

## العلاقة التحليلية بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي/ دراسة استطلاعية في عدد من مدارس تربية صلاح الدين

م.م. ليث عبد الرزاق كامل  
الجامعة التقنية الشمالية/ المعهد  
التقني الدور

م.م. ياسر مولود حاجم  
مديرية تربية صلاح الدين

م.د. علي فاروق عبد الرزاق  
كلية الإسراء الجامعة

## The analytical relationship between the quality of work life and job satisfaction/ an exploratory study in a number of Salahalddin education schools

Assis. Lec. Yasser M. H.  
Directorate general of  
salahuddin education

Assis. Lec. Layth A. K.  
Northern Technical University  
Al-Dour Technical Institute

Assis. Lec. Ali Farooq Abd Al Razaq  
Al-Esraa University College

تاريخ قبول النشر 2021/2/14

تاريخ استلام البحث 2020/11/4

## المستخلص

يهدف البحث إلى دراسة العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي في عدد من مدارس تربية صلاح الدين، وذلك للوقوف على الأسس النظرية والتعرف على جودة حياة العمل والرضا الوظيفي. تتمثل أهمية البحث للحاجة إلى تطبيق جودة حياة العمل من أجل الحصول على الرضا الوظيفي. تم الاعتماد على الجانب الوصفي ووزعت الاستمارة على عينة عشوائية مكونة من واحد وخمسون. تم استخدام عدد من المقاييس الإحصائية لغرض تحليل البيانات بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS,19. خلص البحث إلى مجموعة استنتاجات منها: هناك تأثير معنوي لمجمل عناصر جودة حياة العمل مجتمعه في ابعاد الرضا الوظيفي المتمثلة بـ (الترقية، والرواتب والأجور، وطبيعة العمل والبيئة) وان هذا التأثير يعني انه كلما زادت جودة حياة العمل لدى المدارس التربوية زادت قدرتها في تحقيق الرضا الوظيفي. ومجموعة من المقترحات التي تتسجم مع هذه الاستنتاجات منها: ضرورة الاهتمام بجودة حياة العمل من قبل ادارة المدارس في صلاح الدين وتهيئة ظروف العمل المناسبة التي من شأنها ان تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي.

**الكلمات المفتاحية:** جودة حياة العمل، الرضا الوظيفي.

## Abstract

The research aims to study the relationship between the quality of work life and job satisfaction in a number of Salah al-Din education schools, in order to find out the theoretical foundations and to identify the quality of work life and job satisfaction. The importance of the research is the need to apply the quality of work life in order to obtain job satisfaction. On the descriptive side, the questionnaire was distributed to a random sample of fifty-one. A number of statistical measures were used for the purpose of data analysis, depending on the statistical program SPSS, 19. The research concluded with a set of conclusions, including: There is a significant impact of the overall quality of work life elements combined in the dimensions of job satisfaction represented by (promotion, salaries and wages, the nature of work and the environment) and that this effect means that the higher the quality of work life in educational schools, the greater their ability to achieve satisfaction Career. And a set of proposals that are consistent with these conclusions, including: The need to pay attention to the quality of work life by the school administration in Salah al-Din and to create appropriate working conditions that would contribute to achieving job satisfaction.

**Keyword:** quality of work, job satisfaction.

**المقدمة:**

تتميز بيئة الأعمال الحالية للمنظمات بالتغيير وعدم الاستقرار، إذ يلاحظ في هذه البيئة ازدياد عدد المنظمات التعليمية بشكل كبير، كما إن التطورات التقنية، والمنافسة وضعت المنظمات أمام تحديات لتحقيق أهم أهدافها في التقدم وتنمية المجتمع، ومع توسع دور المنظمات التعليمية كالمدارس وما تؤديه من خدمة للمجتمع المعاصر، لذا أصبح موضوع جودة حياة العمل من الموضوعات المهمة في تطوير أداء المدارس. وبالرغم من الصعوبات التي تواجه في تحديد مستوى جودة حياة العمل والرضا الوظيفي، إلا أن استمرار المنظمات التعليمية يتوقف بالدرجة الأولى على مدى تقديم الخدمة بالشكل الذي يلبي متطلبات الافراد، لذا أخذ التعليم يدرك أهمية ودور جودة حياة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي، وهذا كله يتطلب من منظمات التعليم ان تكون قادرة على التنافس والتي يمكن أن تواجه بها المنظمات الاخرى. لتصبح جودة حياة العمل نشاطاً مهماً في المنظمات التعليمية المتقدمة، وفي بناء القدرات والموارد الجوهرية التي تمكنها من التكيف مع المتغيرات البيئية. وعليه سيتناول البحث المحاور الآتية:

**المحور الاول: منهجية واجراءات البحث****المحور الثاني: الجانب النظري****المحور الثالث: الجانب التطبيقي****المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات****المحور الاول: منهجية واجراءات البحث****أولاً: مشكلة البحث**

تعد جودة حياة العمل من المواضيع المهمة في نطاق العمل وحالة متغيرة بتغير الظروف المحيطة بالأفراد وعلاقتها بالرضا الوظيفي. ولأن المورد البشري يعد اهم موجود في المنظمة وعنصر اساس من عناصر الميزة التنافسية، فما يرضي الفرد حالياً قد لا يرضيه في المستقبل، مما يفرض على إدارة المنظمة الاهتمام بتحقيق متطلبات هذا المورد وعلى راسها تحقيق الرضا الوظيفي وهذا ينعكس على تحقيق اهداف المنظمة والمجتمع. لذا يمكن تحديد مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:

1. ما هو مفهوم جودة حياة العمل والرضا الوظيفي وما طبيعة العلاقة بينهما في عدد من مدارس تربية صلاح الدين.
2. ما هو مستوى جودة حياة العمل في عدد من مدارس تربية صلاح الدين.

3. ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في عدد من مدارس تربية صلاح الدين.

### ثانياً: أهمية البحث

1. تعتبر جودة حياة العمل أداة مهمة لتحقيق الرضا الوظيفي في مدارس تربية صلاح الدين.
2. الحاجة إلى تطبيق جودة حياة العمل من أجل الحصول على الرضا الوظيفي في مدارس تربية صلاح الدين.
3. تحديد المفاهيم الخاصة بجودة حياة العمل والرضا الوظيفي.

