

The level of job satisfaction and its relationship to the quality of life of school principals in the Karak Directorate of Education from their point of view

Halla Jebril Abniya Al-Takhaine

Ministry of Education || Jordan

Abstract: The study aimed to identify the level of job satisfaction and its relationship to the quality of life of school principals in the Karak Directorate of Education from their point of view in the Hashemite Kingdom of Jordan. It was distributed to an intentional sample of (80) male and female managers. The results of the study concluded that the principals' job satisfaction axis scored an average (2.89 out of 5), i.e. at a (medium) degree, while the managers' quality of life axis got an average (2.82), i.e. a (medium) degree, and it was also found that there is a positive relationship between job satisfaction and quality of life. where the total correlation coefficient between them was (0.90), which means a (very strong) correlation. There are no statistically significant differences in job satisfaction and quality of life according to the gender variable. Based on the results, the researcher made a number of recommendations to raise the level of job satisfaction and quality of life for school principals in the Karak Education Directorate and throughout the Kingdom of Jordan, in addition to suggestions for future studies on the subject.

Keywords: job satisfaction, quality of life, public school principals, Karak Governorate, Kingdom of Jordan.

مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى مديري المدارس في مديرية تربية الكرك من وجهة نظرهم

هاله جبريل ابنيه التخاينه

وزارة التربية والتعليم || الأردن

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى مديري المدارس في مديرية تربية الكرك من وجهة نظرهم في المملكة الأردنية الهاشمية. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محورين: مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس جودة الحياة، تم توزيعها على عينة عشوائية بلغت (80) مديراً ومديرة. توصلت نتائج الدراسة إلى حصول محور الرضا الوظيفي لدى المديرين على متوسط (2.89 من 5) أي بدرجة (متوسطة) فيما حصل محور جودة الحياة لدى المديرين على متوسط (2.82) أي بدرجة (متوسطة)، كما تبين وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة، حيث بلغ معامل الارتباط الكلي بينهما (0.90) وتعني ارتباطاً (قوي جداً). ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالرضا الوظيفي وجودة الحياة تبعاً لمتغير الجنس. واستناداً للنتائج قدمت الباحثة عدداً من التوصيات للارتقاء بمستوى الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى مديري المدارس في مديرية تربية الكرك وعموم المملكة الأردنية إضافة إلى مقترحات لدراسات مستقبلية في الموضوع.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، جودة الحياة، مديري المدارس الحكومية، محافظة الكرك، المملكة الأردنية.

المقدمة.

إن العلم والتعليم مرتكزان أساسيان في أي مجتمع كان، لذلك لابد من الاهتمام بهذين الجانبين، فهما سبب من اسباب رقي الحضارات وتطورها، وهذا الرقي والتطور مرهون بمستوى العملية التعليمية التي اساسها المعلم، وحتى نرتقي به ونساعده ويقدم ما لديه من خبرات، ومهارات، وقدرات، وجب ان يتمتع بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي وهو مدار بحثنا هذا، والذي من خلاله سيؤدي به إلى الرضا الحياتي، ثم الوصول إلى جودة الحياة التي يصبو إليها كل إنسان.

ويعتبر الرضا الوظيفي للعاملين من أهم مؤشرات الصحة والعافية للمؤسسة وبيان مدى فاعليتها على افتراض أن المؤسسة التي لا يشعر العاملون فيها بالرضا سيكون حظها قليلاً من النجاح مقارنة بالتي يشعر العاملون فيها بالرضا، مع ملاحظة أن الموظف في عمله هو أكثر استعداداً للاستمرار بوظيفته وتحقيق أهداف المؤسسة، كما أنه يكون أكثر نشاطاً وحماساً في العمل، ويحقق الرضا العديد من الإيجابيات، فزيادة الرضا مرتبط بزيادة العمل، وتقليل ظاهرة التغيب، وزيادة الإنتاج، والإخلاص في العمل (عزيزو، 2015).

إن الرضا الوظيفي يعبر عن حالة تكامل الموظف مع وظيفته، ومدى استغلال العامل لقدراته وميوله وإثبات شخصيته، ولا شك أن العمل المتنوع ينتج عنه مستوى عالٍ من الرضا، كما أن بيئة العمل تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي، فضلاً عن المكانة الاجتماعية والاقتصادية للوظيفة كمحدد مهم للرضا الوظيفي، وهذا يرجع إلى ثقافة المؤسسة والمجتمع وتقدير العمل، ويدخل في ذلك نمط الإشراف ونوع القيادة الناضجة التي تبحث عن الكفاءة والفعالية (وناس، 2008).

ومن المسببات الشخصية للرضا الوظيفي، احترام الذات: أي كلما كان هناك ميل لدى الفرد للاعتزاز برأيه، واحترام ذاته، والعلو بقدره؛ كان أقرب إلى الرضا الوظيفي، أما أولئك الأشخاص الذين يشعرون بعدم الاعتزاز بالذات فإنهم عادة يكونون غير راضين عن العمل. وكذلك تحمل الضغوط: فكلما كان الفرد قادراً على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها؛ كان أكثر رضا، أما أولئك الذين يتقاعسون بسرعة وينهارون فور وجود عقبات فإنهم عادة غير راضين وظيفياً. أما المكانة الاجتماعية: فكلما ارتفعت المكانة الاجتماعية، أو الوظيفة والأقدمية؛ زاد رضا الفرد عن عمله، أما إذا قلت مكانة الفرد وظيفياً واجتماعياً وقلت الأقدمية، زاد استياء الفرد (بومنقار، 2015).

فالرضا الوظيفي: هو الحالة الشعورية التي تصاحب بلوغ العامل لغايته، وإشباع حاجاته التي يتطلّبها عن طريق الوظيفة التي يشغلها، ويعد أحد علامات التوافق النفسي للعامل، وله أهمية في مدى توافق العامل مع جوانب حياته المختلفة، وبه يكون العامل أكثر إنتاجية وأكثر إيجابية في التفاعل مع المحيط الذي يعمل فيه (Westhuizen, 2015).

ويعد مفهوم جودة الحياة من المفاهيم الحديثة التي لاقت اهتماماً كبيراً في العلوم الطبيعية والإنسانية، حيث شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً في مجال دراسته ودراسة المتغيرات المرتبطة به مثل: الرضا عن الحياة، السعادة، معنى الحياة، فعالية الذات، إشباع الحاجات، وذلك في إطار علم النفس الإيجابي، الذي يبحث في الجوانب الإيجابية في حياة الفرد، والمجتمع ليصل بهما إلى الرفاهية، بعد أن تجاهل علماء النفس لفترات طويلة الجوانب الإيجابية لدى الفرد، وكان اهتمامها بالجوانب السلبية فقط (عيسى، 2019).

وتعرف جودة الحياة بأنها: شعور الفرد بالرضا والسعادة، والقدرة على إشباع حاجاته من خلال إثراء البيئة، ورفق الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية، والاجتماعية، والتعليمية، والنفسية، مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه (حمزة وبوداود، 2018).

ويرى النجار والطلاع (2015)، أن التفكير الإيجابي يرتبط بجودة الحياة بالنسبة للفرد، لأنه تعبير عن الإدراك الذي يمتلكه، والحياة بالنسبة له هي ما يدركه منها، فشعور الفرد بالرضا عن حياته ينعكس على عمله، ويتجلى ذلك في معدل إنتاجه وكفاءته، وبالتالي شعوره بالسعادة والرضا الوظيفي، فهي علاقة تبادلية طردية، حيث يؤثر كل منها على الآخر، وتعتبر جودة الحياة من الموضوعات المهمة التي تشمل جميع مناحي الحياة بالنسبة للفرد. ويستخدم مفهوم جودة الحياة أحيانا للتعبير عن الرقي في مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع، كما يستخدم أيضاً للتعبير عن إدراك الأفراد لقدرة هذه الخدمات على إشباع حاجاتهم المختلفة. ويركز على إدراك الفرد كمحدد أساسي لجودة الحياة وعلاقته بالمفاهيم النفسية الأخرى، وأهمها القيم والحاجات النفسية وإشباعها وتحقيق الذات ومستوى الطموح لدى الأفراد، وبالتالي فالعنصر الأساسي لجودة الحياة يتضح في العلاقات الانفعالية القوية بين الفرد وبيئته، هذه العلاقة التي تتوسطها مشاعر وأحاسيس الفرد ومدركاته، فالإدراك ومعه بقية المؤشرات النفسية تمثل المخرجات التي تظهر من خلالها نوعية حياة الفرد (العبيدي، 2013).

