



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



الرقم التسلسلي : 2025/

مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال قطاع التربية بالمسيلة

دراسة ميدانية بثنائية محمد المجيد غلام - المسيلة -

مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في شعبة: علم النفس تخصص: عمل و تنظيم

إشراف الدكتور:

خوجة حمزة

إعداد الطالبين :

بوخميسة نجاة

صيد يوسف

السنة الجامعية 2025/2024

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة

يواجه قطاع التربية في الجزائر العديد من التحديات التي تؤثر سلبا على عمل الموظفين وجودة العمل المقدم في المؤسسة، سواء كانت التحديات سياسية أو اجتماعية تكنولوجية، وعليه أصبح الموظف يعاني من العديد من الاشكالات التي تشكل تحدي كبير في عمل الموظفين مثل عدم الاستقرار والأمان الوظيفي والترقيات الغير متكافئة وعدم العدالة والمساواة بين الموظفين... إلخ

وهذا يؤثر سلبا على عمل الموظفين داخل المؤسسة، حيث أن المؤسسة أساس تطور المجتمع إذ تحاول مواكبة العصر وتطوره في كافة المجالات، كون البيئة التي تحيط به تتسم بالتعدد والتطور السريع، لأنها تؤثر وتتأثر هي الأخرى من الناحية الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية، في ظل هذه التطورات تسعى المؤسسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، كالاستمرار في التقدم والنجاحات والتميز عن باقي المؤسسات، إلا أنها قد تواجه بعض العقبات والمشكلات الداخلية والخارجية تقف أمام أهدافها.

وقد تعتبر جودة الحياة الوظيفية من المواضيع والقضايا الإدارية الهامة في قطاع التربية التي شدد انتباه الباحثين، إذ تعني العمل في بيئة مناسبة تشمل عوامل مادية ومعنوية مشجعة للموظفين وتساعدهم في تحقيق أهدافهم وتقديم أفضل ما لديهم من جهد بدني او ذهني يساهم في بلوغ مستويات عالية من الفعل ، ولعل هذا الهدف هو الهدف الاساسي الذي تطمح له أغلب المؤسسات الجزائرية بشكل خاص ، إلا أن تحقيقه يتطلب الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية وهو يعتبر كمشجع على العمل الجماعي والتعاوني وهذا يساعد على الابداع وانجاز المهام بأقل الاخطاء، وتقديم مكافئات تحفزهم على الاستمرار واعطائهم فرص للمشاركة في القرار وإبداء الرأي، كونهم جزء من المؤسسة، خاصتا إذا حصل الموقف على الترقية التي تغرس الحماس في نفسه والتدريب الذي يعد جوهر تنمية كونه يزيد من القدرات والمهارات لدى الموظف.

إن فجوة الحياة الوظيفية عبارة عن مجموعة من المتطلبات التي يجب توفرها للموظف وهي إما مادية أو معنوية وهو الذي يؤثر في عمل الموظفين. وإذا نظرنا إلى مجال الفعل نلاحظ العلاقة الكبيرة بين جودة الحياة الوظيفية وعمل الموظفين بالعمل في بيئة تنظيمية مناسبة يوفر للموظفين الاستقرار وانجاز أعمالهم في احسن حالة.

لهذا سوف نحاول في هذه الدراسة التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية ، واستنادًا لما سبق يمكن إظهار مشكلة الدراسة بصورة أكثر دقة ووضوحًا.

- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال قطاع التربية بالمسيلة؟

2. تساؤلات الدراسة

- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى افراد عينة الدراسة؟
- هل توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى افراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

- هل توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير نوع الوظيفة.

3. فرضيات الدراسة

- مستوى متوسط في درجة توفر جودة الحياة الوظيفية لدى افراد عينة الدراسة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
- توفر فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى افراد عينة الدراسة تعزى لمتغير طبيعة الوظيفة

4. أهمية الدراسة

- تكمن أهمية الدراسة في انها تبرز أهمية جودة الحياة الوظيفية في عمل الموظفين داخل المؤسسات التربوية من خلال البحث عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى افراد عينة الدراسة.
- كما أنها جاءت هذى الدراسة تكملة للدراسة السابقة التي سلطت الضوء على هذا الموضوع.
- علما ان موضوع الدراسة مهم جدا لانه يساهم في تطوير المؤسسات التربوية في الجزائر والدخول ساحة النجاحات والتميز عن طريق النتائج الذي تتحصل عليها المؤسسة.

5. اهداف الدراسة

- التعرف على مستوى مودة الحياة الوظيفية لدى افراد عينة الدراسة.
- نتعرف على ما اذا كان هناك فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير الجنس.
- تعرف على ما إذا كان هناك فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير طبيعة الوظيفة.