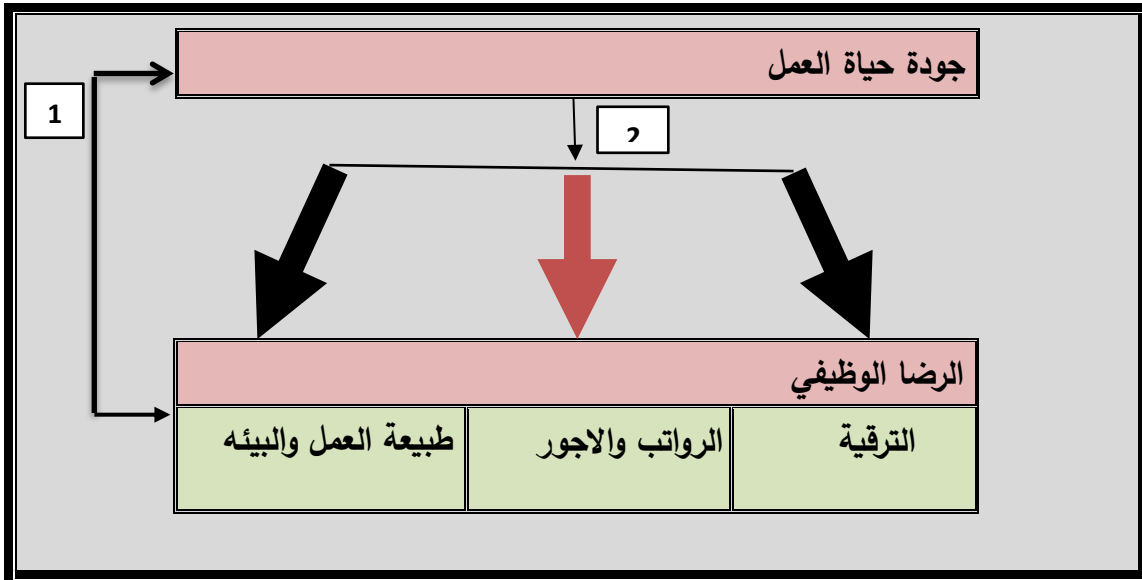
### ثالثاً: أهداف البحث

1. التعرف على مستوى جودة حياة العمل في عدد من مدارس تربية صلاح الدين.
2. معرفة مستوى الرضا الوظيفي في عدد من مدارس تربية صلاح الدين.
3. عرض وتحليل العلاقة الحاصلة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي في عدد من مدارس تربية صلاح الدين.

### رابعاً: مخطط البحث

قام الباحثون بوضع مخطط فرضي للبحث يوضح طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث

وكما في الشكل (1):



شكل رقم (1)

مخطط البحث

### خامساً: فرضيات البحث

تماشياً مع أهداف البحث قام الباحثون بصياغة الفرضيات الآتية:

1. توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير جودة حياة العمل وبين المتغير الرضا الوظيفي.
2. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمتغير جودة حياة العمل في البعد الأول الترقية.
3. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمتغير جودة حياة العمل في البعد الثاني الرواتب.
4. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمتغير جودة حياة العمل في البعد الثالث طبيعة العمل والبيئة.

### سادساً: حدود البحث

يمكن تحديد حدود البحث كالآتي:

- 1- الحدود الزمانية: تحددت الفترة الزمنية للبحث من 2019/ 12 /22 إلى 2020/ 2 /16
- 2- الحدود المكانية: تم اختيار عدد من مدارس تربية صلاح الدين كميدان للبحث.

### سابعاً: أسلوب جمع البيانات

اعتمد البحث على المصادر العربية والأجنبية متمثلاً بالرسائل والاطاريح والدوريات والكتب التي لها علاقة بموضوع البحث من أجل تكوين الجانب النظري من البحث ودعم الجانب الميداني. وفي الجانب التطبيقي تم إعداد استمارة استبانة لهذا الغرض وتم اعتمادها لجمع البيانات الأولية التي تتعلق بالجانب الميداني للبحث.

## المحور الثاني: الجانب النظري

### أولاً: جودة حياة العمل

1. مفهوم جودة حياة العمل: إن إدراك الأفراد العاملين لوضعهم في ضل حياة العمل تكون ضمن سياق ثقافة العمل والقيم التي يتعايش من خلالها الأفراد العاملين داخل جو حياة العمل الوظيفي ومدى ملائمتهم او عدم ملائمتهم مع: (توقعاتهم واهدافهم واهتماماتهم المتعلقة بصحتهم الذاتية وحالتهم والضغوطات النفسية ومدى علاقاتهم بالبيئة التي يعملون بها) ويتبين ان جودة حياة العمل بهذا الصدد توضح تقييمات الافراد الذاتية لظروف حياتهم. والجدول (1) يوضح وجهة نظر العديد من الكتاب والباحثين حول مفهوم جودة حياة العمل:

## جدول رقم (1)

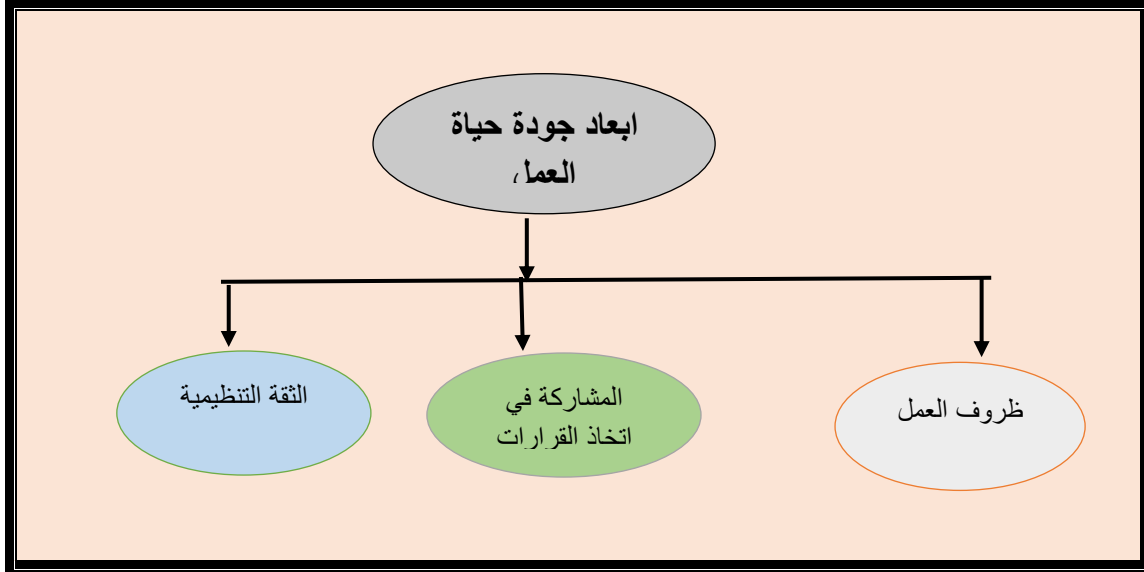
## وجهة نظر العديد من الكتاب والباحثين حول مفهوم جودة حياة العمل

ت	الباحث	المفهوم
1	الجبوري 2017,40 وخزعل،	هو مدى اهتمام الإدارة في توفير بيئة مناسبة للعمل التنظيمي سواء كانت فردية وجماعية ذات الابعاد الإشرافية والتحفيزية التي تكون بجودة تساهم في تلبية حاجات ومتطلبات الهيئة الإدارية العاملة والتي تساعدهم من أداء الواجبات المنسوبة إليهم.
2	العبادي 2019,59 والجبوري،	يعني التركيز على الجوانب والاحتياجات الضرورية التي تخص الحياة العمل الوظيفية وهي (الأمان والشراب والتكيف مع ظروف العمل والطعام والوسائل الترفيه والتسلية) ولقد تطورت وأصبحت تشمل بيئة نظيفة وحياة مهنية وشخصية ناجحة ومجتمع نظيف.
3	Kashan, 2012, 12	يشير الى مستوى الرواتب العادلة وظروف عمل صحية وزيادة القدرات البشرية، والتكامل الاجتماعي والتمسك بقانون المنظمة، والعلاقات الاجتماعية.
4	الخرافي، 2013, 37	وهو وعي وادراك الافراد بتحقيق التوازن بين الجوانب النفسية والاجتماعية والجسمية، للوصول الى مستوى الرضا الوظيفي الذي يخص حياة العمل داخل الجو الوظيفي، والذي يعبر عن رضا وسعادة حياتهم كنتاج للظروف تعايشهم الحياتية وعن ادراكهم الذاتي للحياة.

