة العمل.

محور الرضا الوظيفي للمعلمين، ويتكون من اربعة ابعاد وهي: الحوافز المادية والمعنوية، العلاقة مع الادارة، العلاقات الانسانية، التدريب والتنمية المهنية.

صدق أداة الدراسة:

أولاً - **الصدق الظاهري**: ويهدف الصدق الظاهري للتأكد من أن الاداة تقيس ما وضعت لقياسه، وقد تم عرض (الاستبانة) أداة الدراسة في الصورة الاولى على مجموعة من المتخصصين (المحكمين) في مجال الادارة التربوية، لابداء الرأي في انتماء البنود للابعاد والمحاور، ومدى وضوح البنود، وفي ضوء آراء المحكمين، تم تعديل الاستبانة للوصول إلى الصورة النهائية بعد الاخذ في الاعتبار ملاحظات المحكمين من (تعديل، وحذف، واطافة للبنود في الصورة الاولى)، وقد تكونت الصورة النهائية لاداة الدراسة (الاستبانة إلى (45) بند موزعين كما يلي:

عدد البنود	الابعاد	المحاور
5	الحياة الوظيفية والخاصة	المحور الاول: جودة الحياة الوظيفية
6	الاستقرار والامان الوظيفي	
6	الصحة والسلامة المهنية	
5	جماعة العمل	
22	مج المحور الاول	
5	الحوافز المادية والمعنوية	المحور الثاني: الرضا الوظيفي للمعلمين
6	العلاقة مع الادارة	
7	العلاقات الانسانية	
5	التدريب والتنمية المهنية	
23	مج المحور الثاني	



ثانياً: صدق الاتساق الداخلي: وللتأكد من صدق الاتساق الداخلي، فقد تم تطبيق أداة الدراسة على عدد (50) من معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الجهاد بدولة الكويت ( كعينة استطلاعية )، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين كل بند من بنود الاستبانة بالمحور الذي ينتمي اليه، ثم معامل ارتباط كل بعد من ابعاد الاستبانة بالمحور الذي ينتمي اليه، كما يلي:

معاملات ارتباط بنود استبانة جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة الجهاد بدولة الكويت															
الرضا الوظيفي								جودة الحياة الوظيفية							
التدريب والتنمية المهنية		العلاقات الانسانية		العلاقة مع الادارة		الحوافز المادية والمعنوية		جماعة العمل		الصحة والسلامة المهنية		الاستقرار والامان الوظيفي		الحياة الوظيفية والخاصة	
0.699	41	0.794	34	0.888	28	0.861	23	0.908	18	0.813	12	0.841	6	0.759	1
0.612	42	0.761	35	0.831	29	0.864	24	0.864	19	0.856	13	0.893	7	0.782	2
0.827	43	0.814	36	0.711	30	0.911	25	0.913	20	0.923	14	0.836	8	0.839	3
0.914	44	0.900	37	0.689	31	0.768	26	0.907	21	0.787	15	0.904	9	0.850	4
0.690	45	0.764	38	0.701	32	0.948	27	0.838	22	0.884	16	0.915	10	0.714	5
		0.891	39	0.864	33					0.870	17	0.842	11		
		0.877	40												

من الجدول السابق يتضح ان معاملات ارتباط كل بند من بنود الاستبانة بالبعد الذي ينتمي اليه كان بمستوى مناسب، حيث تدرجت معاملات الارتباط لمحور (جودة الحياة الوظيفية ) بين ( 0.714 - 0.923)، في حين انحصرت معاملات ارتباط بنود محور الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بين ( 0.612 - 0.948)، وجميع القيم دالة عند مستوى دلالة ( 0.000)، وهي معاملات ارتباط مناسبة.

وقد تم حساب معاملات ارتباط ابعاد كل محور بالمحور الذي ينتمي اليه كما يلي:

معاملات ارتباط ابعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة الجهاد بدولة الكويت	
جودة الحياة الوظيفية	
0.861	الحياة الوظيفية والخاصة
0.787	الاستقرار والامان الوظيفي
0.876	الصحة والسلامة المهنية
0.826	جماعة العمل
الرضا الوظيفي	
0.911	الحوافز المادية والمعنوية
0.857	العلاقة مع الادارة
0.714	العلاقات الانسانية
0.881	التدريب والتنمية المهنية

من الجدول السابق يتضح أن معاملات ارتباط ابعاد محور جودة الحياة الوظيفية تدرجت بين ( 0.787-0.876)، وتدرجت معاملات ارتباط محور الرضا الوظيفي للمعلمين بين ( 0.714-0.911)، وهي قيم مناسبة، وتشير إلى ان اداة الدراسة تقيس ما وضعت لقياسه.

ثالثا - ثبات اداة الدراسة: وقد اعتمدت الدراسة على معامل الفاكرونباخ Chronbach Alpha للتأكد من ثبات اداة الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

معاملات الفاكرونباخ لابعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة الجهراء بدولة الكويت	
جودة الحياة الوظيفية	
0.955	الحياة الوظيفية والخاصة
0.879	الاستقرار والامان الوظيفي
0.927	الصحة والسلامة المهنية
0.953	جماعة العمل
0.913	الثبات الكلي للمحور الاول
الرضا الوظيفي	
0.761	الحوافز المادية والمعنوية
0.851	العلاقة مع الادارة
0.703	العلاقات الانسانية
0.943	التدريب والتنمية المهنية
0.873	الثبات الكلي للمحور الثاني