كما أن الرضا الوظيفي وضغط العمل يؤثر كلاهما في جودة حياة الفرد، فمثلا لا بد أن يتمتع الموظف الذي يشعر بقدر كبير من الرضا الوظيفي، وقليل من الضغط السلبي المحزن، بحياة مهنية ممتعة وجيدة إلى حد كبير، وهكذا فإننا نصف حياته العملية بأنها من نوعية عالية، وتتأثر جودة حياة العامل بعدد من المتغيرات، أبرزها ما يتلقاه الفرد من تعويض، ومنافع جانبية، وفرص الترقى، والتقدم في المؤسسة، ونوعية العمل، وخصائص المؤسسة، وطبيعة التفاعل الاجتماعي بين الزملاء (عيسى، 2019).

إن سر تقدم المجتمعات والشعوب يرتبط ارتباطا وثيقا بتطور النظام التربوي فيها، وذلك من خلال إسهاماته الفعالة في تكوين العنصر البشري القادر على البناء والتطوير، والذي يسهم بدوره في تطور الميادين الاقتصادية والثقافية لأي دولة من الدول، لذلك اهتمت الدول جميعها بنظامها التربوي، وإعطاء الأولوية لتطوير المعلم وإعداده معرفيا، وتربويا، وثقافيا، وأخلاقيا بصفته الحجر الأساس الذي يبنى عليه أي نظام تربوي، فلا يمكن للمدرسة أن تؤدي وظيفتها التعليمية والتربوية بدون معلم مؤهل قادر على نقل الخبرات والمعارف للأجيال القادمة، وتأدية وظيفته كمعلم، ومربي، ومرشد، وموجه بفعالية واقتدار (حديد، 2015).

وبعد مدير المدرسة ركنا أساسيا في العملية التعليمية باعتباره الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتطوير التربوي، حيث يتوقف نجاحه على أداء المعلم لدوره الفعال، ومن هذا المنطلق فإن كثيرا من دول العالم تُولي عملية الارتقاء بالمستوى الوظيفي لمديري ومعلمي المدارس أهمية فائقة؛ إدراكاً منها بأن زيادة فاعلية المدير والمعلم والارتقاء بأدائهم ينعكس على فاعلية العملية التعليمية، وهنا تأتي ضرورة تنمية المدير والمعلم، وتحسين أدائه، وتزويده بمختلف المهارات والمعارف، في ظل التطور المعرفي المعاصر حتى يصل إلى مرحلة الرضا الوظيفي (Al-Mai'an, 2012).

ولهذا ينظر إلى جودة الحياة من خلال قدرة الفرد على إشباع حاجات الصحة النفسية مثل: الحاجات البيولوجية، والعلاقات الاجتماعية الإيجابية، والاستقرار الأسري، والرضا عن العمل، والاستقرار الاقتصادي، والقدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية والاقتصادية (أبو بكر، 2019).

وهناك بعض الدراسات التي أكدت على وجود دور مهم للرضا الوظيفي في سلوك الفرد، منها دراسة ويستثيوزن (Westhuizen, 2015)، بينما ركزت دراسات أخرى على جودة الحياة، وعلى حياة الفرد، منها دراسة الحديددي (2018)، كما ربطت بعض الدراسات متغير الرضا الوظيفي مع جودة الحياة، مثل دراسة زاهر وأبو دولة وزين العابدين (2012)، ودراسة البغدادي (2017)، ودراسة عيسى (2019).

وترى الباحثة أن الرضا الوظيفي للمديرين في قطاع التربية والتعليم من المحاور المهمة، والذي بدوره يؤدي إلى جودة الحياة لديهم. إن الشعور بالأمن الوظيفي والاستقرار في العمل له تأثير كبير على مستوى الرضا الوظيفي، فكلما زاد معدل الرضا الوظيفي زادت درجة الإبداع والاستمرار في العمل، وكلما انخفض معدل الرضا الوظيفي انخفضت صحته البدنية والنفسية، وعلاقاته، وإنتاجه في العمل، وقد يتعمد الإهمال والتقصير حتى تتفاقم الأمور، وقد يكثر النقد وافتعال المشكلات، لذلك لا بد من توفير السبل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي.

مشكلة الدراسة:

للتأكد من حجم المشكلة فقد قامت الباحثة بمقابلة مديري المدارس في منطقة الكرك، في أكثر من مدرسة وبشكل شفوي بواقع (30) مديراً، وسؤالهم حول المشكلات التي يتعرضون لها، وبأسلوب يقرب مفهوم الرضا الوظيفي، حيث أجاب معظمهم: إلى أن الرضا الوظيفي يساعد في جودة الحياة لديهم، بينما قال آخرون: إنه لا يسهم في جودة الحياة. ولدى اطلاع الباحثة على بعض مطالباتهم حول تحسين وضعهم الوظيفي والمعيشي، وجدت بأنهم بحاجة إلى دراسة هذه المشكلات.

وتكمن مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي: ما مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى مديري المدارس في مديرية تربية منطقة الكرك؟

أسئلة الدراسة:

وبناء عليه تحددت مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

- 1- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية منطقة الكرك؟
- 2- ما مستوى جودة الحياة لدى مديري المدارس في مديرية تربية منطقة الكرك؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة؟
- 4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى مديري المدارس في مديرية تربية منطقة الكرك تبعاً لمتغير الجنس؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- 1- الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية منطقة الكرك.
- 2- التعرف على مستوى جودة الحياة لدى مديري المدارس في مديرية تربية منطقة الكرك.
- 3- استقصاء طبيعة العلاقة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة.
- 4- استقصاء مدى وجود اختلافات عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى مديري المدارس في مديرية تربية منطقة الكرك تبعاً لمتغير الجنس.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى مديري المدارس في مديرية تربية منطقة الكرك على النحو التالي:

- الأهمية النظرية وتبرز أهميتها في إلقاء الضوء على مدى العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى مديري المدارس في مديرية تربية منطقة الكرك؛ فهي شريحة هامة وتشكل القيادة التربوية للمدارس، وهي

من تنظم العمل التربوي من خلال برامج ومبادرات عملية، وتبرز أهميتها في إثراء الأدب النظري، والربط بين الأدب المنقول والموجود عند كثير من العلماء، وأيضاً من خلال تلبيةها لحاجة شرائح عدة في المجتمع، بدءاً بأنفسهم، ومروراً بأهلهم، وذويهم، وطلابهم، وكل من يتعامل معهم.

- الأهمية التطبيقية والتي تبرز في استفادة المرشدين، والأسر، في معرفة مستوى العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، لكي تساهم في تعديل وتحسين ظروف هذه الفئة، وفي استكشاف طبيعة ومستوى الرضا الوظيفي، وجودة الحياة لديهم، وتوفير مقاييس يمكن أن تساهم في تشخيص بعض المشكلات الخاصة لدى هذه الفئة.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة.
- الحدود البشرية: مديرو المدارس الحكومية.
- الحدود المكانية: المدارس في منطقة الكرك.
- الحدود الزمانية: (2021).

التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

- الرضا الوظيفي (Job Satisfaction): عرفه ثانوس (Thanos, 2015) بأنه: شعور إيجابي يصدر من الموظف حول وظيفة معينة، أو بيئة معينة، أو التزام تنظيمي معين في المنظمة التي يعمل بها.
- ويعرف إجرائياً: بأنه الدرجة التي تحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الحياتي المُعد لأغراض هذه الدراسة.
- جودة الحياة (Quality of Life): هي الشعور الذي يشير إلى ارتفاع معدلات رضا الفرد عن ذاته، وحياته بصورة عامة، وسعيه المستمر لتحقيق أهداف ذات قيمة ومعنى بالنسبة له، واستقلاليته في تحديد اتجاه مساره حياته والاستمرار في إقامته لعلاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين، كما إنها ترتبط بالسعادة والهدوء والاسترخاء النفسي (Ryff, et al, 2016).
- ويعرف إجرائياً: بأنه الدرجة التي تحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الحياتي المُعد لأغراض هذه الدراسة.
- العلاقة: وهي درجة ارتباط متغير الرضا الوظيفي بجودة الحياة وتحسب بمعاملات ارتباط بيرسون.
- مديرو المدارس الحكومية: هم جميع المديرين الذين تم تعيينهم في وزارة التربية والتعليم، ولا زالوا على رأس عملهم، ويعملون في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم/منطقة الكرك (2022/2021).
- مديرية تربية منطقة الكرك: هي إحدى مديريات وزارة التربية والتعليم، وتضم (117) مدرسة حكومية في محافظة الكرك.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

الرضا الوظيفي:

إن جميع المنظمات في كل دول العالم سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو ثقافية، تقف على ركائز معينة، ومن ضمن هذه الركائز تحقيق الرضا الوظيفي، لأن القوى العاملة تشكل حجر الأساس في أي عمل، وأن

استثمار هذه القوى ينعكس بصورة إيجابية على جودة ومخرجات العمل، مهما كانت المنتجات أو الخدمات المقدمة للعامل، والتي تعكس نتائج الخطط التي تم وضعها، وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة (Shekhawat, 2016). وعرف الرضا الوظيفي بأنه: هو موقف العاملين حول وظائفهم (Middleton, 2017) وعرفه (Brayer, 2018) بأنه: المشاعر التي يملكها العاملون اتجاه وظائفهم.

ويلعب الرضا الوظيفي دوراً هاماً في تحديد مدى رغبة العاملين في الاستمرار في العمل من عدمه، لأن الرضا الوظيفي يمكن أن يؤثر على الرفاهية الجسدية والعقلية والنفسية لهم، ولذلك تم تحديد عدد من الشروط الواجب توافرها التي تعد سوابق للرضا الوظيفي مثل: مدى مناسبة الأجور والرواتب، وزملاء العمل والإشراف، وفرص الترقية، وطبيعة العمل، وبذلك فالعامل قد يكون راضياً عن بعض جوانب وظيفته ولكنه غير راضٍ عن بعض الجوانب الأخرى. (Abdul, Almadhoun, Ling, 2015)

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي كما اشار لها الحبري (2016):

- 1- عوامل داخلية أو خاصة بالفرد: ومن أبرز مظاهرها حاجات الفرد، واتفق العمل مع قيم الفرد، والشعور باحترام الذات، وخصائصه الشخصية وظروف العمل.
- 2- عوامل خاصة بمحتوى الوظيفة ومهامها.
- 3- عوامل خاصة بالأداء: كارتباط الأداء بالرواتب والمكافآت والحوافز المادية.
- 4- عوامل خاصة بالإنجاز: كالإنتاجية ودورات العمل، والتسيب الوظيفي.
- 5- عوامل تنظيمية: ويتعلق بنوع القيادة وأساليب اتخاذ القرارات والإشراف والرقابة والعلاقات مع الزملاء وغيرها.

جودة الحياة:

يعتبر مفهوم جودة الحياة من المفاهيم النفسية التي حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين في مجال علم النفس والصحة النفسية؛ وذلك لاعتبار جودة الحياة مؤشراً من المؤشرات الأساسية للتكيف والصحة النفسية، أما الشعور بعدم جودة الحياة فيعتبر واحداً من المشكلات الهامة في حياة الفرد، وتعتبر هذه المشكلة بمثابة نقطة البداية لكثير من المشكلات التي يعانها ويشكو منها، وكثيراً ما يدعم هذا الشعور مشكلات أخرى كانت قائمة في الفرد قبل شعوره بعدم الرضا (عبد المقصود، 2014).

وتوضح مشري (2014) أن جودة الحياة تشير إلى "الاهتمام بالخبرة الذاتية، والسمات الشخصية الإيجابية للفرد". والتركيز على هذه السمات الإيجابية وتنميتها، يجعل الفرد أكثر فاعلية وإيجابية، وقدرة على تحقيق الذات، مما يؤدي إلى تحسين الشعور بجودة الحياة.

العوامل التي تتحكم في تحديد مقومات جودة الحياة:

وتأتي العوامل التي تتحكم في تحديد مقومات جودة الحياة كالتالي: العنزي (2018):

- الصحة الجسمية والعقلية
- القدرة على التحكم الذاتي
- القدرة على التفكير واتخاذ القرار
- الأحوال المعيشية والعلاقات الاجتماعية
- الأوضاع المالية والاقتصادية

أبعاد جودة الحياة :

هناك سبعة أبعاد ممكن من خلالها قياس جودة الحياة لدى الفرد هي:

- 1- التوازن الانفعالي: وتمثل في ضبط الانفعالات الإيجابية والسلبية كالحزن، والكآبة، والقلق وغيرها من الانفعالات.
 - 2- الحالة الصحية العامة للجسم.
 - 3- الاستقرار المهني: حيث يمثل الرضا عن العمل بعدا هاما في جودة الحياة.
 - 4- استمرارية وتواصل العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العائلة.
 - 5- الاستقرار الأسري وتواصل العلاقات داخل البناء العائلي.
 - 6- الاستقرار الاقتصادي وهو ما يرتبط بدخل الفرد.
 - 7- التواءم الجسدي ويرتبط بذلك ما يتعلق بصورة الجسم وحالة الرضا عن المظهر والشكل العام.
- يتضح مما سبق أن جودة الحياة تتضمن إدراك الفرد لإمكاناته وقدراته، وقدرته على حل مشكلاته، وأن يمتلك شخصية تتسم بالتفاؤل، والتوافق، والالتزان الانفعالي، والمرونة، وتقدير الذات، والقدرة على إدارة الوقت ومواجهة الضغوط، والشعور بالصحة النفسية، الأمر الذي يؤثر بصورة مباشرة على جودة حياة الفرد.

ثانياً- الدراسات السابقة:

لقد أجريت العديد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، حيث سيتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم زمنياً حسب إجراءها، وحسب متغيرات الدراسة، وعرض للدراسات التي ربطت بين المتغيرين معاً، وفيما يلي عرض لتلك الدراسات:

- أ- دراسات تناولت الرضا الوظيفي:
 - قام باليوس وريفيرا وباليوس (Baluyos, Rivera & Baluyos, 2019) بدراسة تهدف التعرف على علاقة الرضا الوظيفي للمعلمين بأدائهم الوظيفي في الفلبين، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محورين: مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام بالأداء الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من (104) مديراً ومديرة و (313) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين وأدائهم الوظيفي كان مرتفعاً، ووجود أثر لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين على أدائهم الوظيفي.
 - وأجرى أحميدة (2019) دراسة هدفت إلى تقدير مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز، وتحديد طبيعة العلاقة بينهما لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية ورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محورين: مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس دافعية الانجاز، وتكونت عينة الدراسة من (65) أستاذاً بالمرحلة الثانوية، وأظهرت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع في الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية، ووجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- وقام عبد الكريم (2017) بدراسة هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم (دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة الحكومية والمعلم في المدرسة الخاصة في بولاية الجلفة في الجزائر)، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت الأداة في استبانة من محورين: مقياس الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (17) معلماً من المدارس الحكومية، (6) معلمين من المدارس الخاصة، وأظهرت النتائج أن الدخل المادي الذي يتقاضاه المعلمين في المدرسة الحكومية والمدرسة الخاصة غير مقنع لهم على حد سواء مما يؤكد عدم الرضا عن عملهم كمعلمين، وأشارت النتائج أن طبيعة الأشراف غير السوي يساهم في عدم الرضا الوظيفي، وتشير إلى وجود فروق بين معلمي المدرستين لمتغير السن والاقدمية ولصالح المدرسة الخاصة.
- وأجرى ويستثيوزن (Westhuizen, 2015) دراسة هدفت إلى الكشف عن الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين في مدارس التربية الخاصة في جنوب أفريقيا. ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محور واحد: مقياس الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (101) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط في الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة، وفقاً لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والجنس.
- دراسات تناولت جودة الحياة:
 - قامت السعدي (2019) بدراسة هدفت إلى الكشف عن الفروق في مستوى الذكاء العاطفي لدى المرشدين النفسيين في لواء قصبه إربيد، ومستوى الفروق في جودة الحياة لديهم، تبعاً لجنس المرشد، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محورين: مقياس الذكاء العاطفي، ومقياس جودة الحياة، تكونت عينة الدراسة من (225) مرشداً ومرشدة، وأظهرت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة بشكل عام لدى المرشدين النفسيين تبعاً لمتغير الجنس، ووجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وجودة الحياة.
 - وأجرى الحديدي (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة لدى المرشدين التربويين في محافظة نينوى بالعراق، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محور واحد: مقياس جودة الحياة، تكونت عينة الدراسة من (150) مرشداً ومرشدة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى من الشعور بجودة الحياة، كما وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وبينت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة.
 - وأجرى جانيسن وسكينا (Ganesan & Sukanya, 2018) دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير الذكاء العاطفي على جودة حياة معلمي المدارس الثانوية، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محورين: مقياس الذكاء العاطفي، ومقياس جودة الحياة، وتكونت عينة الدراسة من (90) معلماً من مدارس حيدرآباد، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك اختلافاً في جودة مستويات الحياة لدى المعلمين، وقد ثبت أن الذكاء العاطفي المنخفض لدى المعلمين مرتبط بجودة الحياة، وأنه يوجد علاقة ارتباطية إيجابية بين الذكاء العاطفي وجودة الحياة