المصدر: اعداد الباحثون.

2. أهمية جودة حياة العمل: تطمح المنظمات الى استخدام برامج جودة حياة العمل، لقدرتها على تحقيق مجموعه من الفوائد والاهمية منها (عبد العالي، 2019، 52) و (Kulkarni, 2013, 137):

- أ. ان جودة حياة العمل لا تستطيع ان تتمكن من جذب الكثير من المواهب الجديدة واليافة فحسب، لكن يتمكن من الاحتفاظ بالخبرات والمواهب الموجودة في المنظمة.
- ب. تؤثر بشكل إيجابي على الكثير من الممارسات التي تخص إدارة الموارد البشرية مثل التدريب واستقطاب واختيار العاملين واختيار الفريق المناسب للعمل.
- ج. تساهم في تعزيز الفعالية التنظيمية من وجهة نظر الكثير من أصحاب العمل في المنظمة.
- د. جودة حياة العمل تسهم في تعظيم قدرة المنظمة التنافسية وليس فقط توظيف الاشخاص الكفاء.
- هـ. تساعد جودة العمل على تحسين ظروف العمل وتطويرها لتحقيق اهداف العاملين والمنظمة.
- و. تؤدي جودة حياة العمل الى تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة والاتصال والتكامل بين العاملين وانخفاض مستويات الصراع التنظيمي وتحقيق الكفاءة والفاعلية المنظمة والبشرية.
3. **اهداف جودة حياة العمل:** تعتبر أهمية جودة حياة العمل من المتطلبات الضرورية للمجتمع المعاصر الذي يعيش فيه الافراد العاملين أكثر من ثلث حياتهم لذا قد تكون هناك فرص كثيرة لاستثمار القدرات والمهارات وتبرز العملية دورها بارتباطها مع قدرة ادارة المنظمات الى إيجاد البيئة المناسبة والتي يظهر فيها التعاون والتفاهم والعدالة والتسامح لغرض الوصول الى الكثير من الأهداف التي تسعى اليها المنظمات لوصولها وتحقيقها ومنها (حنظل واخرون، 2016، 88) و (Mily&Yameni, 2017, 2)
- أ. هدف جودة حياة العمل هو تحسين رضا الافراد العاملين والتركيز على تعزيز التعلم ونشره في مكان العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات مما يؤدي الى خلق جو التعاون الجماعي في العمل.
- ب. يؤدي الى الاهتمام بالجوانب الإنسانية والعمل على إقامة ورش عمل فعالة وكفؤه تساعد في حل المشكلات التي تواجه الافراد العاملين في العمل.
- ج. بدل المزيد من الجهود للاستفادة من المهارات الابتكارية والابداعية التي تؤدي الى تحسين العمل وتحسين إدارة التغيير بالمشاركة وبالتالي إظهار عدد من الإمكانيات المتاحة بهدف الوصول الى الابداع الذي يساهم في تطوير المنظمة.
- د. العمل بالجودة العالية لحياة العمل والتي تساعد على تحقيق وخلق أجواء عمل تساعد في استخدام إجراءات ونظم تشعر الفرد بأهمية المنظمة وتحفيزه باتجاه الأداء الجيد والامثل.
- هـ. إضافة الطابع الديمقراطي والطابع الإنساني في مكان العمل.
4. **ابعاد جودة حياة العمل:** هنالك مجموعة من الابعاد التي نستطيع من خلالها معرفة ما إذا كانت حياة العمل ذات جودة جيدة ام لا من خلال مجموعه من الظروف التنظيمية السائدة، وكما مبين بالشكل (2):



شكل رقم (2)

## ابعاد جودة حياة العمل

المصدر: من اعداد الباحثون.

وسيتم مناقشة وعرض ابعاد جودة حياة العمل كالاتي:

**1) ظروف العمل (Working Conditions)**

تشمل بيئة العمل كافة الظروف التي تحيط بالأفراد العاملين في المنظمة، وتتضمن الظروف المادية والمكانية والمعنوية. حيث يتم توفير البيئة المناسبة والخدمات الامنة للعاملين وذلك لغرض تحفيزهم على تقديم افضل ما لديهم من قدرات ومهارات ، وهناك ظروف عمل غير مناسبة وتكون غير امنه على نفسية وصحة الافراد العاملين مما تخلق صراعات في العلاقات بين الإدارة والعاملين وبالتالي ستؤثر على سمعة ونتاجية المنظمة. (Kim. et al. 2015, 103-104) ومن خلال تطوير وتدريب العاملين وزيادة تحفيزهم نحو العمل ودعمهم ماديا ومعنويا وتحسين ظروف العمل التنظيمية والبيئية والتنمية هذا كله سيساعد في تكوين مناخ تنظيمي يزيد من مستوى أداء العاملين للوصول الى تحقيق الرضا الوظيفي من جانب تحقيق الفعالية والكفاءة مما يؤدي الى نمو المنظمة واستقرارها (زوين والحسناوي، 2017، 197).

**2) المشاركة في اتخاذ القرارات (Participate in making decisions)**

ينبغي على الفرد العامل ان يتمتع بحريه في اتخاذ القرارات، اذ يقوم بتخطيط وتنسيق ومراقبة جميع الأنشطة المتعلقة بالعمل، والتي تؤدي الى تحسين أداء العمل وزيادة قدرات الافراد العاملين وتأهيلهم ليكونوا قادة في المستقبل، وتتضمن المشاركة في اتخاذ القرارات جودة الافراد العاملين



المشتركة بالأفكار والآراء والتحليلات والاتصالات والاقتراحات التي يقوم بها الافراد العاملين مع قدرة الافراد في مواجهة وحل المشاكل التي يتعرضون لها اثناء العمل (Swamg, 2014, 210).

### (3) الثقة التنظيمية (Organizational confidence)

تعد الثقة التنظيمية من الابعاد الضرورية والحاكمة لجودة حياة العمل، وتعتبر الثقة والشعور المتبادل بين المدير والمرؤوسين وان ثقة الافراد العاملين بمدير المنظمة دليل على نجاحه وهي يجب ان تكون مكتسبه واكتسابها يتحقق من خلال الاهتمام بالآخرين وانصافهم في الحقوق والواجبات ، ويجب على المدير اول من يقوم بإظهار الثقة وشعور للعاملين بان مديرهم يثق ويهتم بهم في أداء أعمالهم لكي يتمكنوا من تحقيق أهدافهم، حيث اثبتت الدراسات ان نشر روح التعاون بين المدير والافراد العاملين يعد من اهم المستلزمات الضرورية لنجاح جودة حياة العمل (أبو علي، 71، 2010) و (الطيف، 70، 2015).