6. تحديد المفاهيم الدراسة إجرائيا

- **جودة الحياة الوظيفية:** مجموعة الأنشطة او الاجراءات التي تتبعها المؤسسة لتحسين بيئة العمل للموظفين فيها و بما يهدف لا تلبية احتياجاتهم النفسية والاجتماعية المهنية، من خلال توفر بيئته عمل آمنة، وعد الله في الاجور والمكافئات، ومشاركة في اتخاذ القرارات، مما ينعكس ايجابا على رضاهم الوظيفي وادائهم العام.

- **الالتزام التنظيمي:** العلاقة النشطة للفرد الموظف مع المنظمة، أي أن العلاقة التي يكون فيها الفرد مستعدا للتخلي عن أي شيء من أجل المنظمة.
- **التدريب والتعلم:** يعرف التحريب على انه جهد منظم مخطط له لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بما قد ينعكس على تحليل الاداء في المنظمة.
- **المشاركة في إتخاذ القرارات:** هي نمط إداري يقوم على المشاركة النظامية والملموسة للموظفين في المؤسسة وقد يشاركون في عملية صنع القرارات المتعلقة بسياسة المنظمة من حيث مهامها ومشكلاتها.
- **الاستقرار والأمن الوظيفي:** هو احساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره في عمله ، وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل.
- **الترقية والتقدم الوظيفي:** هي نقل الفرد من وظيفة ادنى للى وظيفة أعلى وشغلت لها، إذ وبموجب هذا النقل يحصل الموظف على مزايا وظيفية أكثر من المزايا التي كان يحصل عليها في وظيفته السابقة.
- **الاجور والمكافئات:** جميع ما يتقاضاه الموظف من مقابل مادي او معنوي نظير ادائه لعمله ويشمل ذلك الاجر الاساسي ، والحوافز والمكافئات الدورية او التشجيعية، ويقاس من خلال مدى رضا الموظف عن عدالة الأجر، وشفافية نظام المكافات ، وتناسبه مع الجهد المبذول.

7. الدراسات السابقة

❖ الدراسة الأولى

- دراسة خليل اسماعيل ابراهيم ماضى (2014).

- جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية (رسالة ماجستير).

تهدف الدراسة على التعرف على درجة تطبيق ابعاد جودة الحياة الوظيفية والجوانب الاساسية لها في الجامعات الفلسطينية وأثرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين دعم إدارات الجامعات لذلك الامر.

وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تم تطبيق استبيان لجميع البيانات اللازمة، وزعت على عينة الدراسة وقد بلغ عددهم (308) إستبيان. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية والاداء الوظيفي للعاملين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين فلما تتعلق بأرائهم حول (جودة الحياة الوظيفية) وأثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين في الجامعات ، تغزى المتغيرات الشخصية والوظيفية.
- أظهرت النتائج انه يوجه تأثير مهم ذو دلالة احصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأن أهم الأبعاد تأثيراً في الاداء الوظيفي تتمثل في فرص الترقية والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية ، الاستقرار والامن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب والتعلم، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.

❖ الدراسة الثانية

دراسة محمد بن سعيد العمري ورندة سلامة اليافي(2017)

عنوان : أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على اداء الموظف العام دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية بالملكة العربية السعودية السعوية
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في اداء

موظفي الخدمة المدنية و قياس مقدار الفروقات بين العوامل الشخصية وتقييم الرضا الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل ، والحوافز المادية والمعنوية، وبيئته العمل، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وإستخدمت استبانة ووزعت على (2500) موظفا في مجال الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية.

من أهم النتائج المتوصل إليها تذكر ما يلي:

- عناصر جودة الحياة الوظيفية الاكثر تأثير على الأداء هي العلاقات الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء ، وزملاء العمل، الرضا الوظيفي، الحوافز المادية ، تقييم الاداء وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، والعلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل والحوافز المادية والمعنوية وبيئة العمل تعزى الاختلاف في المرتبة الوظيفية، والعمر المؤهل العلمي (عدد سنوات الخبرة الاجتماعية).