من الجدول السابق يتضح ان معامل الثبات الكلي لمحور جودة الحياة الوظيفية كان (0.913)، وقد تدرجت معاملات ثبات ابعاد محور جودة الحياة الوظيفية بين ( 0.879 - 0.955)، في حين كان معامل الثبات الكلي للمحور الثاني الرضا الوظيفي هو ( 0.873)، وقد تدرجت معاملات الثبات لابعاد محور الرضا الوظيفي بين ( 0.703 - 0.943)، وهي قيم ثبات مناسبة، تشير إلى امكانية تطبيق اداة الدراسة ( الاستبانة )، والثقة في نتائج تطبيقها. وقد تم تحديد درجة الاستبانة بحيث يعطى الدرجة (3) للاستجابة دائما، والدرجة (2) للاستجابة احيانا، والدرجة (1) للاستجابة نادرا، وبناء على ذلك تتراوح قيم المتوسط الحسابي للبنود البعد:

المتوسط الحسابي (كبير)	المتوسط الحسابي (متوسط)	المتوسط الحسابي ضعيف
من 2.41 إلى أقل من 3 تمثل درجة استجابة (دائما)	من 1.66 إلى أقل من 2.40 تمثل درجة استجابة (احيانا)	من 1 إلى أقل من 1.65 تمثل درجة استجابة (نادرا)

## نتائج الدراسة ومناقشتها

هدفت الدراسة إلى الوقوف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية في محافظة الجهراء بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وكشف العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لديهم، وقد قامت الباحثة بعمل استبانة ذات محورين ( جودة الحياة الوظيفية، الرضا الوظيفي ) وتم تطبيقها على عينة الدراسة، وتم تحليل نتائج الدراسة للاجابة على اسئلة الدراسة كما يلي:

التساؤل الاول - وينص على: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية في الابتدائية بمحافظة الجهراء بالمدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين؟

وللاجابة على هذا التساؤل، فقد تم معالجة البيانات الواردة من تطبيق اداة الدراسة على عينة الدراسة من معلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمحافظة الجهراء بدولة الكويت، وكانت النتائج كما يلي:

م	ابعاد جودة الحياة الوظيفية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر	الترتيب
1	التوازن بين الحياة الوظيفية والخاصة	2.28	0.67	متوسط	4
2	الاستقرار والامان الوظيفي	2.68	0.66	كبيرة	1
3	الصحة والسلامة المهنية	2.35	0.68	متوسطة	3
4	جماعة العمل	2.44	0.79	كبيرة	2
	مج جودة الحياة الوظيفية	2.43	0.70	كبيرة	

من الجدول السابق، يتضح أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في المدارس الابتدائية الحكومية بمحافظة الجهراء بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين كانت بمستوى توافر ( كبيرة)، حيث كان المتوسط الحسابي الاجمالي لمحور جودة الحياة الوظيفية ( 2.43)، والانحراف المعياري ( 0.70)، وقد تم ترتيب ابعاد محور جودة الحياة الوظيفية تنازلياً، وكان بعد (الاستقرار والامان الوظيفي) في الترتيب الاول بمتوسط حسابي ( 2.68)، وانحراف معياري ( 0.66)، وفي الترتيب الثاني كان بعد ( جماعة العمل ) بمتوسط حسابي (2.44)، وانحراف معياري (0.79)، وفي الترتيب الثالث جاء بعد (الصحة والسلامة المهنية ) بمتوسط حسابي ( 2.35)، وانحراف معياري ( 0.68)، وفي الترتيب الاخير جاء بعد (التوازن بين الحياة الوظيفية والخاصة) بمتوسط حسابي (2.28)، وانحراف معياري (0.67)، وترى الباحثة أن هذه النتيجة قد تعزي إلى مجهودات دولة الكويت في محاولة توفير بيئة عمل مدرسية تتسم بالايجابية، وتشجع على التفاعل بين المعلمين والمدراء والطلاب، مع محاولة توفير الامكانات المادية والمعنوية لتشجيع المعلمين على بذل مزيد من الجهد لصالح العملية التعليمية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة (Rathwan (2023، الزهراني واخرون (2023)، والتي توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كانت بمستوى مرتفع، في حين تختلف مع دراسة المالكي (2024)، ودراسة

القحطاني (2023)، ودراسة محمود (2020)، ودراسة Mohamoodi et al (2015) والتي توصلت إلى ان مستوى جودة الحياة كانت بمستوى توافر متوسط

ولمزيد من التوضيح، فقد قامت الباحثة بحسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بند من بنود محور

جودة الحياة الوظيفية والتعرف على مستوى توافره، كما يلي:

محور جودة البيئة الوظيفية				
البعد الاول: التوازن بين الحياة الوظيفية والخاصة				
م	بنود الاستبانة	استجابات عينة الدراسة		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
1	يقدر المدرء المشكلات الخاصة للمعلمين	0.57	2.26	3
2	يسمح المدرء للمعلمين بالاجازات لظروفهم الخاصة	0.79	2.56	1
3	يقبل المدرء اعتذارات المعلمين تقديرا لظروفهم الخاصة	0.74	2.16	4
4	يشارك المدرء المعلمين في مناسباتهم الخاصة	0.72	2.12	5
5	يضع المدرء في الاعتبار الظروف الخاصة للمعلم عندما يوكل له مهمة ما.	0.57	2.30	2
مج التوازن بين الحياة الوظيفية والخاصة		0.67	2.28	متوسط
البعد الثاني: الاستقرار والامان الوظيفي				
6	يشعر المعلم بالانتماء إلى المدرسة	0.63	2.75	2
7	يتحدث المعلم عن مدرسته بفخر	0.71	2.72	3
8	يرغب المعلم بالاستمرار في المدرسة اطول مدة ممكنة	0.62	2.61	4
9	توفر المدرسة كافة الامكانات لتحسين البيئة المدرسية	0.63	2.76	1
10	تعامل المدرسة المنتمين اليها بكل احترام وتقدير	0.76	2.64	5
11	ينصح المعلمين زملاءهم بالانتماء للمدرسة	0.61	2.61	4
مج الاستقرار والامان الوظيفي		0.66	2.68	كبيرة
البعد الثالث: الصحة والسلامة المهنية				
12	توفر المدرسة بيئة عمل آمنة	0.70	2.29	4
13	تهتم ادارة المدرسة بصحة وسلامة المعلمين	0.65	2.45	2
14	تحرص ادارة المدرسة على اتباع معايير الصحة والسلامة في المعامل	0.72	2.27	5
15	توفر الادارة المدرسية ادوات الدفاع المدني للطوارئ	0.70	2.24	6
16	تقدم ادارة المدرسة مجموعة من التدريبات للمعلمين للتعامل مع حالات الطوارئ	0.69	2.47	1
17	تهتم ادارة المدرسة بصيانة المباني المدرسية بشكل منتظم	0.69	2.42	3
مج الصحة والسلامة المهنية		0.68	2.35	متوسطة
البعد الرابع: جماعة العمل				