### ثانيا: الرضا الوظيفي

1. مفهوم الرضا الوظيفي: مع مطلع القرن العشرين وانطلاق دراسات الهورتون، حيث اهتم العلماء والمختصين في مجال الإدارة بأهمية العلاقات الإنسانية في محيط العمل داخل المنظمة ويبرز دور العلاقات الإنسانية في تحقيق رضا الافراد العاملين وزيادة الإنتاجية مما يؤدي الى نمو المنظمة وبالتالي تصل الى تحقيق أهدافها. عند دراسة الكثير من الادبيات لوحظ هناك الكثير من الأفكار والآراء بشأن تحديد وبيان مفهوم الرضا الوظيفي والتي تعكس اتجاه الدارسين والباحثين فيها، اذ تم ورود الكثير من وجهات نظر الباحثين لتعريف الرضا الوظيفي كما مبين في الجدول(2):

## جدول رقم (2)

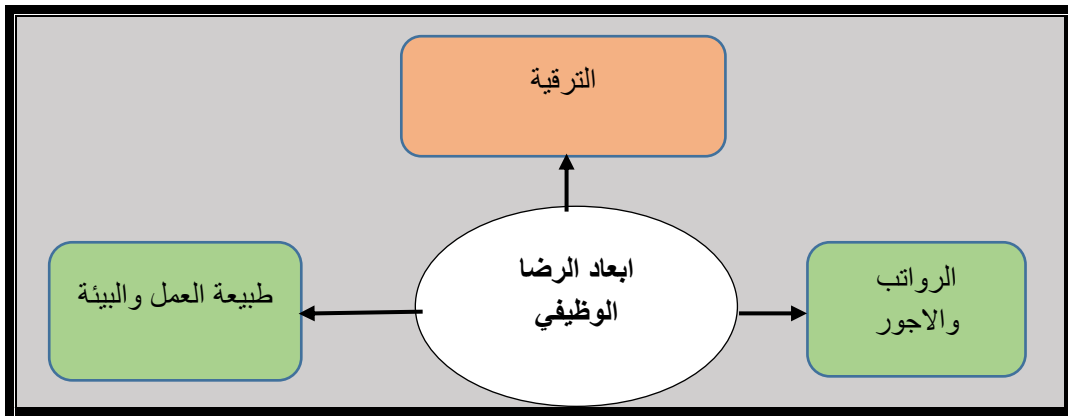
## مفاهيم الرضا الوظيفي لبعض الباحثين

ت	الباحث	المفهوم
1	محمد، 2016، 58	وهو مجموعة من الاحاسيس التي تتضمن السعادة، القبول، المتعة والتي يشعر بها الموظف اتجاه نفسه ومنظّمته ووظيفيته التي يعمل بها والتي تحول حياته وعمله الى متعه العمل والحياة فيظهر أسلوبه بالتعامل مع زملائه ومدى احترامه لمديره والأنظمة.
2	Aziri,2011, 78	هو مجموعه من المعتقدات والمشاعر التي يمتلكها العاملين في وظائفهم الحالية وتختلف تلك المعتقدات من فرد الى آخر اذ تتراوح بين الرضا الشديد الى عدم الرضا بحسب قدرة المنظمة على تحقيق الرغبات والطموحات ومراعات قدراتهم وامكانياتهم.
3	Wagner&Hollenbeck,2010, 106	وهو اعتقاد العاملين بان انجازهم لوظائفهم سيحقق رغباتهم وتطلعاتهم فانهم يشعرون بأنهم يستحقون ثمن جهودهم من تقدير واحترام للجهود المبذولة
4	الحداد، 2017، 94	يقصد به المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيمة إيجابية تعبر عن الترادف والتكافؤ ويمثل الاتجاهات المؤثرة على الافراد تجاه أدواتهم المهنية وعملهم

المصدر: من اعداد الباحثون.

2. أهمية الرضا الوظيفي: لقد حضي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام كبير من قبل الباحثين في مجالات الإدارة وعلم النفس اذ تكمن اهمية الرضا الوظيفي في كونه موضوعا يتناول مشاعر الافراد العاملين إزاء مؤثرات العمل الذي يؤديه والبيئة المادية المحيطة به فعملية تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي يعد امر مهم بالنسبة للقائد الإداري لما له من تأثير على سلوك عمله. وتظهر أهمية رضا العاملين عن وظائفهم عند تحقق الاتي (محمد، 59، 2016) و(Saari, 2004, 395) و(الطالباني، 688، 2013):

- أ. توجد علاقة قوية بين إنتاجية العمل والرضا الوظيفي فكلما كانت هناك درجة عالية من الرضا أدى الى زيادة إنتاجية العامل ينعكس إيجابيا على العملية الإنتاجية في المنظمة.
- ب. للرضا الوظيفي مكانة هامة في المنظمات الجيدة وذلك لتأثيره بشكل مباشر على رفع معنويات العاملين فضلا عن مساهمته في عملية تسيير أنظمة عمل تلك المنظمات.
- ج. تبرز أهمية الرضا الوظيفي باعتباره مقياسا لمدى فاعلية الأداء ويؤدي الى انخفاض نسبة غياب العاملين في المنظمات المختلفة.
- د. يعد الرضا الوظيفي لأفراد العاملين من اهم مؤشرات النجاح وزيادة الإنتاج لدى أي منظمة ومدى فاعليتها.
- هـ. ان الافراد العاملين الأكثر رضا في عملهم يكونوا اقل عرضة لحوادث العمل.
3. **خصائص الرضا الوظيفي:** تبرز خصائص الرضا الوظيفي فيما يأتي (الحيالي، 2019، 43) و(الجبوري، 2016، 258):
- أ. ان مستوى ودرجة الرضا الوظيفي للأفراد العاملين يختلف من فرد الى اخر وان كله يعتمد على الافراد العاملين بما حصلوا عليه من حقوق.
- ب. يعتبر رضا الافراد من عنصر معين ليس دليلا على رضاهم عن العناصر الأخرى.
- ج. يتعلق الرضا الوظيفي بالكثير من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني.
- د. يعبر الرضا الوظيفي عن حالة من القبول والقناعة ويرتبط بالنظام الاجتماعي وسياق العمل
4. **ابعاد الرضا الوظيفي:** هناك ثلاثة ابعاد للرضا الوظيفي كما حددته اغلب الدراسات والبحوث بهذا الشأن أمثال (تاج الدين وخورشيد، 2016، 109) و(عزيمة، 2013، 22) و(الحيالي، 2019، 43) كما مبين في الشكل (3):



شكل رقم (3)

## ابعاد الرضا الوظيفي

المصدر: من اعداد الباحثون.

**1- الترقية (Promotion)**

عندما يلتحق أي فرد من الافراد باي عمل او وظيفة في منظمة او أي مكان عمل فانه يتوقع ان يحقق طموحاته وكذلك الشعور بالأمان في المستقبل عن طريق استمراره في ذلك التنظيم فان الترقية داخل التنظيم تساعد على تحقيق التطلعات والرغبات كذلك تساعد المنظمة بزيادة القوة المدربة والخبرة (الجيشي، 16، 2008).

**2- الرواتب والأجور (Salaries and wages)**

ان حدود الأجر المرضي والعادل للموظفين هو ان يكون اجرا كافيا لتوفير معظم متطلبات الحياة الكمالية للفرد واسرته فتعتبر الاجور هو تشجيع الموظفين على تحمل المسؤولية عن الرضا الوظيفي الخاص بهم من خلال تطوير بيئة تسمح لهم بالأداء جيدا. فان الاجر الذي يحصل عليه الموظف هو نتيجة الجهد الذي بدله في عمله، فتشكل الأجور والرواتب جوهر التعويضات المالية التي يحصل عليها العاملون في المنظمة، مما يؤدي الى اشباع حاجات الافراد وهذا ينعكس على رضاه عن وظيفته (تاج الدين، 2016، 109).