- أجرى السويطي (2017) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى جودة حياة العمل ومستوى الولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية، وعلاقة جودة حياة العمل بالولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محورين: مقياس جودة الحياة، ومقياس الولاء العاطفي، وتكونت عينة الدراسة من (221) مديراً عاماً ورئيس قسم من العاملين في خمس من الوزارات الفلسطينية، وأشارت النتائج إلى أن مستوى جودة حياة العمل لدى الموظفين في الوزارات الفلسطينية جاءت بدرجة متوسطة على الدرجة الكلية، وباقي الأبعاد الأخرى باستثناء بعدي جودة الراتب(الأجر)، وجودة الحوافز والتي جاءت بدرجة ضعيفة، ووجود علاقة إيجابية بين جودة حياة العمل والولاء العاطفي في الوزارات الفلسطينية.

ج- دراسات تناولت الرضا الوظيفي مع جودة الحياة

- أجرى عيسى (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى أستاذة التربية البدنية والرياضية للمرحلة الثانوية بولاية بسكرة في الجزائر، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محورين: مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس جودة الحياة، وتكونت عينة الدراسة من (124) أستاذاً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى أستاذة التربية البدنية والرياضية.

- وقامت البغدادي (2017) بدراسة هدفت إلى جودة الحياة لدى العاملين في معاهد التربية الخاصة وأثرها في درجة رضاهم الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محورين: مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس جودة الحياة، وتكونت عينة الدراسة من (193) عاملاً وعاملة من معاهد التربية الخاصة في محافظة دمشق، وأظهرت نتائج الدراسة، وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً لجودة الحياة لدى العاملين في معاهد التربية الخاصة في درجة رضاهم الوظيفي، كلما ارتفعت درجة جودة الحياة ارتفع درجة الرضا الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً على مقياس جودة الحياة لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأكثر، وعدم وجود فروق على مقياس الرضا الوظيفي لمتغير سنوات الخبرة.

- وقام كرستدولو وآخرون (Christodoulou, et al, 2014) بدراسة هدفت التعرف على جودة الحياة لمعلمي التربية الخاصة باليونان وعلاقتها بالرضا عن العمل، والاحترق النفسي في ضوء كلا من الجنس، العمر، سنوات الخبرة، الحالة العائلية، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من ثلاث محاور: مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس جودة الحياة، ومقياس الاحتراق النفسي، تكونت عينة الدراسة من (118) معلم ومعلمة من مدارس التربية الخاصة باليونان، وكشفت النتائج انه كلما انخفضت جودة حياة المعلم انخفض الرضا الوظيفي وزاد مستوى الاحتراق النفسي، وأظهرت النتائج ايضاً انخفاضاً في مستوى جودة الحياة لدى الذكور أكثر من الإناث، وحصولهم على احتراق نفسي أعلى ورضا أقل عن العمل يعزى لمتغير الجنس. وعدم وجود فروق دالة في متغير العمر وسنوات الخبرة.

- وأجرى زاهر وآخرون (2012) دراسة هدفت هذه الدراسة التعرف على جودة الحياة من خلال تحميل أبعادها المختلفة، وبيان دورها في تعزيز الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التعليمية بجامعة تشرين. ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محورين: مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس جودة الحياة، وتكونت عينة الدراسة من (275) من أعضاء الهيئة التدريسية ذكور

وإناث، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين أبعاد جودة الحياة والرضا الوظيفي لجميع أفراد العينة، كما أن أهم أبعاد جودة الحياة المؤثرة على الرضا الوظيفي هي الأجور والمكافآت، وخصائص الوظيفة، والنمو والترقية، ومكان العمل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض ومراجعة الدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، نجد أن بعض الدراسات قد تناولت دراسة الرضا الوظيفي، وهدفت هذه الدراسات التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالموضوعات التالية: معرفة العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات ومنها دراسة باليوس وريفيرا وباليوس (Baluyos, Rivera & Baluyos, 2019)، ودراسة ويستثيوزن (Westhuizen, 2015) ودراسة عبد الكريم (2017) وتبين من هذه الدراسة أن العينات المدروسة كانت من معلمي ومعلمات المدارس، أما بالنسبة لطرق جمع المعلومات والأدوات المستخدمة في معظم هذه الدراسات كانت مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الانجاز، أما بالنسبة للدراسات التي تناولت جودة الحياة، فقد هدفت التعرف على مستوى جودة الحياة لدى المرشدين التربويين، كدراسة الحديدي (2018)، ودراسة السعدي (2019)، وتبين من هذه الدراسات أن العينات المدروسة في معظمها من المرشدين النفسيين في المدارس، وبالنسبة لطرق جمع المعلومات، والأدوات المستخدمة، فقد تم تطوير بعض مقاييس جودة الحياة ومنها دراسة السويطي (2017).

وباستعراض الدراسات السابقة يلاحظ أهمية الرضا الوظيفي، وجودة الحياة، كأحد الموضوعات الهامة في تحسين العمل، والصحة العامة، حيث حظيت بالعديد من الدراسات على المستوى العالمي وخاصة في المجتمعات الغربية والعربية. وكيف ربطت هذه المتغيرات مع بعضها البعض، ساعدت في الحصول على نتائج تدل على أهمية وجود هذه المتغيرات، كدراسة زاهر وآخرون (2012)، ودراسة البغدادي (2017)، ودراسة عيسى (2019)، ودراسة كرسندولو وآخرون (Christodoulou, et al, 2014)، وتأتي الدراسة الحالية والتي يتوقع منها أن تساعد الباحثين لدراسات لاحقة، تسد الفراغ، وتعالج النقص في الدراسات السابقة، التي تربط المتغيرين معاً، لدى فئات أخرى.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته لأهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من (117) مدرسة حكومية تابعة لمديرية تربية منطقة الكرك، وذلك حسب إحصائية قسم التخطيط في مديرية تربية منطقة الكرك وموزعة كالتالي (44) مدرسة ذكور، (73) مدرسة إناث.

عينة الدراسة:

تكونت عينة من (80) مديراً ومديرة، وتراوح أعمارهم من (40-55) سنة، وتم أخذ عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة، وكانت العينة موزعة من جميع أنحاء منطقة الكرك (غرب، شرق، جنوب، شمال).

أداة الدراسة:

تكونت أدوات الدراسة من الاستبانة التالية:

أولاً: استبانة الرضا الوظيفي

تم تطوير استبانة الرضا الوظيفي من خلال العودة إلى الأدب النظري، والدراسات السابقة (الجودة، 2015؛ عيسى، 2019؛ عبد الكريم، 2017)، وتهدف الاستبانة للتعرف على الأبعاد التالية: الترقية والامتيازات المادية، وظروف العمل، والعلاقات الأكاديمية، وقد تكونت الاستبانة بصورة أولية من (30) عبارة، وثلاثة أبعاد، وقد أصبحت بالصورة النهائية:

البعد الأول: الترقية والامتيازات المادية وتمثله العبارات من (1-8)، ويشير هذا البعد إلى قياس رضا الفرد على الامتيازات المادية، ودرجات الترقية التي يحصل عليها أثناء الخدمة كمعلم في المدارس الحكومية.