18	يسود التفاهم بين العاملين بالمدرسة	2.48	0.79	كبيرة	2
19	يفضل المعلمون العمل في فريق عمل	2.39	0.81	متوسطة	5
20	يساعد افراد فريق العمل بعضهم بعض	2.46	0.82	كبيرة	3
21	يوزع افراد فريق العمل المهام فيما بينهم	2.51	0.79	كبيرة	1
22	تشجع ادارة المدرسة المعلمين على العمل الجماعي	2.40	0.78	متوسطة	4
	مج جماعة العمل	2.44	0.79	كبيرة	

من الجدول السابق، يتضح أن البعد الأول (التوازن بين الحياة الوظيفية والخاصة) كان بمستوى توافر (متوسط)، وكان المتوسط الحسابي له (2.28)، والانحراف المعياري الاجمالي (0.67)، وتم ترتيب بنود البعد، وجاء في الترتيب الاول العبارة (2)، والتي تنص على (يسمح المدراء للمعلمين بالاجازات لظروفهم الخاصة)، وكان المتوسط الحسابي لها (2.56)، والانحراف المعياري (0.79)، بمستوى توافر (كبير)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة (5)، والتي تنص على (يضع المدراء في الاعتبار الظروف الخاصة للمعلم عندما يوكل له مهمة ما)، وكان المتوسط الحسابي لها (2.30)، والانحراف المعياري (0.67)، بمستوى توافر (متوسط).

وترى الباحثة إن ذلك قد يشير إلى أن هناك علاقة جيدة وإيجابية بين مدراء المدارس الذين يقدرون ظروف المعلمين الخاصة، ويعملون على العمل بروح القانون بعيداً عن التعنت والتعصب، وذلك حرصاً على تهيئة المعلم نفسياً للعمل بفاعلية داخل الفصل، لأن الظروف الخاصة للمعلم تؤثر على مستوى أداءه في الفصل، ولهذا يحرص المدراء على التوازن بين الحياة الوظيفية للمعلمين داخل المدرسة وحياتهم الخاصة خارج المدرسة.

أما البعد الثاني (الاستقرار والامان الوظيفي) كان بمستوى توافر (كبير)، وكان المتوسط الحسابي له (2.68)، والانحراف المعياري الاجمالي (0.66)، وتم ترتيب بنود البعد، وجاء في الترتيب الاول العبارة (9)، والتي تنص على (توفر المدرسة كافة الامكانيات لتحسين البيئة المدرسية)، وكان المتوسط الحسابي لها (2.76)، والانحراف المعياري (0.63)، بمستوى توافر (كبير)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة (5)، والتي تنص على (يشعر المعلم بالانتماء إلى المدرسة)، وكان المتوسط الحسابي لها (2.75)، والانحراف المعياري (0.63)، بمستوى توافر (متوسط). وترى الباحثة أن ذلك قد يعزي إلى تمسك المعلمين بالعمل داخل المدرسة؛ نظراً لما يجدونه من ظروف عمل جيدة ومناسبة، وما توفره المدرسة من احساس بالامان الوظيفي بالمقارنة بالمدارس الخاصة التي قد تستغني عن المعلم في أي وقت، وبالتالي فإن فرصة العمل في المدارس الحكومية هي فرصة جيدة، يتمسك بها المعلمون.

أما البعد الثالث (الصحة والسلامة المهنية) كان بمستوى توافر (متوسط)، وكان المتوسط الحسابي له (2.35)، والانحراف المعياري الاجمالي (0.68)، وتم ترتيب بنود البعد، وجاء في الترتيب الاول العبارة (16)، والتي تنص على (تقدم ادارة المدرسة مجموعة من التدريبات للمعلمين للتعامل مع حالات الطوارئ)، وكان المتوسط الحسابي لها (2.47)، والانحراف المعياري (0.69)، بمستوى توافر (كبير)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة (13)، والتي تنص على (تهتم ادارة المدرسة بصحة وسلامة المعلمين)، وكان المتوسط الحسابي لها (2.45)، والانحراف المعياري (0.65)، بمستوى

توافر ( كبيرة ) . وترى الباحثة أن ذلك قد يعزى إلى ان ذلك قد يعزى إلى اهتمام دولة الكويت ممثلة في الادارة المدرسية بالمعلم من الجانب الصحي، والتركيز على سلامته الوظيفية، حيث تقديم التدريبات للتعامل المناسب في حالات الطوارئ مثل حالات الزلازل أو الحرائق أو الكوارث الاخرى، وتسعى المدرسة إلى الحفاظ على سلامة وأمان المعلمين بتوفير عوامل الامان المختلفة في كافة ارجاء المدرسة، تحسبا لاي ظروف طارئة.