**3- طبيعة العمل والبيئة (The nature Of work and the environment)**

ان ظروف العمل التي تتمثل بالتهوية والضوضاء والحرارة والرطوبة والاضاءة تؤثر على درجة تقبل الفرد للبيئة باعتبارها عنصر رئيسي في تحقيق الرضا الوظيفي وكذلك تشمل المتغيرات المرتبطة بظروف العمل الطبيعية من مستلزمات ضرورية كالتجهيزات المكتبية والمستلزمات الأساسية ومكان العمل التي ينبغي توافرها بالشكل الذي يحقق الرضا الفكري والنفسي لدى الافراد العاملين حول المناخ واجواء الرطوبة ووظيفيته المادية (العون والدليمي، 235، 2018).

**المحور الثالث: الجانب التطبيقي**

بهدف التعرف على طبيعة جودة حياة العمل بأبعادها (ظروف العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، الثقة التنظيمية) تم اختيار عينة عشوائية من (المدرء والمدرسين والمعلمين) العاملين في مدارس صلاح الدين. وتم استخدام مقياس خاص معدل وحسب رأي الخبراء بتقدير جودة حياة العمل وكذلك مقياس خاص معدل حسب رأي الخبراء للمتغير الرضا الوظيفي وابعاده المتمثلة بـ(الترقية، الرواتب والأجور، طبيعة العمل والبيئة) لأغراض هذا البحث، وتم احتساب الدرجات المتحققة لأفراد عينة البحث حول ادراكهم لأبعاد جودة حياة العمل وابعاد الرضا الوظيفي في المدارس عينة البحث. وسيتم عرض النتائج التي تم التوصل اليها تبعا لأسئلة البحث وفرضياته، وتم اعتماد مقياس اهمية متغيرات البحث (جودة حياة العمل والرضا الوظيفي) في البحث الحالي من خلال الوسط الحسابي وفقا للمقياس الاتي:

- (1 فاقل) منخفض جدا.
- (1.1 - 2) منخفض.
- (2.1 - 3) متوسط.
- (3.1 - 4) مرتفع.
- (4.1 فاكثر) مرتفع جدا.

### المطلب الاول: تشخيص المتغير جودة حياة العمل و المتغير الرضا الوظيفي وابعاده

اولاً: تشخيص المتغير جودة حياة العمل: تم قياس متغير جودة حياة العمل، اذ يشير الجدول (3) الى الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية من خلال وجهة نظر افراد عينة البحث فيما يخص ابعاد جودة حياة العمل في عدد من مدارس تربية صلاح الدين قيد البحث، اذ يعكس ان الوسط الحسابي للدرجة الكلية للمتغير جودة حياة العمل بلغ (3.6) وانحراف معياري قدره (1.005) وبلغت درجة الاهمية للمتغير (مرتفع) وهذا يدل على مدى اهمية والتزام الافراد عينة البحث بأبعاد جودة حياة العمل، فضلاً عن قيمة الانحراف المعياري ذو تشتت قليل، مما يدل على ان هناك توافق عال على هذه النتائج.

### جدول رقم (3)

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير جودة حياة العمل

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقدير الاهمية
جودة حياة العمل	3.6	1.005	مرتفع

## جدول رقم (4)

## التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتغير جودة حياة

## العمل

المحور	الفقرة	اتفق بشدة		اتفق		اتفق لحدما		لا اتفق		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	تقدير الاهمية
		%		%		%		%				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
ظروف العمل	1	16	53	13	43	5	16.6	9	30	1.216	3.80	مرتفع
	2	8	26.6	18	60	14	46.6	4	13	0.907	3.76	مرتفع
	3	12	40	10	33	10	33	7	23	1.063	3.70	مرتفع
	4	11	36.6	9	30	10	33	13	43	1.201	3.39	مرتفع
	5	9	30	12	40	7	23	11	36.6	1.370	3.03	مرتفع
المشاركة في اتخاذ القرارات	6	13	43	21	70	6	20	1	3	0.953	3.82	مرتفع
	7	7	23	21	70	11	36.6	2	6.6	1.027	3.50	مرتفع
	8	4	13	17	56	11	36.6	7	23	1.092	3.07	مرتفع
	9	8	26.6	16	53	18	60	1	3	0.847	3.62	مرتفع
	10	14	46.6	15	50	6	20	6	20	1.140	3.68	مرتفع
الثقة التنظيمية	11	12	40	15	50	11	36.6	4	13	1.116	3.58	مرتفع
	12	14	46.6	7	23	12	40	0	0	0.902	3.84	مرتفع
	13	12	40	18	60	11	36.6	2	6.6	0.850	3.72	مرتفع
	14	8	26.6	19	63	13	43	3	10	0.756	3.54	مرتفع
	15	15	50	24	80	4	13	0	0	0.642	4.21	جدا

يتبين من الجدول (4) الفقرات التي تمثل في المتغير جودة حياة العمل اعلى وسط حسابي فيها (4.21) ذو اهمية مرتفع وبانحراف معياري قدره (0,642) اي تشتت قليل في اجابات عينة الدراسة للفقرة رقم (15) وهذا يدل على الاهتمام العالي " يثق رئيسي بقدرتي على انجاز المهام التي يكلفني بها" في المدارس قيد البحث، وان اقل وسط حسابي بلغ (3.03) ذو اهمية مرتفع وبانحراف معياري (1.370) أي تشتت متوسط في اجابات عينة البحث، للفقرة (5) مما يدل على الاهمية المرتفعة لآراء عينة البحث حول ما " توفر ادارة المدرسة الادوات والمستلزمات الضرورية لعملي " في المدارس قيد البحث وبصورة عامة نلاحظ ان كل الفقرات جاءت بأهمية مرتفع، وهذا مؤشر على اهتمام المدارس المدروسة من كوادرها بجودة حياة العمل وابعادها (ظروف العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، الثقة التنظيمية). ويتضح من خلال الجدولين (3) و(4) ان الاوساط الحسابية كانت تتراوح ما بين (4.21) اعلى وسط حسابي وما بين (3.03) لكل من المتغير جودة حياة

العمل وفقراته وبانحرافات معيارية ما بين (0.642) وما بين (1.370) مما يدل على ان المدارس المبحوثة تهتم وتلتزم بأبعاد جودة حياة العمل بأهمية تتراوح بأهمية مرتفع جدا واهمية مرتفع، واستنادا الى النتائج التي تم التوصل اليها يتبين قبول الفرضية الرئيسية الاولى التي تنص على " توجد علاقة ذات دلالة معنوية لمتغير جودة حياة العمل".

**ثانياً: تشخيص المتغير الرضا الوظيفي وابعاده:** تم قياس متغير الرضا الوظيفي من خلال ثلاثة ابعاد رئيسية هي (الترقيه، الرواتب والاجور، طبيعة العمل والبيئه)، اذ يشير الجدول (5) الى الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية من خلال وجهة نظر عينة الدراسة للمتغير الرضا الوظيفي في عدد من مدارس تربية صلاح الدين، اذ يعكس ان الوسط الحسابي للدرجة الكلية للمتغير الرضا الوظيفي (3.30) وبانحراف معياري قدره (1.18) وان درجة الاهمية له بلغت (مرتفع) مما يدل على ان الرضا الوظيفي له اهمية مرتفعة في هذه المدارس، فضلا عن مؤشر الانحراف المعياري الذي كان ذو تشتت منخفض، مما يدل على ان هناك توافق عال على هذه النتائج وجاء بعد الترقية في المرتبة الاولى بوسط حسابي (3.44) وبانحراف معياري قدره (1.21)، يليه في المرتبة الثانية بُعد طبيعة العمل والبيئه بوسط حسابي قدره (3.4) وبانحراف معياري قدره (1.18). واخيرا بعد الرواتب والاجور بوسط حسابي قدره (3.1) وبانحراف معياري قدره (1.14)، ومن خلال قيمة الانحراف المعياري المنخفض للأبعاد الثلاثة. هذا دليل على ان هناك انسجام عالي في الاجابات وتشتت قليل لها.