البعد الثاني: ظروف العمل وتمثله العبارات من (9-16)، وهنا يقيس رضا الفرد عن ظروف العمل من حي الاستقرار والامن الوظيفي، ورضا المعلم عن البيئة المدرسية من حيث التجهيزات والمعدات وحصوله على الخبرات والمهارات اللازمة للعمل.

البعد الثالث: العلاقات الأكاديمية وتمثله العبارات من (17-24)، ويشير هذا البعد إلى قياس العلاقات الأكاديمية والاجتماعية مع الزملاء والتعاون فيما بينهم لتحقيق العمل المنشود.

وللتحقق من مناسبة المقياس لهدف الدراسة وبينتها، تم التحقق من الخصائص التالية للاستبانة:

أولاً: صدق أداة الدراسة

1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

للتأكد من صدق المقياس وملائمته لأهداف الدراسة، ومدى وضوح العبارات وسلامتها اللغوية، تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين، بلغوا (14) محكماً من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات التربية في الجامعات الأردنية. وبناءً على اقتراحاتهم، تم إجراء تعديلات لغوية في (8) عبارات، وإجراء حذف (6) عبارات، ليصبح عدد عبارات المقياس (24) عبارة.

2- صدق البناء الداخلي:

تم التأكد من صدق البناء من خلال توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية عددها (30) مديراً من مجتمع الدراسة وخارج العينة، ومن ثم حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة مع البعد، وارتباط العبارات مع الأداة ككل.

ثانياً- ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقتين لحساب الثبات وهي:

1- الطريقة الأولى: ثبات الإعادة (Test Re-test)

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية تبلغ (30) مديراً من مجتمع الدراسة وخارج العينة الأساسية، والطلب منهم الإجابة على عبارات أداة الدراسة، ثم أعيد تطبيقه عليهم بعد أسبوعين من التطبيق الأول، وبعد ذلك، حساب معامل ارتباط بيرسون يبين درجات المديرين في التطبيقين، وعلى الأبعاد الثلاثة للاستبانة، والجدول (1) يبين النتائج:

2- الطريقة الثانية: طريقة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)

تم حساب ثبات أداة الدراسة عن طريق معادلة كرونباخ ألفا وذلك على مديري المدارس في العينة الاستطلاعية. والجدول (1) يبين النتائج

جدول (1) معاملات الثبات بطريقتين الإعادة وألفا كرونباخ لاستبانة الرضا الوظيفي

الرقم	الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات بطريقة الإعادة	معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ
1	الترقية والامتيازات المادية	8-1	**0.82	0.80
2	ظروف العمل	16-9	**0.86	0.84
3	العلاقات الأكاديمية	24-17	**0.88	0.82
	الدرجة الكلية	24-1	**0.88	0.88

** دال عند (0.01 $\leq \alpha$)

يتبين من الجدول (3) أن معامل جميع معاملات الثبات سواء بطريقة الإعادة أو الاتساق الداخلي كانت مناسبة مما يُظهر ثبات الاستبانة.

تطبيق وتصحيح المقياس وتفسيره:

تكون المقياس من (24) عبارة بالصيغة النهائية وثلاث أبعاد، وتراوح الدرجة الكلية (24-120)، ويستجيب له عينة الدراسة باختبار خيار واحد في كل سؤال من الخيارات الخمس وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، مطلقاً).

كما تم تحديد الدرجات التي تستحقها كل عبارة من العبارات الخمسة بحيث تمثل ما يلي:

5: العبارة التي تدل على الضبط الذاتي بشكل (دائماً).

4: العبارة التي تدل على الضبط الذاتي بشكل (غالباً).

3: العبارة التي تدل على الضبط الذاتي بشكل (أحياناً).

2: العبارة التي تدل على الضبط الذاتي بشكل (نادراً).

1: العبارة التي تدل على الضبط الذاتي بشكل (مطلقاً).

ولتفسير الإجابات التي يحصل عليها المدير على النحو التالي: تم استخدام المدى لتفسير الدرجة التي يحصل

عليها الطالب من حيث المدى.

حيث إن المدى = أكبر قيمة - أصغر قيمة ÷ عدد القيم، أعلى خيار - أدنى خيار (5-1=4 ÷ 3=1.33، ثم يتم

إضافة 1.33 إلى الحد الأدنى لكل فئة. وبذلك فالدرجة من (1-2.33) للعبارة الواحدة تدل على مستوى منخفض من

امتلاك المدير للرضا الوظيفي، والدرجة من (2.34-3.67) للعبارة الواحدة تدل على مستوى متوسط من امتلاك

المدير للرضا الوظيفي، والدرجة من (3.68-5) للعبارة الواحدة تدل على مستوى عالٍ من امتلاك المدير للرضا

الوظيفي.

ثانياً- استبانة جودة الحياة:

تم تطوير مقياس جودة الحياة من خلال العودة إلى الأدب النظري، والدراسات السابقة وخاصة (عيسى،

2019؛ زاهر وأبو دولة وزين العابدين، 2012؛ الحديدي، 2018)، وقد تكون المقياس بصورة أولية من (40) عبارة،

وأربعة أبعاد: الصحة الجسمية، الصحة النفسية، العلاقات الاجتماعية، التوافق المهني، وقد أصبحت بصورة نهائية:

البعد الأول: الصحة الجسمية وتمثله العبارات (1-9)، ويشير هذا البعد إلى قياس تمتع الفرد بالصحة الجسمية، والحفاظ على حياة، وتجنب الأمراض، واتباع السلوكيات الصحية السليمة.

البعد الثاني: الصحة النفسية وتمثله العبارات (10-18)، وهذا البعد يقيس تمتع الفرد بالصحة النفسية، والابتعاد عن منغصات الحياة والقدرة على الاستمتاع بالحياة والشعور بالسعادة.

البعد الثالث: العلاقات الاجتماعية وتمثله العبارات (19-27)، ويقيس هذا البعد قدرة الفرد على بناء العلاقات الاجتماعية مع والأصدقاء وزملاء العمل ومشاركة الآخرين أفراحهم وأحزانهم.

البعد الرابع: التوافق المهني وتمثله العبارات (28-36)، ويشير إلى قدرة الفرد على تحقيق الانسجام والتوافق مع البيئة المهنية التي يعمل بها، والقدرة على تحسينها، والالتزام بأخلاقيات المهنة ومعاييرها الاجتماعية، وتقبل الآخرين.

وللتحقق من مناسبة المقياس لهدف الدراسة وبيئتها، تم التحقق من الخصائص التالية للاستبانة:

أولاً- صدق أداة الدراسة

1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

للتأكد من صدق المقياس وملائمته لأهداف الدراسة ومدى وضوح العبارات وسلامتها اللغوية، تم عرض المقياس على عدد من المحكمين بلغوا (14) محكمًا من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات التربية في الجامعات الأردنية، وبناءً على اقتراحاتهم، تم إجراء تعديلات لغوية في (6) عبارات، وإجراء حذف (4) عبارات. فأصبح عدد عبارات المقياس (36) عبارة.

2- صدق البناء الداخلي:

تم التأكد من صدق البناء من خلال توزيع المقياس على عينة استطلاعية عددها (30) مديراً من مجتمع الدراسة وخارج العينة، ومن ثم حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من العبارات مع البعد، وارتباط العبارات مع البعد.

ثانياً- ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقتين لحساب الثبات وهي:

1- الطريقة الأولى: ثبات الإعادة (Test Re-test)

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية تبلغ (30) مديراً من مجتمع الدراسة وخارج العينة الأساسية، والطلب منهم الإجابة على عبارات أداة الدراسة، ثم أعيد تطبيقه عليهم بعد أسبوعين من التطبيق الأول، وبعد ذلك حساب معامل ارتباط بيرسون يبين درجات المديرين في التطبيقين، وعلى الأبعاد الأربعة للاستبانة والدرجة الكلية، والجدول (2) يبين النتائج:

2- الطريقة الثانية: طريقة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)

تم حساب ثبات أداة الدراسة عن طريق معادلة كرونباخ ألفا وذلك على مديري المدارس في العينة الاستطلاعية. والجدول (2) يبين النتائج

جدول (2) معاملات الثبات بطريقتين الإعادة وألفا كرونباخ لاستبانة جودة الحياة

الرقم	الأبعاد	عدد العبارات	الثبات بالإعادة	معامل الثبات ألفا كرونباخ
1	الصحة الجسمية	8-1	0.88 **	0.84

الرقم	الأبعاد	عدد العبارات	الثبات بالإعادة	معامل الثبات ألفا كرونباخ
2	الصحة النفسية	16-9	**0.84	0.86
3	العلاقات الاجتماعية	24-17	**0.90	0.86
4	التوافق المهني	32-25	**0.82	0.88
	الدرجة الكلية	32-1	**0.90	0.90

** دال عند ($\alpha \leq 0.01$)

يتبين من الجدول (2) أن معامل جميع معاملات الثبات سواء بطريقة الإعادة أو الاتساق الداخلي كانت مناسبة مما يُظهر ثبات الاستبانة.