وأخيرا البعد الرابع (جماعة العمل ) كان بمستوى توافر ( كبير )، وكان المتوسط الحسابي له ( 2.44)، والانحراف المعياري الاجمالي ( 0.79)، وتم ترتيب بنود البعد، وجاء في الترتيب الاول العبارة ( 21)، والتي تنص على (يوزع افراد فريق العمل المهام فيما بينهم)، وكان المتوسط الحسابي لها ( 2.51)، والانحراف المعياري ( 0.79)، بمستوى توافر ( كبير )، وجاء في الترتيب الثاني العبارة ( 19)، والتي تنص على (تهتم ادارة المدرسة بصحة وسلامة المعلمين)، وكان المتوسط الحسابي لها ( 2.48)، والانحراف المعياري ( 0.79)، بمستوى توافر ( كبيرة). وترى الباحثة أن ذلك قد يعزى إلى العلاقة الايجابية والاحترام المتبادل بين العاملين في المدارس، وتقدير المعلمين لمجهودات زملاءهم، والمساعدة المتبادلة في القيام بالمهام الوظيفية، وتشجيع مدراء المدارس على العمل كفريق بين المعلمين، وهو ما ينعكس على العلاقة الوطيدة بين المعلمين، وال متمثلة في المشاركة في المناسبات الاجتماعية، وعمل رحلات جماعية، تشجيع المعلمين الجدد.

التساؤل الثاني- وينص على: مامستوى الرضا الوظيفي لدي معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمحافظة الجهراء بالمدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين؟

وللاجابة على هذا التساؤل، فقد تم معالجة البيانات الواردة من تطبيق اداة الدراسة على عينة الدراسة من معلمي المرحلة الابتدائية الحكومية في المدارس الحكومية بمحافظة الجهراء بدولة الكويت، وكانت النتائج كما يلي:

م	ابعاد الرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر	الترتيب
1	الرضا عن الحوافز المالية والمعنوية	2.41	0.74	كبيرة	2
2	الرضا عن العلاقة مع الادارة	2.14	0.79	متوسط	3
3	الرضا عن العلاقات الانسانية	2.45	0.71	كبيرة	1
4	التدريب والتنمية المهنية	2.06	0.81	متوسطة	4
	مج الرضا الوظيفي	2.26	0.76	متوسطة	

من الجدول السابق، يتضح أن مستوى الرضا الوظيفي في المدارس الابتدائية الحكومية بمحافظة الجهراء بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين كانت بمستوى توافر ( متوسطة)، حيث كان المتوسط الحسابي الاجمالي لمحور الرضا الوظيفي ( 2.26)، والانحراف المعياري ( 0.76)، وقد تم ترتيب ابعاد محور الرضا الوظيفي تنازليا، وكان بعد (الرضاعنالعلاقاتالانسانية) في الترتيب الاول بمتوسط حسابي ( 2.45)، وانحراف معياري ( 0.71)، وفي الترتيب الثاني

كان بعد (الرضا عن الحوافز المالية والمعنوية) بمتوسط حسابي (2.41)، وانحراف معياري (0.74)، وفي الترتيب الثالث جاء بعد (الرضا عن العلاقة مع الإدارة) بمتوسط حسابي (2.14)، وانحراف معياري (0.79)، وفي الترتيب الأخير جاء بعد (التدريب والتنمية المهنية) بمتوسط حسابي (2.06)، وانحراف معياري (0.81)، وترى الباحثة أن هذه النتيجة قد تعزي إلى محاولة دولة الكويت ممثلة في المدرسة ومدراءها في توفير الامكانات المادية والمعنوية، وتشجيع المعلمين على تحقيق مستوى عالي من الاداء والانجاز ولهذا فهي توفر للمعلم الحوافر والمكافآت، بالإضافة إلى التدريبات المهنية التي تساعده على الابداع في تخصصه، وغيرها من الجهود التي تسهم في الارتقاء بالمعلم و بالعملية التعليمية .

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة Adeel, Aet al (2024)، ودراسة ابو رميلة (2023)، ودراسة النشاش والسمكري (2023)، ودراسة الصرايرة والتخاينة (2022)، ودراسة الهبيدة (2019)، والتي اشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كان بمستوى متوسط، في حين تختلف مع دراسة (Aygün (2021)، ودراسة العازمي (2020)، ودراسة (Baluyros et al (2019) ودراسة العتيبي (2019)، والتي اشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كان بمستوى مرتفع.

ولمزيد من التوضيح، فقد قامت الباحثة بحسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بند من بنود محور الرضا الوظيفي والتعرف على مستوى توافره، كما يلي:

محور الرضا الوظيفي:				
البعد الاول (الرضا عن الحوافز المالية والمعنوية)				
م	البند	مستوى الاستجابة		
		متوسط حسابي	انحراف معياري	ترتيب
23	يوجد عدالة في الحصول على المكافآت	2.32	0.71	متوسطة
24	الحوافز تتناسب مع الجهد المبذول	2.48	0.84	كبيرة
25	تعتمد الترقيات على الكفاءة في العمل	2.13	0.83	متوسطة
26	قواعد الحصول على الحوافر واضحة وموضوعية	2.64	0.64	كبيرة
27	يثني المدير على المعلمين المجتهدين في اجتماعاته مع المدرسين	2.49	0.69	كبيرة
	مج الرضا عن الحوافز المالية والمعنوية	2.41	0.74	كبيرة
البعد الثاني: الرضا عن العلاقة مع الإدارة				
28	يرحب المدراء باقتراحات المعلمين	2.39	0.64	متوسطة
29	يفوض مدير المدرسة بعض المعلمين في بعض اختصاصاته	1.87	0.84	متوسطة
30	يجتمع مدير المدرسة بالمعلمين بشكل منتظم	2.27	0.88	متوسطة
31	يساعد المشرفين التربويين المعلمين في حل مشكلاتهم	1.80	0.83	متوسطة
32	يشارك مدير المدرسة المعلمين في القرارات التي	2.08	0.79	متوسطة