### جدول رقم (5)

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير في الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرات	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	تقدير الاهمية
1	الترقية	3.44	1.21	مرتفع
2	الرواتب والأجور	3.1	1.14	مرتفع
3	طبيعة العمل والبيئه	3.4	1.18	مرتفع
	المتغير الرضا الوظيفي	3.30	1.18	مرتفع

**مقصد الترقية وفقراتها:** يتناول هذا المقصد البعد الترقية الذي تم قياسه من خلال فقراته البالغة (5) فقرة ويوضح الجدول (6) التكرارات والنسب المئوية لإجابات عينة البحث، فضلا عن الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الترقية وكالاتي:

## جدول رقم (6)

## التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الترقية

المحور	الفقرة	اتفق بشدة		اتفق		اتفق لحد ما		لا اتفق		لا اتفق بشدة		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	تقدير الاهمية
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
الترقية	16	14	47	9	30	11	37	9	30	0	0	3.74	1.128	مرتفع
	17	7	23	9	30	12	40	12	40	3	10	3.21	1.064	مرتفع
	18	9	30	9	30	5	17	12	40	8	27	3.07	1.411	مرتفع
	19	17	57	10	33	9	30	5	17	2	7	3.70	1.221	مرتفع
	20	11	37	17	57	5	17	10	33	1	3	3.49	1.270	مرتفع

يتضح من جدول (6) الفقرات التي تمثل بعد الترقية ان اعلى وسط حسابي بلغ (3.74) ذو اهمية مرتفعة وبانحراف معياري قيمته (1.128) للفقرة (16) مما يدل على الاهتمام العالي في توفر لي وظيفتي بالمدرسة فرص التقدم والترقي قيد البحث واقل وسط حسابي بلغ (3.07) ذات اهمية مرتفعة وبانحراف معياري قيمته (1.411) أي تشتت قليل في اجابات عينة البحث للفقرة (18) مما يدل على ارتباط الترقية في المدارس على المشاركة في اللجان الامتحانية والبحوث المنشورة من خلال ذلك يمكن ان نلاحظ ان جميع فقرات البعد الترقية قد جاءت بأهمية مرتفع، وهذا دليل على ان اهتمام المدارس عينة البحث بالترقية.

مقصد الرواتب والاجور وفقراتها: يتناول هذا المقصد البعد الرواتب والاجور الذي تم قياسه من خلال فقراته البالغة (5) ويوضح الجدول (7) التكرارات والنسب المئوية لإجابات عينة البحث، فضلا عن الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الرواتب والاجور وكالاتي:



## جدول رقم (7)

## التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الرواتب والاجور

المحور	الفقرة	اتفق بشدة		اتفق		اتفق لحد ما		لا اتفق		لا اتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقدير الاهمية
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت					
الرواتب والاجور	21	6	20	22	73	8	27	7	23	0	0	3.45	1.101	مرتفع
	22	4	13	11	37	15	50	12	40	1	3	3.07	1.055	مرتفع
	23	5	17	7	23	14	47	15	50	2	7	2.90	1.204	متوسط
	24	3	10	4	13	11	37	15	50	10	33	2.58	1.251	متوسط
	25	5	17	17	57	11	37	9	30	0	0	3.35	1.092	مرتفع

يتضح من الجدول (7) للفقرات التي تمثل بعد الرواتب والاجور ان اعلى وسط حسابي بلغ (3.45) ذو اهمية مرتفعة وبانحراف معياري قيمته (1.101)، للفقرة (21) مما يدل على الاهتمام العالي في تركيز الرضا الوظيفي للمدارس قيد البحث على (اتقاضى راتب يناسب حجم العمل الذي اؤديه)، واقل وسط حسابي بلغ (2.58) ذات اهمية مرتفع وبانحراف معياري قيمته (1.251) أي تشتت قليل في اجابات عينة البحث للفقرة (24) مما يدل على الشعور بان الزيادة السنوية على الدخل مناسبة، اذ يمكن ملاحظة ان جميع فقرات بعد الرواتب والاجور قد جاءت بأهمية مرتفع، وهذا دليل على ان المدارس قيد البحث تولي الاهتمام العالي بالبعد الرواتب والاجور.

مقصد طبيعة العمل والبيئة وفقراتها: يتناول هذا المقصد البعد طبيعة العمل والبيئة الذي جاء في المرتبة الثالثة من ابعاد الرضا الوظيفي الذي تم قياسه وذلك من خلال فقراته البالغة (5) ويوضح الجدول (8) التكرارات والنسب المئوية لإجابات عينة البحث، فضلا عن الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات طبيعة العمل والبيئة وكالاتي:

## جدول رقم (8)

## التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد طبيعة العمل والبيئة

المحور	الفقرة	اتفق بشدة		اتفق		اتفق لحد ما		لا اتفق		لا اتفق بشدة		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	تقدير الاهمية
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
طبيعة العمل والبيئة	26	8	27	13	43	13	43	7	23	2	7	3.45	1.188	مرتفع
	27	12	40	16	53	8	27	4	13	2	7	3.70	1.118	مرتفع
	28	9	30	13	43	12	40	4	13	5	17	3.60	1.217	مرتفع
	29	5	17	11	37	7	30	15	50	5	17	3.03	1.295	مرتفع
	30	3	10	10	33	17	57	9	30	4	13	3.17	1.108	مرتفع

يتضح من الجدول (8) الفقرات التي تمثل بعد طبيعة العمل والبيئة ان اعلى وسط حسابي بلغ (3.70) ذو اهمية مرتفعة وانحراف معياري قيمته (1.118)، للفقرة (27) مما يدل على الاهتمام العالي في طبيعة العمل والبيئة للمدارس قيد الدراسة على ان (توفر وظيفتي فرصا لاكتساب مهارات وخبرات جديدة)، وقل وسط حسابي بلغ (3.03) ذات اهمية مرتفع وانحراف معياري قيمته (1.295) أي تشتت قليل في اجابات عينة الدراسة للفقرة (29) مما يدل على مساحة المكتب مناسب لطبيعة العمل، اذ يمكن ملاحظة ان جميع فقرات بعد طبيعة العمل والبيئة قد جاءت بأهمية مرتفع، وهذا دليل على ان المدارس قيد البحث تولي الاهتمام العالي بالبعد طبيعة العمل والبيئة فيها. واستنادا الى النتائج التي تم التوصل اليها يتبين قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على " توجد علاقة ذات دلالة معنوية للمتغير الرضا الوظيفي وابعاده".