تطبيق وتصحيح المقياس وتفسيره:

تكوّن المقياس من (36) عبارة بالصيغة النهائية وأربعة أبعاد، وتراوح الدرجة الكلية (36-180)، ويستجيب له عينة الدراسة باختيار خيار واحد في كل سؤال من الخيارات الخمس وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، مطلقاً).

كما تم تحديد الدرجات التي تستحقها كل عبارة من العبارات الخمسة بحيث تمثل ما يلي:

5: العبارة التي تدل على الضبط الذاتي بشكل (دائماً).

4: العبارة التي تدل على الضبط الذاتي بشكل (غالباً).

3: العبارة التي تدل على الضبط الذاتي بشكل (أحياناً).

2: العبارة التي تدل على الضبط الذاتي بشكل (نادراً).

1: العبارة التي تدل على الضبط الذاتي بشكل (مطلقاً).

ولتفسير الإجابات التي يحصل عليها المدير على النحو التالي: تمّ استخدام المدى لتفسير الدرجة التي يحصل

عليها الطالب من حيث المدى.

حيث إنّ المدى = أكبر قيمة - أصغر قيمة/عدد القيم، أعلى خيار - أدنى خيار $4=5-1$ ، ثم تقسيم الفرق على

عدد المستويات التي تمّ اختيارها وعددها (3) كما يلي: $1.33=4/3$ ثم يتمّ إضافة 1.33 إلى الحد الأدنى لكل فئة.

فالدرجة من (1-2.33) للعبارة الواحدة تدلّ على مستوى منخفض من امتلاك المدير لجودة الحياة،

والدرجة من (2.34-3.67) للعبارة الواحدة تدلّ على مستوى متوسط من امتلاك المدير لجودة الحياة، والدرجة من

(3.68-5) للعبارة الواحدة تدلّ على مستوى عالٍ من امتلاك المدير لجودة الحياة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1- لحساب دلالات الصّدق والثّبات تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون.

2- للإجابة على السؤال الأول والثاني تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى.

3- وللإجابة على السؤال الثالث تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون.

4- وللإجابة على السؤال الرابع تم استخدام اختبار (t-Test)

4- نتائج الدراسة ومناقشتها.

- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس في منطقة الكرك؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الرضا الوظيفي والجدول (3) يبين النتائج

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الرضا الوظيفي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الرضا
5	أفضل أن تكون الترقية حسب الاقدمية في العمل	3.57	1.54	1	كبير
7	تحقق لي الترقية مكانة اجتماعية أفضل	3.50	1.51	2	كبير
6	أفضل أن تكون الترقية حسب الكفاءة في العمل	3.46	1.51	3	كبير
11	سهولة الحصول على المعلومات والمراجع	3.40	1.57	4	متوسط
10	تتلاءم المقررات المسنودة لي مع مجال تخصصي	3.36	1.56	5	متوسط
13	أعداد الطلبة مناسبة في الصفوف	3.33	1.55	6	متوسط
9	أشعر بالأمن والاستقرار الوظيفي	3.28	1.55	7	متوسط
12	جاهزية الصفوف التدريسية مناسبة للتدريس	3.26	1.56	8	متوسط
4	تمنحي وظيفتي الفرصة للخبرات والمهارات	3.22	1.49	9	متوسط
8	الترقية تزيد من دخلي الشهري بشكل مناسب	3.22	1.56	10	متوسط
14	وضوح المهام والواجبات المسندة لي	3.21	1.56	11	متوسط
3	هناك عدالة بمنطقية توزيع العلاوات	3.13	1.47	12	متوسط
15	وضوح معايير تقييم الأداء.	2.89	1.51	13	متوسط
2	يتناسب راتي الشهري مع مستوى المعيشة.	2.81	1.35	14	متوسط
16	توفر لي وظيفتي فرصة لاكتساب مهارات وخبرات جديدة.	2.70	1.43	15	متوسط
17	يحترم المعلمين اقتراحاتي وأرائي	2.55	1.25	16	منخفض
19	يتقبل زملائي النقد البناء	2.41	0.95	17	منخفض
18	يقدر زملائي جهودي الأكاديمية	2.36	1.06	18	منخفض
20	أرى وجود عدالة في المعاملة بيني وبين زملائي	2.31	0.82	19	منخفض
23	أقبل أعمار زملائي وظروفهم بسهولة	2.31	0.81	20	منخفض
24	أبادل الخبرات والمعلومات بيني وبين زملائي	2.31	0.81	21	منخفض
1	يتناسب راتي الشهري مع مؤهلاتي وخبراتي	2.28	1.20	22	منخفض
21	سهولة تواصلتي مع زملائي	2.27	0.76	23	منخفض
22	نعمل بروح الفريق الواحد في المدرسة	2.24	0.70	24	منخفض
	الترقية والامتيازات المادية	3.11	1.11	2	متوسط
	ظروف العمل	3.22	1.08	3	متوسط
	العلاقات الأكاديمية	2.34	0.73	1	منخفض
	الدرجة الكلية	2.89	0.64	متوسط	

يتبين من الجدول (3) أن مقدار الرضا الوظيفي كان بدرجة متوسطة، وقد جاء بمتوسط حسابي (2.89)، وانحراف معياري (0.64)، كما جاء بدرجات متوسطة في الأبعاد الثلاثة وجاء أقل بعد العلاقات الأكاديمية ثم الترقية والامتيازات المادية وجاء أعلى بعد ظروف العمل. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى مديري المدارس، وإلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة.

وتعزو الباحثة اختلاف المستوى الذي حققه المديرون في الرضا الوظيفي بين المنخفض إلى المتوسط، إلى أن الداخل المادي الذي يتقاضاه مديرو المدرسة الحكومية غير مقنع لهم على حد سواء مما يؤكد عدم الرضا عن عملهم كمديرين. وإن طبيعة الأشراف غير السوي يساهم في عدم الرضا الوظيفي، كما في دراسة عبد الكريم (2017). ويلاحظ أن العلاقات الأكاديمية جاءت أقل الأبعاد، ويعود ذلك لكون المعلمين ربما لديهم نقص في مهارات بناء العلاقات الأكاديمية، ويحتاجون إلى التدريب على ذلك.

● عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى جودة الحياة لدى مديري المدارس في منطقة الكرك؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس جودة الحياة والجدول (4) يبين النتائج:

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس جودة الحياة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى جودة الحياة
33	أتردد في اتخاذ أي قرار في مهنتي	3.40	1.25	1	متوسط
26	أبادر بالتحدث مع الآخرين	3.33	1.20	2	متوسط
27	لدي القدرة على كسب رضا الآخرين	3.32	1.26	3	متوسط
29	لدي أهداف مهمة في حياتي	3.32	1.20	4	متوسط
23	راضي عن مستوى علاقتي مع الآخرين	3.31	1.20	5	متوسط
30	عملي كمدير يحقق طموحي	3.31	1.22	6	متوسط
24	أهتم بتوفير الوقت للأنشطة الاجتماعية	3.30	1.22	7	متوسط
20	أحرص على الاهتمام بحاجات الآخرين	3.28	1.19	8	متوسط
28	أستطيع أن أوافق بين ممارسة هواياتي وأداء عملي	3.28	1.16	9	متوسط
31	أفتخر عند مشاركتي في الأنشطة المدرسية	3.28	1.30	10	متوسط
21	أشارك الناس أفراحهم وأحزانهم	3.27	1.19	11	متوسط
19	أميل إلى الانسحاب من المواقف الاجتماعية	3.26	1.18	12	متوسط
22	أشارك أصدقائي في مناسباتهم الاجتماعية	3.26	1.16	13	متوسط
32	راضي عن عملي	3.14	1.29	14	متوسط
1	أرى أن الخدمات الصحية المقدمة لي جيدة	2.85	1.02	15	متوسط
2	راضي عن حالي الصحية	2.85	1.02	16	متوسط
4	أقلل من تناول الأغذية الغنية بالسكر (العادي)	2.76	1.15	17	متوسط
8	أستيقظ من نومي مرتاح	2.76	1.11	18	متوسط
3	أثقل مظهري الجسدي	2.74	1.14	19	متوسط
9	أقلل من الأغذية الغنية بالزيوت والدهون الحيوانية كالدجاج	2.74	1.09	20	متوسط
5	أركز في غذائي على نسبة قليلة من الأملاح	2.70	1.03	21	متوسط
6	أهتم بممارسة الأنشطة الرياضية	2.65	1.13	22	متوسط
7	أكثر من شرب المياه والسوائل	2.43	1.10	23	منخفض
10	لدي ائزان انفعالي	2.43	0.83	24	منخفض
16	أفرح لفرح الآخرين	2.38	0.84	25	منخفض
11	راضي نفسياً عن حياتي الأسرية	2.36	0.73	26	منخفض
34	أمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي	2.35	0.83	27	منخفض

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى جودة الحياة
35	راضي عن دخلي في عملي	2.35	0.80	28	منخفض
25	حياتي مع عائلتي مستقرة	2.33	0.73	29	منخفض
36	لدي قدرات على مواكبة التطورات التقنية	2.31	0.70	30	منخفض
18	لدي أصدقاء يحزنون لحزني ويفرحون لفرحي	2.28	0.73	31	منخفض
17	أرتاح نفسياً عند تقديم المساعدة للمحتاج	2.24	0.70	32	منخفض
12	سعيد في حياتي العائلية	2.19	0.82	33	منخفض
13	أحاسب نفسي على أخطائي	2.18	0.91	34	منخفض
14	أحزن عند مشاهدة شخص يبكي	2.16	0.88	35	منخفض
15	متفائل في حياتي المستقبلية	2.15	0.87	36	منخفض
1	البعد الأول: الصحة الجسمية	2.76	1.03	2	متوسط
2	البعد الثاني: الصحة النفسية	2.34	0.66	1	متوسط
3	البعد الثالث: العلاقات الاجتماعية	3.03	0.87	3	متوسط
4	البعد الرابع: التوافق المهني	3.30	1.16	4	متوسط
	الدرجة الكلية	2.82	0.58		متوسط

يتبين من الجدول (4) أن مقدار جودة الحياة لدى مديري المدارس كان بدرجة متوسطة، وقد جاء بمتوسط حسابي (2.82) وانحراف معياري (0.58)، كما جاء بدرجات متوسطة في الأبعاد الأربعة، وجاء أقل مستوى الصحة النفسية، ثم الصحة الجسمية، ثم العلاقات الاجتماعية، ثم التوافق المهني. كما يلاحظ من النتائج أن الأبعاد بجودة الحياة جاءت بدرجة متوسطة، وقد جاء أقل الأبعاد: الصحة النفسية، مما يدل على حاجة المديرين إلى تنمية مهارات التواصل لديهم، والتخفيف من الضغوط داخل العمل والأسرة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة بسبب الضغوط المادية والظروف الاقتصادية الصعبة التي يتعرضون لها المديرين، أو لربما أن الراتب الشهري لا يكفي لمتطلبات الحياة الضرورية. إن النتائج حول العلاقة بين متغير الرضا الوظيفي، وجودة الحياة تظهر أن مديري المدارس يحتاجون إلى تنمية أحد هذه المتغيرات؛ مما سيؤدي إلى تغيير المتغير الثاني نظراً لكون المتغيرين هما متغيران إيجابيان.

• عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05) \leq \alpha$ بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة؟

للإجابة عن السؤال الحالي تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى مديري المدارس في منطقة الكرك، والجدول (5) يوضح النتائج

جدول (5) معاملات ارتباط بيرسون للعلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى مديري المدارس في منطقة الكرك

الرضا الوظيفي/ وجودة الحياة	الترقية والامتيازات المادية	ظروف العمل	العلاقات الأكاديمية	الدرجة الكلية الرضا الوظيفي
الصحة الجسمية	**0.87	**0.88	**0.88	**0.89
الصحة النفسية	**0.85	**0.86	**0.86	**0.88
العلاقات الاجتماعية	**0.87	**0.87	**0.86	**0.88

الرضا الوظيفي/ وجودة الحياة	الترقية والامتيازات المادية	ظروف العمل	العلاقات الأكاديمية	الدرجة الكلية الرضا الوظيفي
التوافق المهني	**0.88	**0.89	*0.89	**0.90
الدرجة الكلية لجودة الحياة	**0.88	**0.89	**0.89	**0.90

يتبين من الجدول (5) وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة، حيث إنه كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي زادت جودة الحياة لدى المديرين، حيث بلغ معامل الارتباط الكلي بينهما (0.90). وإن دل هذا على شيء فإنه يدل على إن المتغيرين هما من المتغيرات الايجابية، وتحسين وتنمية أحدهما يؤدي إلى تنمية المتغير الآخر. إن هذه النتائج تتفق مع بعض الدراسات السابقة مثل: دراسة البغدادي (2017)، ودراسة عيسى (2019)، ودراسة كرستدولو وآخرون (Christodoulou, et al, 2014)، حيث أشارت الدراسات إلى أن المعلمين يختلفون في الرضا الوظيفي وجودة الحياة حسب متغير الجنس، كما دراسة السعدي (2019)، ودراسة كرستدولو وآخرون (Christodoulou, et al, 2014) واتفقت مع دراسة البغدادي (2017) إلى أنه كلما زادت جودت الحياة تحسن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

وتختلف كذلك مع دراسة زاهر و أبو دولة وزين العابدين (2012)، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين أبعاد جودة الحياة والرضا الوظيفي لجميع أفراد العينة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة كدراسة السعدي (2019)، حيث إن الاختلاف أحياناً في نتائج بعض الدراسات يكون ناتج عن اختلاف نوعية المقاييس التي تطور وتستخدم في تلك الدراسات، ويمكن عزو نتيجة هذه الدراسة في معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية الكرك وعلاقته بجودة الحياة لديهم، إلى طبيعة المقاييس التي طبقت عليهم، حيث كانت تحتوي على أبعاد الترقية والامتيازات المادية، ظروف العمل، العلاقات الأكاديمية، الصحة الجسمية، الصحة النفسية، العلاقات الاجتماعية، التوافق المهني.

- نتيجة السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى في الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى مديري المدارس في مديرية تربية منطقة الكرك تبعاً لمتغير الجنس؟
ولفحص الفروق بين متوسطات الأداء على الدلالة الإحصائية في الرضا الوظيفي وجودة الحياة لاختلاف الجنس (ذكور، إناث) تم استخدام اختبار ت للعينات المزدوجة، والجدول (6) يوضح ذلك:
الجدول (6): نتائج اختبار (ت) لمتوسطات الرضا الوظيفي وجودة الحياة تبعاً للجنس (ذكور وإناث) لدى مديري المدارس في مديرية تربية منطقة الكرك

المقياس	الجنس	العدد	المتوسط	درجة الحرية	قيمة المتغير (ت)	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	ذكور	35	3.35	78	-0.55	0.58
	إناث	45	3.39			
جودة الحياة	ذكور	35	3.43	78	-0.87	0.39
	إناث	45	3.51			

يظهر من الجدول (6) عدم وجود اختلافات بين مديري المدارس في الرضا الوظيفي وجودة الحياة باختلاف الجنس، حيث بلغت قيمة ت (0.55) في مهارات الاستذكار، وبلغت قيمة ت (0.87) وهي قيم غير دالة إحصائية، بمعنى أنّ الذكور والإناث لا يختلفون في الرضا الوظيفي وجودة الحياة. تختلف مع نتيجة دراسة كرستدولو وآخرون (Christodoulou, et al, 2014)، وتختلف عن نتائج دراسة الحديدي (2018)، وربما يعود الاختلاف لعدة أسباب منها اختلاف المنطقة المطبق فيها تلك الدراسات، واختلاف

العينة وأهداف الدراسة. وإنّ المديرين هم أكثر الأشخاص في المدرسة معرضون للضغوط والتعب النفسي والجسدي، سواء أكانوا ذكورا أم إناثا لأنه يقع عليهم دورا كبيرا في الاستعداد والتهيئة والمتابعة المستمرة، ولذلك ظهر من نتيجة السؤال الحالي أنّ الذكور والإناث لا يختلفون عن بعضهم في هذين الجانبين. وهناك العديد من العوامل التي تلعب دورًا في اكتساب الرضا الوظيفي منها: الدافعية وتنظيم الوقت، والحياة الأسرية المنظمة، وهذه العوامل لا تختلف عند الذكور والإناث. أما من ناحية جودة الحياة فهناك أيضًا العديد من العوامل التي تلعب دورًا في تكوينها وزيادتها لدى الأفراد، ومنها المعالجة الفكرية والمستوى الاقتصادي والأسري، وهذه العوامل لا ترتبط بالجنس، ولذلك ظهر أنه لا يوجد اختلاف بين الذكور والإناث.