تخصصهم			
33	تراعي الادارة الظروف الخاصة بالمعلمين	2.45	0.81
	مج الرضا عن العلاقة مع الادارة	2.14	0.79
	متوسط		
البعد الثالث: الرضا عن العلاقات الانسانية			
34	علاقتي بزملائي المعلمين جيدة	2.59	0.69
35	يساعد المعلمين بعضهم	2.49	0.63
36	يعمل المعلمين كفريق واحد	2.62	0.69
37	علاقة المعلمين مع الطلاب ايجابية	2.45	0.72
38	يساعد اولياء الامور المعلمين في اداء مهامهم	2.24	0.80
39	يساعد المعلمين ذوي الخبرة المعلمين الجدد	2.53	0.64
40	يشارك اولياء الامور في تكريم المعلمين المتميزين	2.25	0.78
	مج بعد الرضا عن العلاقات الانسانية مع الزملاء	2.45	0.71
	كبيرة		
البعد الرابع: التدريب والتنمية المهنية			
41	توفر المدرسة فرص التدريب للمعلمين	2.22	0.78
42	تتناسب التدريبات مع الاحتياجات التدريبية للمعلمين	1.92	0.71
43	توفر المدرسة قاعات تدريب مناسبة	2.18	0.74
44	تستفيد المدرسة من المعلمين الذين تم تدريبهم	2.02	0.68
45	تعتمد المدرسة على المعلمين ذوي المؤهلات العليا في تدريب زملائهم	1.98	0.64
	مج التدريب والتنمية المهنية	2.06	0.81
	متوسطة		

من الجدول السابق، يتضح أن البعد الاول (الرضا عن الحوافز المالية والمعنوية) كان بمستوى توافر ( كبير)، وكان المتوسط الحسابي له ( 2.41)، والانحراف المعياري الاجمالي ( 0.74)، وتم ترتيب بنود البعد، وجاء في الترتيب الاول العبارة ( 26)، والتي تنص على (قواعد الحصول على الحوافز واضحة وموضوعية)، وكان المتوسط الحسابي لها ( 2.64)، والانحراف المعياري ( 0.64)، بمستوى توافر ( كبير )، وجاء في الترتيب الثاني العبارة ( 27)، والتي تنص على (يضع المدراء في الاعتبار الظروف الخاصة للمعلم عندما يوكل له مهمة ما)، وكان المتوسط الحسابي لها ( 2.49)، والانحراف المعياري ( 0.69)، بمستوى توافر ( كبير ).

وترى الباحثة إن ذلك قد يشير إلى ان دولة الكويت تقدم مجموعة من الحوافز والمكافآت كبيرة للمعلمين، حيث يعتبر راتب المعلم وحوافزه من أفضل الرواتب بالدولة، وذلك تقديراً لدور المعلم، واعترافاً بفضله، وتخفيف فن الاعباء التي يجدها في القيام بعمله، ولهذا فإن الدولة ممثلة في المدرسة تتبع نظام يتسم بالشفافية والموضوعية لتشجيع المعلمين المتميزين والمبدعين في اعمالهم.

البعد الثاني (الرضا عن العلاقة مع الادارة) كان بمستوى توافر ( متوسط)، وكان المتوسط الحسابي له ( 2.14)، والانحراف المعياري الاجمالي ( 0.79)، وتم ترتيب بنود البعد، وجاء في الترتيب الاول العبارة ( 33)، والتي تنص على (تراعي الادارة الظروف الخاصة بالمعلمين)، وكان المتوسط الحسابي لها ( 2.45)، والانحراف المعياري ( 0.81)،



بمستوى توافر ( كبير )، وجاء في الترتيب الثاني العبارة ( 28 )، والتي تنص على (يرحب المدرء باقتراحات المعلمين)، وكان المتوسط الحسابي لها ( 2.39 )، والانحراف المعياري ( 0.64 )، بمستوى توافر ( كبير ) .

وترى الباحثة إن ذلك قد يشير إلى ان العلاقة بين المدرء والمعلمين هي علاقة ايجابية، حيث يحترم المدرء المعلمين، ويشركونهم في ادارة المدرسة، واتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية، إلا ان بعض المدرء ما يزال يتمسك بان تكون السلطة في يده وحده باعتبار انه يطلع على امور قد لا يطلع عليها المعلم، وأنه ينظر لمصلحة المدرسة، وبعض الاعتبارات التي قد تخلق نوع من التوتر بين المعلمين والمدرء، وهي وان كانت موجوده، فهي على نطاق ضيق.

البعد الثالث (الرضاعنالعلاقات الانسانية)، وكان بمستوى توافر ( كبيرة)، وكان المتوسط الحسابي له ( 2.45 )، والانحراف المعياري الاجمالي ( 0.71 )، وتم ترتيب بنود البعد، وجاء في الترتيب الاول العبارة ( 36 )، والتي تنص على (يعمل المعلمين كفريق واحد)، وكان المتوسط الحسابي لها ( 2.62 )، والانحراف المعياري ( 0.69 )، بمستوى توافر ( كبير )، وجاء في الترتيب الثاني العبارة ( 34 )، والتي تنص على (علاقتي بزملائي المعلمين جيدة)، وكان المتوسط الحسابي لها ( 2.59 )، والانحراف المعياري ( 0.69 )، بمستوى توافر ( كبير ) .

وترى الباحثة إن ذلك قد يشير إلى أن العلاقات الانسانية الممثلة في علاقة المعلمين مع بعضهم، وعلاقة المعلمين مع ادارة المدرسة تتسم بالتفاهم، والود، والالفة، وهو ما يرفع من مستوى معنويات المعلمين، كما أن ذلك يؤكد الجو الاسري في المدرسة، بما يشجع على العمل الجماعي كفريق واحد، وهو ما يرفع من مستوى رضا المعلمين للعمل في المدرسة، وعلى الرغم من أنه قد يوجد بعض الصعوبات والمشكلات، إلا ان روح الاخوة والتعاون بين المعلمين تساعد على التخلص من اي معوقات قد تواجههم داخل المدرسة.