**المطلب الثاني: علاقة الارتباط بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي:** بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي والتحقق من صحة الفرضية التي تمت صياغتها من قبل البحث استنادا الى مشكلة البحث وللتحقق من مدى سريان المخطط الافتراضي للبحث، فقد اعتمد الباحث على مجموعة من الأدوات التحليلية استخدمت من قبل البرنامج الاحصائي (SPSS). اذ يُشير الجدول (9) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي مجتمعة بمعامل ارتباط الرتب سبيرمان قيمته (0.68) عند مستوى دلالة (0.05)، وهو دليل على قوة العلاقة بين المتغيرين إذ تشير هذه النتيجة إلى انه كلما ازدادت المدارس عينة البحث من اهتمامها بأبعاد جودة حياة العمل مجتمعة وعملت على الالتزام بها

وتنفيذها كلما ساهم ذلك في تعزيز أبعاد الرضا الوظيفي فيها، ومن خلال هذه النتيجة تحقق قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على "توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين متغير جودة حياة العمل والرضا الوظيفي" في المدارس عينة البحث.

### جدول رقم (9)

#### علاقة الارتباط بين المتغير جودة حياة العمل والرضا الوظيفي

المتغيرات	جودة حياة العمل	المعنوية
الرضا الوظيفي	0.68	0.000

**المطلب الثالث: علاقات التأثير بين متغيرات البحث:** يتناول هذا المطلب التحقق من صحة فرضيات البحث الخاصة بعلاقات التأثير التي تم صياغتها بالاستناد الى مشكلة البحث.

**المقصد الاول: علاقة التأثير للمتغير جودة حياة العمل في بعد الترقية:** يعرض الجدول (10) درجة مساهمة المتغير جودة حياة العمل في تفسير التباين لدرجة بعد الترقية، اذ تم استخراج النتائج لتحليل الانحدار الخطي البسيط وكالاتي:

### جدول رقم (10)

#### تحليل تأثير المتغير جودة حياة العمل في بعد الترقية

النموذج	قيمة R	قيمة R Square	Adjusted R Square	الخطأ المعياري في التقدير
1	0.701	0.492	0.482	0.62734
a. Predictors: (Constant), جودة حياة العمل				

يشير الجدول (10) ان المتغير جودة حياة العمل يفسر مامقداره (0.50) من التباين في الترقية واما الباقي (0.50) تعود لمتغيرات اخرى عشوائية غير داخلية في انموذج الانحدار.

### جدول رقم (11)

#### تحليل التباين لنموذج الانحدار المتغير جودة حياة العمل في بعد الترقية

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
1	الانحدار	1	18.683	47.471	0.000
	البواقي	49	0.394		
	الكلي	50			
a. Dependent Variable: الترقية					
b. Predictors: (Constant), جودة حياة العمل					

يوضح الجدول (11) الاختبار المعنوي عند مستوى معنوية (0.000) يوضح تأثير المتغير جودة حياة العمل في بعد الترقية، ويدل ان منحنى الانحدار هي جيد لوصف العلاقة بينهما، ومن خلال النتائج التي تم التوصل اليها تدل على قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير جودة حياة العمل في البعد الاول الترقية".

**المقصد الثاني: علاقة التأثير للمتغير جودة حياة العمل في بعد الرواتب:** يعرض الجدول رقم (12) درجة مساهمة لمتغير جودة حياة العمل في تفسير التباين لدرجة بعد الرواتب اذ تم استخراج النتائج لتحليل الانحدار الخطي البسيط وكالاتي:

### جدول رقم (12)

#### تحليل تأثير المتغير جودة حياة العمل في بعد الرواتب

النموذج	قيمة R	قيمة R Square	Adjusted R Square	الخطأ المعياري في التقدير
1	0.612	0.374	0.362	0.78745
a. Predictors: (Constant), جودة حياة العمل				

يشير الجدول (12) ان المتغير جودة حياة العمل تفسر ماقدره (0.37) من التباين في الرواتب واما الباقي (0.63) تعود لمتغيرات اخرى عشوائية غير داخلة في انموذج الانحدار.

### جدول رقم (13)

#### تحليل التباين لنموذج الانحدار المتغير جودة حياة العمل في بعد الرواتب

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية	
1	الانحدار	18.173	1	18.173	29.309	0.000
	البواقي	30.383	49	0.620		
	الكلي	48.557	50			
a. Dependent Variable: الرواتب						
B. Predictors: (Constant), جودة حياة العمل						

يوضح الجدول (13) الاختبار المعنوي عند مستوى معنوية (0.000) يوضح تأثير المتغير جودة حياة العمل في البعد الرواتب، ويدل ان منحنى الانحدار هي جيد لوصف العلاقة بينهما ومن خلال النتائج التي تم التوصل اليها تدل على قبول الفرضية الرئيسية الثالثة التي تنص على "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير جودة حياة العمل في البعد الثاني الرواتب".

المقصد الثالث: علاقة التأثير للمتغير جودة حياة العمل وبعده طبيعة العمل والبيئة: يعرض الجدول رقم (14) درجة مساهمة لمتغير جودة حياة العمل في تفسير التباين لدرجة بعد طبيعة العمل والبيئة، إذ تم استخراج النتائج لتحليل الانحدار الخطي البسيط وكالاتي:

#### جدول رقم (14)

##### تحليل تأثير المتغير جودة حياة العمل في بعد طبيعة العمل والبيئة

النموذج	قيمة R	قيمة R Square	قيمة Adjusted R Square	الخطأ المعياري في التقدير
1	0.492	0.243	0.227	.75792
a. Predictors: (Constant) ، جودة حياة العمل				

يشير الجدول (14) ان المتغير جودة حياة العمل يفسر ما مقداره (0.24) من التباين في طبيعة العمل والبيئة، واما الباقي (0.76) تعود لمتغيرات اخرى عشوائية غير داخلية في انموذج الانحدار.

#### جدول رقم (15)

##### تحليل التباين لنموذج الانحدار للمتغير جودة حياة العمل في بعد طبيعة العمل والبيئة

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية	
1	الانحدار	9.012	1	9.012	15.688	0.000
	البواقي	28.148	49	.574		
	الكلي	47.159	50			
a. Dependent Variable: طبيعة العمل والبيئة						
B. Predictors: (Constant) ، جودة حياة العمل						

يوضح الجدول (15) الاختبار المعنوي عند مستوى معنوية (0.000) يوضح تأثير متغير جودة حياة العمل في بعد طبيعة العمل والبيئة، ويدل ان منحى الانحدار هي جيد لوصف العلاقة بينهما ومن خلال النتائج التي تم التوصل اليها تدل على قبول الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمتغير جودة حياة العمل في البعد الثالث طبيعة العمل والبيئة".

## المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

يتجسد هذا المحور بأهم الاستنتاجات والمقترحات التي توصل إليها الباحث من خلال نتائج الجانب الميداني التي حصل عليها من واقع المدارس في محافظة صلاح الدين، وما تبلور عنها من مقترحات نظرية وعملية تدعم مشروع البحث، لذا يتضمن المحور الآتي مبحثين أساسيين هما:

### أولاً: الاستنتاجات

خلص البحث الى مجموعة من الاستنتاجات نعرضها على وفق الآتي:

1. بينت نتائج التحليل عن وجود مؤشرات إيجابية واضحة لجودة حياة العمل في المدارس المبحوثة باهتمامها (ظروف العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، الثقة التنظيمية)، بسبب تهيئة ظروف العمل الملائمة، في المدارس التعليمية عينة البحث وتحقق أهدافها في جودة الخدمات التربوية والتعليمية.
2. هناك تأثير معنوي لمجمل عناصر جودة حياة العمل مجتمعه في ابعاد الرضا الوظيفي (الترقية، الرواتب والأجور، طبيعة العمل والبيئة) وان هذا التأثير يعني كلما زادت جودة حياة العمل لدى المدارس التربوية زادت قدرتها في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين فيها.
3. مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في مدارس صلاح الدين متوسط، وتعد هذه النتيجة مناسبة مما يدل على حرص إدارة المدارس في صلاح الدين على تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية وتحقيق اهدافها.