التوصيات والمقترحات.

وفي ضوء نتائج هذه الدراسة توصي الباحثة وتقدم الآتي:

- 1- الاهتمام بمصادر الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى المديرين، وتنميتها من خلال برامج إرشادية.
- 2- الاهتمام بتحسين العلاقات الأكاديمية بين مديري المدارس والمعلمين وجميع من يتعاملون معهم من خلال إشراكهم في ورشات عمل.
- 3- تفويض مديري المدارس صلاحيات أكثر لتعزيز الثقة لديهم وتمكينهم من أداء واجباتهم بفاعلية.
- 4- العمل على متابعة ومراقبة الوزارة لنظام العلاوات والحوافز، بالإضافة إلى الاهتمام برفع الأجور لتحقيق رضا وظيفي أفضل في هذا البعد من أبعاد الرضا الوظيفي.
- 5- الاستفادة من العلاقة المترابطة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة، بحيث يمكن تنمية أحدهما ليسهم في تنمية المتغير الآخر.
- 6- الاهتمام بالصحة النفسية لدى مديري المدارس وتحسينها من خلال عمل دورات تدريبية
- 7- تفعيل دور المرشد التربوي في زيادة الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى مديري المدارس الحكومية من خلال النشرات الإرشادية، والورشات التدريبية لوجود علاقة إيجابية بينهما.
- 8- إجراء المزيد من الدراسات التربوية والإرشادية لمديري المدارس، والتي تتعلق بالعلاقات الأكاديمية والصحة الجسمية والصحة النفسية.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو بكر، نشوة. (2019). الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس 9 (59)، 429-476.
- أمحمدة، نصير. (2019). تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز: دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي بولاية ورقلة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 5 (52)، 154-170.
- البغدادي، رشا. (2017). جودة حياة العاملين في معاهد التربية الخاصة وأثرها في درجة رضاهم الوظيفي. مجلة جامعة البعث، دمشق 39 (28)، 11-47.
- بن عيسى، قواسم (2020). الاتصال وجودة الحياة. مجلة العلوم الانسانية، 4 (2)، 20-44.

- بومنقار، مراد. (2015). مظاهر الرضا الوظيفي ومسبباته. عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، الجزائر 16 (52)، 1-9.
- الجودة، ماجد. (2015). تطوير مقياس للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين في الجامعات الحكومية السعودية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دارسمات للدراسات والأبحاث 4 (11)، 29-44.
- حديد، يوسف. (2015). إعداد المعلم وتقويم كفاياته. عين مليلة، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
- الحديدي، احمد. (2018). جودة الحياة لدى المرشدين التربويين. مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، جامعة الموصل 15 (1)، 143-180.
- الحريري، حمد (2016). ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية والخاصة. عمان: الأكاديميون للنشر والتوزيع.
- حمزة، فاطيمة؛ وبوداود، حسين. (2018). تقنين مقياس جودة الحياة المختصر الصادر عن منظمة الصحة العالمية (على عينات من البيئة الجزائرية). مجلة العلوم الاجتماعية. جامعة الأغواط 7(31)، 139-157.
- زاهر، بسام؛ وأبو دولة، جمال؛ وزين العابدين، دنيا. (2012). دور جودة الحياة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة تشرين. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية- سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية 43 (5) 199-219.
- السعدي، سحر. (2019). الذكاء العاطفي وعلاقته بجودة الحياة لدى المرشدين النفسيين في لواء قصبه إربد. مجلة الآداب، جامعة ذمار- كلية الآداب 5 (12)، 304-329.
- السويطي، شبلي. (2017). جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، 2 (8)، 130-150.
- عبد الكريم، بن موفق. (2017). الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم (دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة الحكومية والمعلم في المدرسة الخاصة في بولاية الجلفة). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.
- عبد المقصود، أماني. (2014). مقياس جودة الحياة. دليل المقياس. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- العبيدي، غفراء. (2013). التلكؤ الأكاديمي وعلاقته بجودة الحياة المدركة عند كلية الجامعة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، 2 (35)، 171-149.
- عزيزو، عبد الرحمن. (2015). الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع العام والخاص. رسالة الماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- العززي، مرزوق. (2018). جودة الحياة. الكويت: دار المسيلة للنشر والتوزيع.
- عيسى، صابر. (2019). الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى أستاذة التربية البدنية والرياضية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر- بسكرة، الجزائر.
- مشري، سلاف (2014). جودة الحياة من منظور علم النفس الايجابي (دراسة تحليلية)، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 2 (8)، 215-237.
- النجار، يحيى؛ والطلاع، عبد الرؤوف. (2015). التفكير الايجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية بمحافظة غزة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) 29 (2)، 1-16.

- وناس، سوسن. (2008) تأثير الشفافية المنظمة في الرضا الوظيفي تحليل آراء عينة من العاملين في ديوان هيئة التعليم التقني. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Abdul, H., Almadhoun, T., Ling, Y. (2015). Psychological Empowerment, Job Satisfaction and commitment among Malaysian Secondary school teachers Asian. Journal of Education research, 3 (3), 34- 42.
- Al-Mai'an, H. (2012). The availability of stimulation workplace for notice Arabic teachers and its impact on their vocational development. Educational Journal, 27 (105), 55-84.
- Baluyos, G., Rivera, H., & Baluyos, E. (2019). Teachers job satisfaction and work performance. Open Journal of Social Sciences, 7 (30), 206-221.
- Brayer, A., & Marcinowicz, L. (2018). Job satisfaction of nurses with master of nursing degrees in Poland: quantitative and qualitative analysis. BMC health services research, 18 (1), 201-239.
- Christodoulou, P., Soulis, G., Fotiadou, E., Stergiou, A. (2014). Quality of Professional Life of Special Educators in Greece: The Case of First- degree Education- Education (2014), 4 (2), 24-28 DOI.
- Ganesan, S., Sukanya, L. (2018).A Study on The Impact of Emotional Intelligence on of Work Quality Life Among Women Employees of Lets Companies with Special Reference to Tidal Park in Coimbatore District. ZENITH International Journal of Multidisciplinary Research, 8 (3), 96-107.
- Middleton, C. (2017). Soldier satisfaction: Perceptions of leadership and job satisfaction within Northern Regional Medical Command (NRMCM). Our Lady of the Lake University.
- Ryff, C., Love, G., Urry, H., Muller, D., Rosenkranz, M., Friedman, E., Davidson, R., & Singer, B. (2016).Psychological Well-Being and Ill-Being: Do They Have Distinct or Mirrored Biological Correlates?, Psychotherapy and Psychosomatics, 75 (5), 85–95.
- Shekhawat, S., (2016), Job Satisfaction Leads to Employee Loyalty. International Journal of Business and Research (IJBER) ISSN: 0975-0479 Volume 10.
- Thanos, C. (2015). The Effect of Job Satisfaction and Employee Motivation on Employee Loyalty (Case Study of pt Kimia Farma Apotek in Sam Ratulangi, Manado). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15 (4)22-65.
- Westhuizen, J. (2015). Job satisfaction amongst teachers at Special Needs Schools. South African Journal of Education, 1 (1), 255-266.