البعد الرابع (الرضا عن التدريب والتنمية المهنية)، وكان بمستوى توافر ( متوسط)، وكان المتوسط الحسابي له ( 2.06 )، والانحراف المعياري الاجمالي ( 0.81 )، وتم ترتيب بنود البعد، وجاء في الترتيب الاول العبارة ( 41 )، والتي تنص على (توفر المدرسة فرص التدريب للمعلمين)، وكان المتوسط الحسابي لها ( 2.22 )، والانحراف المعياري ( 0.78 )، بمستوى توافر ( متوسط )، وجاء في الترتيب الثاني العبارة ( 43 )، والتي تنص على (علاقتي بزملائي المعلمين جيدة)، وكان المتوسط الحسابي لها ( 2.18 )، والانحراف المعياري ( 0.74 )، بمستوى توافر ( متوسط ) .

وترى الباحثة إن ذلك قد يشير إلى اهتمام ادارة المدرسة بالتنمية المهنية للمعلمين، والسعي نحو تطوير مستوى أداءهم، والعمل على الاطلاع على احدث ما توصلت اليه الابحاث والدراسات العالمية في مجال تخصص المعلمين، وعلى الرغم من ذلك إلا ان هذه التدريبات قد تكون قليلة الاثر لانها لا تعتمد على الحاجات التدريبية الحقيقية والفعالية للمعلمين، فهي قد تكون تدريبات روتينية أو قد يكون القائمون عليها ليسوا ذو خبرة كافية، أو قد تكون المواد التدريبية المقدمة للمعلمين لا تتناسب مع مستويات المعلمين، وبالتالي فإن مستوى الرضا عن هذه التدريبات كان متوسطا.

التساؤل الثالث - وينص على " ما العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم الحكومي

الابتدائية وبين الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين ؟ "

وللاجابة على هذا التساؤل، فقد تم حساب معاملات ارتباط بين جودة الحياة الوظيفية وبين الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الابتدائية من وجهة نظر المعلمين، ويمكن عرض ذلك في الجدول التالي:

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
مستوى جودة الحياة الوظيفية	2.43	0.70	0.72	0.000**
مستوى الرضا الوظيفي	2.26	0.76		

من الجدول السابق، يتضح وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية في محافظة الجهراء بدولة الكويت، حيث كان معامل الارتباط (0.72)، وهي قيمة دالة عند مستوى (0.000)،

وترى الباحثة ان هذه النتيجة قد ترجع إلى أن توفير الامكانيات المادية والمعنوية، وتحسين المناخ التنظيمي في المدارس، والعمل على ضمان علاقات انسانية متميزة، والنجاح في العمل بشكل جماعي داخل المدرسة لتحقيق اهداف المدرسة، وتوفير نمط قيادي فعال مع المعلمين يساعد على المشاركة في ادارة المدرسة واتخاذ القرارات، وتشجيع المعلمين المتميزين والمبدعين، كل هذه الاجراءات وغيرها تعمل على رفع الروح المعنوية للمعلمين، وتتمى لديهم الولاء للمدرسة، وتبني اهدافها ورسالتها، واعتبارها اهداف شخصية للمعلمين، وهو ما يزيد من مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة خالفي وبوكدرن (2021)، والتي اكدت وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة خميس مليانة، وان جودة الحياة الوظيفية تفسر (60%) من الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس.

#### التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة، فإن الباحثة تقدم مجموعة من التوصيات التي قد تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية، ويمكن توضيحها فيما يلي:
- أهمية وضع قيادة مدرسية تتصف بالمرونة ؛ للتعامل مع المعلمين، وتكون قادرة على تحديد اولويات العمل المدرسي، وتحديد احتياجات المعلمين، والتنسيق بينهما.
  - وضع اليات جديدة لتشجيع الابتكار والابداع لدى المعلمين.
  - وضع برنامج مهني متكامل، يقوم على تبني الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، ويقوم على تطويره وتنفيذه مجموعة من المتخصصين في كل فرع من فروع تخصصات المعلمين، ويتم تطبيقه وفق خطة زمنية محددة للارتقاء بالجانب المهني والتدريسي للمعلمين.
  - التأكيد على أهمية العلاقات الانسانية، واهمية تشجيعها وتطويرها ؛ لانها ركيزة اساسية في بيئة تعليمية ايجابية، علاوة على انها تساهم بنصيب كبير في الرضا الوظيفي للمعلمين.
  - توفير التجهيزات المادية للمباني المدرسية، وتوفير سبل الارتقاء بالمبني المدرسي، وصيانته، وتجديده إذا لزم الامر.
  - توفير الوسائل التكنولوجية في التعليم، مع توفير خدمات الحكومة الالكترونية ؛ لتسهيل العمل المدرسي.
  - اقامة الندوات والمؤتمرات للتأكيد على اهمية رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في المدارس، والارتقاء بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، لما لها من دور في تقديم خدمة تعليمية متميزة.
  - عمل ورش عمل وتدريبات للمدراء للتدريب على تطوير اساليبهم القيادية التي تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين.

**Abstract****Quality of work life and job satisfaction among primary government school teachers in Al-Jahra Governorate in the State of Kuwait****By Rima Awad Ghazi Aldafiri**

The study aimed to determine the level of quality of work life among government school teachers in the primary stage in Al-Jahra Governorate in the State of Kuwait to identify their level of job satisfaction and the correlation between the quality of work life and job satisfaction among the study sample. The study relied on the descriptive, Correlative approach. The study used a questionnaire to collect data that are necessary for the study. The study was applied to a sample of (202) primary school teachers in government schools in the city of Jahra in the State of Kuwait.

The results of the study concluded that the level of quality of work life was at a high level while the level of job satisfaction was at average level, and there was a positive, statistically significant correlation between the quality of work life and job satisfaction concerning the simple of the study.

The study recommended the importance of establishing flexible school leadership to deal with teachers, determine the priorities of school work, apply the needs of teachers, coordinate between them, and develop new mechanisms to encourage innovation and creativity among teachers.