### ثانياً: المقترحات

في ضوء الاستنتاجات التي توصل اليها البحث يقترح بالآتي:

1. ينبغي ان تدرك المنظمات التعليمية عينة البحث بمتطلبات جودة حياة العمل التي اعتمدت في البحث وان تهتم بظروف العمل والمشاركة في اتخاذ القرار بغية الحصول على افضل جودة خدمة تربوية وتعليمية.
2. توفير بيئة عمل صديقة للأفراد العاملين تعزز مشاركتهم في صنع القرارات وتطوير الاتصال بين اعضاء الهيئة التدريسية والإدارة والتركيز على تحسين جودة العمل والذي يعزز الرضا لأعضاء الهيئة التدريسية لمدارسهم.
3. ضرورة الاهتمام بأعضاء الهيئة التدريسية الكفاء ورعايتهم من خلال توفير مستلزمات المعرفة لتطوير قدراتهم ومهاراتهم واثراهم في الأنشطة التدريبية لتحسين أدائهم مما يهيئ بيئة جيدة لرضا الوظيفي في العمل.

## المصادر

## أولاً: العربية

1. ابوعلي، 2010، العوامل المدرسية المؤثرة في تطوير أداء مديري المدارس الثانوية، ص (70).
2. الجبوري، ميسر ابراهيم احمد و خزعل، بصير خلف، 2017، نموذج مقترح لمؤشرات الأداء الجوهرية في إطار جودة حياة العمل ومعايير الجودة: دراسة اختبارية في عدد من مدارس التعليم الثانوية التابعة في كركوك ،مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (7) العدد(1).
3. تاج الدين، شنكار جمال وخورشيد، كاوة علي، 2016، أثر العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية لأساتذة جامعة صلاح الدين دراسة استطلاعية لآراء عينة من أساتذة كليات جامعة صلاح الدين، مجلة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد(9)العدد(1)، جامعة كركوك، العراق.
4. الجبوري، حمزه محمد، 2016، تأثير إدارة التغيير التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمة/ دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل بغداد الخيم، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (22) العدد (88)، جامعة بغداد، العراق.
5. الجبشي، سمير عبد الله، 2008، الدوران الداخلي للموظفين واثره في أدائهم/ دراسة ميدانية في شركة تانكو المحدوده، رسالة ماجستير، كلية العلوم الادارية والانسانية، جامعة العلوم التكنولوجية، اليمن.
6. الحداد، حسون محمد علي، 2017، أثر عناصر مناخ الأبداع التنظيمي على الرضا الوظيفي لعاملين في شركات الاتصالات - العراق، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد(50).
7. حنظل، قاسم احمد، محمود، ناجي عبد الستارو حمدان، احمد خلف، 2016، تشخيص مستوى جودة حياة العمل في المدارس الثانوية/ دراسة تحليلية لعدد من المدارس الثانوية في محافظة أربيل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (12) العدد(35).
8. الحيايالي، ايمان علي احمد، 2019، التمكين الإداري وتأثيره في تحقيق الرضا الوظيفي/ دراسة استطلاعية لآراء مجموعه من الافراد العاملين في كلية التربية للبنات جامعة الموصل ،مجلة تنمية الرافدين، العدد (122) المجلد (38).
9. الخرافي، تقوى محمد، 2013، اثر برنامج تعليمي في تنمية جودة حياة العمل بحسب الدافعية الاكاديمية الذاتية لدى طالبات قسم رياض الأطفال، رسالة ماجستير غير منشورة،مقدمة الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد.

10. زوين، عمار عبد الأمير علي، الحسناوي، رسل كريم كاظم، 2017، تأثير جودة حياة العمل في التمكين النفسي لمعاملين دراسة استطلاعية في العتبة العلوية المقدسة/ النجف الاشرف، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد (13) العدد(53).
11. الطالباوي، خولة عبدالحميد محمد، 2013، دور عوامل الرضا الوظيفي في المحافظة على راس المال الفكري، دراسة تحليلية في المعهد التقني بابل، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد (21)، العدد (3).
12. الطيف، 2015، التكامل بين ابعاد الحاكمة لجودة حياة العمل ومعايير جودة التعليم لبناء نموذج مؤشرات الأداء الجوهرية.
13. العبادي، سناء عبدالرحيم، الجبوري، زينه رائد عبدالزهرة، 2019، (دور الريادة الاجتماعية في تحسين جودة حياة الزبون) بحث ميداني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (25) العدد (114).
14. عبد العالي، نشوان محمد، 2019، جودة حياة العمل وأثرها على الأداء المنظمي- دراسة استطلاعية في المعهد التقني/ نينوى، مجلة تنمية الرافدين، المجلد(38) العدد(121).
15. عزيزة، سالم رشيد، 2013، النمط القيادي الإداري لمديري المدارس وعلاقته بالرضا الوظيفي لمدرسي الدارسة المتوسطة/ بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (112) المجلد (5)، جامعه بغداد، العراق.
16. العون، سالم والدليمي، سامر نسيان احمد، 2018، اثر الثقافة التنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الرسمية الأردنية لإقليم الشمال ،مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (10) العدد (21).
17. محمد، مجيد حميد، 2016، علاقة التغيير المنظمي بالرضا الوظيفي بحث استطلاعي لأراء عينة من موظفي المعهد التقني كركوك، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (6) العدد (1).

### ثانيا: الأجنبية

18. Aziri, B., 2011, Job Satisfaction: A Literature Review. Management Reserch and Practice, 3 (4): 77- 86.
19. Kashani.Faridah, 2012, A Review on relationship between quality of work life and organizational citizenship behavior, case study: Iranian company journal of basic and applied scientific research, vol . 9, 9524 no.2.
20. Kim, Y. S., Park, J., Rhee, K. Y., & Kim, H. M., 2015,. A Comparison between the Second Korean Working Conditions Survey (KWCS) and the First KWCS.Safety and health at work, 6(2), 85-8.



21. Kulkarni, Pallavi P., 2013, A literature Review On Training & Development And Quality Of Work Life, International Refereed Research Journal, Vol. 1, Issue. 2.
22. Mily Velayudhan, Yameni , 2017,QUALITY OF WORK LIFE – A STUDY, International Conference on Recent Trends in Physics Conf. Series: Materials Science and Engineering 197) International Conference on Recent Trends in PhysicsJournal,p: 1-14.
23. Saari. Lise M. ,2004,and Timothy A. Judge,employee attitudes and job satisfaction , Human Resource Management, Winter, Vol. 43, No. 4,Pp.395–407.e.
24. Swamg, Devappa and nanjundeswaraswamy and rashmi, srinivas (2014) Quality of work Life: scale development and validation, international journal of caring sciences, Vol.8.No.2,pp281-300.
25. Wagner, J. A. and Hollenbeck, J. R. ,2010, Organizational Behavior Securing Competitive Advantage, (1th ed), New York: Routledge.