❖ الدراسة الثالثة

دراسة ابو عودة(2018)

بعنوان - اثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة هدفت الدراسة إلى:

- استطلاع على أثر ابعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي لمنظمات المجتمع المدني بقطاع غزة، وقد استخدم لدراسته عينة عشوائية طبقية يستهدف فيها رؤساء المجالس و اعضاء مجالس ادارة التنفيذ بين ورؤساء الاقسام في منظمات المجتمع المدني، وتم استخدام الاستبيان لجمع المعلومات وتم توزيعها على 300 و

استرداد 255 ومداخل تحقيق اهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج:

- وجود موافقة متوسطة من قبل افراد عينة الدراسة على مجال عناصر و مؤشرات عودة الحياة الوظيفية ككل في منظمات المجتمع المدني.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ابعاد وعناصر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي المنظمات المجتمع المدني بقطاع غزة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات المبحوثين حول مستوى تطبيق جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغير (الجنس، الفئة العمرية).
- بينما توجه فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، الوظيفي ، عدد سنوات الخبرة)

❖ الدراسة الرابعة

دراسة عبد المالک بن الطاهر المخلافي(2020)

بعنوان : أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراف الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الاداريات في الادارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. هدفت الدراسة إلى:

- التعرف بدرجة اساسية على الرجودة الحياة الوظيفيه على الاحتراف الوظيفي بالاضافة الى التعرف على مدى وجود فروق جوهرية في استجابات افراد العينة نحو كل من متغير.

- جودة الحياة الوظيفية ، ومتغير الاحتراف الوظيفي، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تم توزيع 420 استبانة على أفراد مجتمع الدراسة، وكان عدد الاستبانات 350 استبانة.

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج تذكر منها:

- توافر مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية في الادارة العامة للتعليم محل الدراسة، وكذلك عدم اكتشاف الدراسة بشكل عام وجود حالت من الاحتراف الوظيفي، فيما عدا مستوى متوسط من الانتهاك العاطفي وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة نحو جودة الحياة الوظيفية تبعا للمتغير (المؤهل العلمي).

❖ الدراسة الخامسة

دراسة بعنوان أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعيين.
دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
هدفت الدراسة إلى:

- معرفة أثر وجود الحياة الوظيفية بأبعادها المادية والوظيفية والاجتماعية والتنظيمية في الاستغراق الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي.
- وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الرئيسية وتوزيعه على عينة قصدية مكونة من 65 استاذ، ولعرض البيانات تم استخدام مجموعة من الأدوات الاحصائية بالاعتماد على برنامج SPSS.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر منها:

- وجود مستوى منخفض من جودة الحياة الوظيفية مقابل درجة مرتفعة من الاستغراق الوظيفي وكذلك التأكد من عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة، في حين ظهور انحدار متعدد الجودة، أثر معتمد للأبعاد المادية في الاستغراق الوظيفي لديهم.

8. التعقيب على الدراسات السابقة

الجدول (01): أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة

سنحاول استخراج أوجه التشابه والاختلاف بينهما:

	الدراسة السابقة	الدراسة الحالية	
أوجه التشابه	اعتمدت على استبيان كأداة لجمع البيانات	اعتمدت على استبيان كأداة لجمع البيانات	أداة جمع المعلومات
	اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي	اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي	المنهج
	على برنامج احصائي SPSS كأداة	على برنامج احصائي SPSS كأداة	أداة تحليل المعلومات
أوجه الأختلاف	أجريت في قطاع عام وخاص	أجريت في قطاع عام	نوع القطاع
	تمت الدراسة في البيئة العربية وكانت في السنوات من 2014 إلى 2020م	تمت الدراسة في ثانوية عبد المجيد علاهم بالمسيلة 2025/2024 م	من حيث الزمان والمكان
	تناولت الدراسة السابقة عينات مختلفة وأكبر من دراسة الحالية	تناولت الدراسة 64 موظف	من حيث العينة

	<p>تناولت الدراسة متغيرات نذكر منها: الاستغراق الوظيفي. الاحترق الوظيفي، الأداء الوظيفي...</p>	<p>هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية</p>	<p>من حيث متغيرات الدراسة</p>
--	--	---	-------------------------------

الاستفادة من الدراسات السابقة

- تعتبر الدراسات السابقة نقطة قوة وقاعدة أساسية في البحث وانطلاقة جيد للاعداد الدراسة الحالية وخاصة عند تحديد المشكلة.
- ساهمت في الاثراء الفكري والاداري للجانب النظري لدراسته وصياغة وإعداد الجانب التطبيقي.
- ساعدت في إعطاء صورة أولية ونظرة شاملة وكاملة لموضوع الدراسة مما سهل في الانطلاق في الدراسة الحالية.
- ساعدت بشكل كبير في اختيار الاستبيان وتحديد المنهجية الملائمة معا فتح المجال في إعداد المنهجية المتبعة المساعدة في الاطلاع على أساليب والادوات الاحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة مما ساعد على تحديد الاداء المناسبة.
- الاستفادة من المراجع الهامة للبحث يوفر عليه الكثير من الجهد والوقت.