**Keywords:** quality of work life - job satisfaction - primary schools.

**المراجع**

- . ابو حجارة، حنان السيد ؛ عتريس، محمد عيد ؛ عيدرأوس، احمد نجم الدين. (2023). ادارة رأس المال النفسي مدخل لتحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية العامة: دراسة تحليلية. مجلة دراسات تربوية ونفسية، ع (130)، ص ص 1-72
- الاطرش، لينه عبد الحميد محمد. (2023). تصور مقترح لدور الادارة بالقيم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مديرات الادارات التعليمية الازهرية بمحافظة البحيرة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة دمنهور. جمهورية مصر العربية.
- البردان، دجانه محمد. (2022). جودة الحياة الوظيفية لدى مديري المدارس الحكومية في لواء بني عبيد وعلاقتها بالالتزام المعلمين بالمعايير المهنية. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية. جامعة اليرموك. الاردن.
- التويني، يوسف بن محمد. (2023). علاقة جودة الحياة الوظيفية بالمواطنة التنظيمية: دراسة استطلاعية لاعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، مج (43)، ع (4)، 399-422.
- الثبتي، محمد بن عبد الله ؛ العنزي، خالد بن عويد. (2014). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ع (6)، مج (3)، ص ص 99-118.
- الجبور، محمد رسول حسين. (2023). القيادة الديمقراطية لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في لواء الموقر. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الهاشمية. الزرقاء. الاردن

- خالفوبوكديرون. (2021). دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير بجامعة خميس مليانة في الجزائر. *مجلة الريادة لاقتصاد الاعمال*، مج (7)، ع(3)، صص 10-32.
- ابو رميلة، ميساء. (2023). الرضا الوظيفي وأثره على الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس البلدية للمرحلة الثانوية في القدس الشرقية، *مجلة كلية التربية*، مج (39)، ع(2) / ص ص 308-330.
- الخالدي، فوزية محمد سليم. (2023). متطلبات تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة الفروانية بالكويت. *مجلة تطوير الاداء الجامعي*، مج (21)، العدد (1)، ص ص 213-255.
- الدرعي، حميد ؛ القاسمية، عايدة. (2020). أثر القيادة الديموقراطية على الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مدينة العين بدولة الامارات العربية المتحدة. *المجلة العربية للعلوم والتربية والنفسية*، مج (17). ص ص 1-37.
- دليل السعادة وجودة الحياة في بيئة العمل (2018). البرنامج الوطني للسعادة والايجابية التابع لدولة الامارات العربية المتحدة <https://fliphtml5.com/uwyzo/rkxm/basic>
- ديوب، أيمن حسن. (2017). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات. *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، المجلد (30)، العدد (1)، ص ص 186-214.
- الذهلي، هلال بن شامس ؛ العبري، نصره بنت صالح. (2023). السمات الشخصية للمعلمين وعلاقتها برضاهم الوظيفي في سلطنة عمان. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، مج (7)، ع (8)، 137-162.
- زائد، فرحات المبروك علي ؛ عمار، زكية محمد. (2022). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الاساسي بمدينة ترهونة. *مجلة انوار المعرفة*، ع (11)، ص ص 129-144.
- الزهراني، نسرین بنت علي ؛ العتيبي، سارة سعيد؛ الاندونيسي، ثريا محمد (2023). درجة اسهام ممارسة القيادة المدرسية لابعاد الذكاء العاطفي على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة، *مجلة كلية التربية*، ع (200)، ج (3)، 687-760، ص 695
- الزهراني، نسرین بنت علي ؛ العتيبي، سارة سعيد ؛ الاندونيسي، ثريا محمد (2023). درجة اسهام ممارسة القيادة المدرسية لابعاد الذكاء العاطفي على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة، *مجلة كلية التربية*، ع (200)، ج (3)، 687-760.
- السلم، مؤيد السعيد. (2009). *ادارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي تكاملي*، عمان: اثناء للنشر والتوزيع. الاردن.
- الشمري، نورة بنت زياد. (223). *القيادة التحولية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لمعلمات المدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة حفر الباطن. المملكة العربية السعودية.
- شندولة، محمود فرج ؛ الاحول، محمد صالح. (2022). الرضا الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى معلمي المرحلة الثانوية بمنطقة القصيدة بترهونة. *مجلة انوار المعرفة*، عدد خاص، ص ص 30-43.
- صديق، سهير شاكر. (2021). تأثير رأس المال النفسي الايجابي في جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد. *مجلة الريادة للمال والاعمال*. المجلد (2)، العدد (1)، ص ص 125-139.
- الصريرة، أحمد سليمان ؛ التخينة، صهيب خالد. (2022). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي. *مجلة كلية التربية*، ع (193)، ج (1). ص ص 607-635.
- الضاحي، الهنوف بنت ابراهيم. (2024). *القيادة التشاركية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي للهيئة الادارية في مدارس الطفولة المبكرة في مدينة الرياض*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية. الرياض.
- العازمي، عيسى فلاح ذياب. (2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت. *مجلة العلوم التربوية*، مج(28)، ع (3)، 325-384.
- العتيبي، عبد الله هباس. (2019). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالاداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة. الاردن.
- العصيمي، جزاء بن عبيد ؛ الاغطف، عائشة النعمة الشيخ. (2023). مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للانجاز لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، مج (7)، ع (10)، 139-153.
- عمر، أحمد مختار. (2008). *معجم اللغة العربية المعاصر*. المجلد (1)، القاهرة: عالم الكتب للنشر، ص 417.

- العنزي، شاهه بنت عبيد. (2023). درجة ممارسة مديرات المرحلة الثانوية للقيادة الاخلاقية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للمعلمات. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة حفر الباطن. المملكة العربية السعودية.
- فايد، عبد الستار محروس عبد الستار. (2020). القيادة الخادمة مدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمدارس الحكومية في محافظة الفيوم. *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*، مج (26)، ع (2). 125-209.
- فايد، عبد الستار محروس عبد الستار. (2020). القيادة الخادمة مدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمدارس الحكومية في محافظة الفيوم. *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*، مج (26)، ع (2)، ص ص 125-209.
- فايد عبد الستار محروس. (2020). القيادة الخادمة مدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمدارس الحكومية في محافظة الفيوم. *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*، مج (26)، ع (2)، ص ص 125-209.
- القحطاني، شماء مسفر. (2021). *جودة الحياة الوظيفية لشاعلي الوظائف الادارية في الادارات المدرسية بمدارس التعليم الحكومي بدولة الكويت*. رسالة ماجستير ( غير منشورة ) جامعة الكويت
- القحطاني، مسعود احمد محمد. (2022). قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية: دراسة ميدانية على منطقة عسير " قطاع خميس مشيط ". *مجلة البحوث التجارية*، مج (44)، ع (3) ن ص ص 336-374.
- الكيلاي، نسرين خالد. (2022). الانماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقتها بدرجة تحسين الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في الاردن. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، مج (6)، ع (5)، ص ص 1-24.
- المالكي، سلطان بن حسين. (2024). أثر ممارسة الجداريات القيادية على تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي وموظفات مدارس التعليم العام بمكتب التعليم جنوب الطائف. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلى النفس*، ع (150)، ص ص 79-128
- محمود، ايسم سعد محمدي. (2020). رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة. *المجلة التربوية*، ج 78، ص ص 1653-1734.
- المنظمة العربية للتنمية الادارية. (2007). *معجم المصطلحات الادارية*. القاهرة.
- النشاش، ريما مصطفى ؛ السمكري، محمد محمد تيسير. (2023). القدرة التنبؤية للعوامل الوظيفية والديموغرافية المؤثرة بمستوي الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*، مج (43)، عدد خاص ص ص 63-74.
- النشاش، ريما مصطفى ؛ السمكري، محمد محمد تيسير. (2023). القدرة التنبؤية للعوامل الوظيفية والديموغرافية المؤثرة بمستوي الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*، مج (43)، ص ص 63-74.
- الهيبة، عهود فلاح مجبل. (2019). ابعاد المناخ التنظيمي السائد لدى مديري ومديرات المدارس الاساسية الحكومية في دولة الكويت وتأثيرها على الرضا الوظيفي للمعلمين. *مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، مج (27)، ع(5)، ص ص 342-363.
- الهيبي، خالد. (2015). *إدارة الموارد البشرية*. عمان: دار وائل للنشر.
- اليحيى، محمد بن سعد بن عبد العزيز. (2024). دور ادارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الاهلية. *مجلة البحوث التجارية المعاصرة*، مج (38)، ع(1)، ص ص 81-100

### المراجع الاجنبية

- Adeel,A;Asma ,K; Khursheed ,R (2024). Study of Job Satisfaction levels AMANG Secondary School Teachers in Muzafferabad. *International Journal of Contemporary Issues in Social Sciences*, Vol (3),Issus (1) ,pp 650-659.
- Aygun , M.(2021). Analysis of relationship between Job Satisfaction and organizational trust of Physical education and sports Teachers.*Journal of Pedagogical Research*, 5(1),203-215.
- BaluyroS ,G;Helen ,L ; Esther ,L.(2019). Teacher Job Satisfaction and Work Performance.*Journal of Social*<https://www.semanticscholar.org/paper/Teachers%E2%80%99-Job>

- Bora ,Balaram. (2017). *Quality of Work Life Components: A literature Thoughts* , Vol (5) , No(4) , November , pp 1470-1476. p1474
- Bora ,Balarm. (2017). Quality of Work Life Component: A literature Review in Academic Sector ,*InternationalJournal of Creative ResearchThoughts* ,Vol (5) , No(4) , pp1470-1476.
- Diagne , D.(2023). Factors Associated with Teacher Job Satisfaction:an Investigation using TALIS 2018Data.*Swiss Journal of Education Research* ,vol(45),No(3)
- Gardner ,W;Karam,E; Alvesson ,M ;Einola ,K.(2021). *Authentic Leadership Theory: Case for against* , Leadership Quarterly ,101495.
- Gury , R.(2002). *Dictionary of Psychology. American Psychological Association (APA)*.Washongton DC
- Hamzah , k.(2019) Job Satisfaction and its Effect on Employee's Productivity: an Analytical Study of Opinion of a Sample of Employees in Self –Financing Companies in Diwaniyah Governorate. *Al GHARY Journal of Economy and Management Sciences* , 16(1) , 234-252.
- Mahmoodi,N; Mohamadian ,Z;Ghasemi,V.(2015)Relationship Between Work Life Quality and Higt School Teacher's Creativity of Rashat, Iran. *Indian Journal of Fundamental and applied Life Sciences* , 5(SI).PP717-724.
- Omotayo ,A ; Adebukola , E ; Abolaji , j ; Olabode , A. (2019). Quality of Work Life and Organizational Commitment among Academics in Tertiary Education , *International Journal of Mechanical Engineering and Technology* , vol (10),. No(2) , February , pp 418- 430 p419
- Patchandi , B ; Sumanta , B; Aswatha , k.(2020). DIMENSIONALITY AND Antecedents of Quality of Work Life.*Journal of management* ,Vol (15) , No(3) , pp318-334
- Rathwan ,Ahmed Mahmoud. (2023).Leval of Quality of Work Life amang Public School Teachers in JerashGovernorate.*Jordan Journal of Applied Sciences* ,vol (35) , pp 1-17.
- Tench, P.(2019). *Impact on Quality of Work Life and Perceived Realationship Changes Between Administrator and Teachers*. PhD. Dewar College of Education and HumaanService.
- Zare , H ; Haghgooyan , Z; Asl , Z (2014). Identification the Components of Quality of Life and Measuring them in faculty member of Tehran University , *Iranian Journal of Management Studies* , vol (7) , No(1) , January , pp 41-66. 49