خلفية النظرية لمتغيرات الدراسة

1. تعريف جودة الحياة الوظيفية

1.1 تعريف جودة لغة: مشتق من جاد جوده وجوده أي بمعنى صار جيد افعال الجيد، وهي تعني كذلك صفة الجيد او الصواب او الحصانة الحسن الفاخر الممتاز (ابن منظور جمال الدين : لسان العرب، دار صادر، ط3 ، بيروت، 1954، ص 245).

تعريفها اصطلاحا

تعريف جوزيف يوران : الجودة هي مدى ملائمة المنتج للاستعمال بعض النظر عن وضع وحالت المنتج

(فؤاد بن غضبان : جودة الحياة الوظيفية بالتجمعات الحضرية ، تشخيص مؤشرات التقسيم، الدار المنهجية للنشر والتوزيع ، ط1، عمان الأردن، 2014، ص 30.)
تعريف بلاك black الجودة بأنها مجموعة الصفات و الخصائص المتعلقة بالسلعة أو الخدمة والتي تتوقف عليها قدرة تلك السلعة أو الخدمة على الشباع حاجة محددة (بهجة راضي، هشام يوسف العربي : إدارة الجودة الشاملة والفلسفة والتطبيقات ، شركة روابط للنشر وتقنية المعلومات، ط1، القاهرة، 2016، ص 19).

2.1 تعريف جودة الوظيفية

الحياة الوظيفية هي سلسلة متعاقبة من التجارب والتغيرات الوظيفية التي تحدث للفرد خلال عمره الوظيفي.(صلاح الدين المهيني ، أثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلة 20، العدد2، دمشق، سوريا، 2004، ص 34).

- عرف جاد الرب : جودة الحياة الوظيفية على انها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة واتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب الا تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية ايضا والذي يساهم بدوره في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

(سيد محمد جاد الرب، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية، 2008، ص9)

- عرفها ماضي بانها مجموعة من الانظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمؤسسة والتي من شأنها ان تؤثر على حياة الافراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية الذي بدوره ينعكس إيجابا على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين و من ثم يساهم في تحقيق اهداف المؤسسة والفرد وكل فئة الاطراف ذات العلاقة بالمؤسسة.(خليل اسماعيل ابراهيم ماضي ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين 2014، ص 63)

- التعريف الاجرائي

ومن التعريفات السابقة التي تناولناها يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية على انها مجموعة الاجراءات والاساليب والبرامج والعمليات المخططة و المستمرة التي تنفذها المؤسسة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين فيها الذي ينعكس ايجابا على الفرد والمؤسسة على حد سوا وبذلك تحقق المؤسسة اهدافها وتطلعاتها وفي نفس الوقت تلبى و تشبع رغبات العاملين قيضا مما يضمن تجافها واستمراريتها.

اهمية جودة الحياة الوظيفية

تتمثل جودة الحياة الوظيفية في مجموعة من الاهميات نذكر منها:

- ترفع من التنافس بين الكفاءات والمواهب في بيئة العمل.
- ارتفاع القدرة على الاستقطاب لدى المنظمة.

- تحقيق التنوع والمساوات في بيئة العمل.
- تحقيق متطلبات العاملين، بدون تحيز.
- مواجهة اثار المنافسة الشديدة التي أدت إلى ارتفاع ساعات العمل دون ارتفاع المقابل المالي لها.
- وضع حلول ملائمة لمواجهة حياة العمل والحياة الشخصية.
- وجود علاقة طردية لأبعادها المختلفة مع جودة الفرد الشخصية فكلما كانت حياة الفرد الوظيفية اكثر جودة زادت كذلك حياتك الشخصية جودة.
- (احمد محمد الدمرداش ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على اداء الوظيفي ، ط 1 ، دار الحكمة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2011، ص 15)

أهداف في جودة الحياة الوظيفية

- تسعى مختلف الادارات والمنظمات الى تحقيق مجموعة من الاهداف نذكر منها مايلي:
- تعظيم القدرات التنافسية للمؤسسة.
- توفير قوة عمل اكثر مرونة وولاء ودافعية.
- التأثير الايجابي على ممارسات الادارة مثل التدريب وانتقاء فريق العمل واستقطاب العاملين.
- تحسين جودة الخبرة الوظيفية للموظفين لتحسين جودة الخبرة الوظيفية للموظفين لتحسين انتاجية وكفاءة المنظمة.
- زيادة فعالية التنظيمية.
- يحقق الاشباع لحاجاتهم ورغباتهم.
- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والابداع.
- المشاركة في حل مشكلات
- (نهاد عبد الرحمان الشنطي، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات

الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل : مذكرة ماجستير، جامعة الاقصى ، 2016 ،
ص (30)

أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تتضمن الحياة الوظيفية ابعاد ومعاني مختلفة، حتما لاختلاف طبيعة العمل والباحثين معا، حيث تتفاوت اهميت و اولويات كل بعد من هذه الابعاد طبقا لحاجة هؤلاء العاملين لذلك نجد تعدد المفاهيم والابعاد للحياة الوظيفية كالتالي:

- **ظروف العمل المادية:** إن ظروف العمل المادية في العمل تؤثر مباشرة على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى أدائهم بحدوة عادت ولان تحقيق الموائمة بين العمل وعملت بالطرق العلمية يؤدي الى زيادة الانتاجية، كل ذلك يتطلب توفير ظروف عمل مناسبة ساعة العامل على أداء عمله ، فجودة ظروف العمل المادية تساعد العامل على جلب الثقات الى العمل وتربطهم بهم.
- **التوازن بين الحياة والعمل:** يعتبر التوازن بين الحياة الشخصية للموظف وحياة الوظيفية اهم وأكبر التحديات التي تواجه كل من اصحاب العمل والموظفين على حد سواء وتحتاج الى تبني استراتيجية مميزة خاصة بالتوازن بين العمل والحياة حيث صاحب القول يواجه تحدي ايجاد ثقافت تنظيمية للمؤسسة تتمثل في تركيز الموظفين على واجباتهم الخاصة بالعمل اثناء العمل، والموظف يواجه تحدي التزاماته الشخصية دون تقصير في مسؤوليات العمل.
- **الأجور والمكافئات:** إن شعور الفرد بعد الله ما يتلقاه من اجراء راتبا يعتبر حافزا مي زيادة الالتزام بمهام و اعباء العمل المكلف بها و يظهر ذلك من خلال المواظبة على الحضور في وقت الدوام الرسمي وعدم التأخر ، والالتزام بوقت الانصراف، و الحرص على انجاز العمل دون تأخير بخلاف شعور الفرد بصالة وعدم كفايت او اشباع الراتب او الاجر او الحافز لاحتياجاته الاساسية ، معا يترتب عليه عدم

- الالتزام بوقت القوام واهمال العمل واللامبالاة به تجارات في الوقت المحدد فعدم شعور الفرد بأنه يحصل على مقابل عادل زادما يبذله من مجهود بسبب عدم فاعلية وعدالة نظام الاجور والرواتب والحوافز يخفف الالتزام التنظيمي.
- **إتاحة الفرص للتقري والتقدم المهني:** أي اعادة تعيين الفران في وظيفة ذات رتبته اعلى من وظيفته الحالية وبالتالي يستلام اعادة تحديد واجبات و مسؤوليات الفران لما يترتب على ذلك زيادة راتب الفرد بسبب شغله للوظيفة الجديدة.
- **الامان والاستقرار الوظيفي:** يعتبر الاحساس بالامان من العوامل الهامة التي تؤدي لا الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء البيئة العمل والاطمئنان ، فهو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره و سادوم في رفع روح المعنوية وتحسين مستوى الاداء وتوثيق الالتزام التنظيمي ، وزيادة الانتاجية، وتحسين نوعية الخدمة المقدم فالعمل يساهم في تحقيق اوالافراد واشباع رغباتهم وحاجاتهم، ولتبات الموظف واستقراره في عمله انعكاسات إيجابية عليه وعلى المؤسسة التي يعمل بهاء فالموظف المستقر أكثر ما يشتغل هو التكيف و التطبع بطابع جماعة العمل وسرعان ما تتكيف معها ويتطبع بأساليبها(الروميضاء تجيني رفيقة السويسي ، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه ، مذكرة ماستر، جامعة الشهيد حمى لخضر الوادي ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية قسم العلوم الاجتماعية 2020م ، ص 27،28،29)

خصائص جودة الحياة الوظيفية

لجودة الحياة الوظيفية خصائص عدة أهمها:

- تعويض 'رواتب و فوائد او منافع جانبية) .
- ظروف عمل صحية وأمنة.

إجراءات الدراسة الميدانية

1. حدود الدراسة.
2. منهج الدراسة.
3. الدراسة الاستطلاعية
 - أهداف الدراسة.
 - مكان ومدة الدراسة.
 - البيانات الأولية للدراسة الاستطلاعية.
 - عينة الدراسة الاستطلاعية.
 - أداة الدراسة الاستطلاعية.
4. عينة مجتمع الدراسة.
5. عينة الدراسة.
6. أداة الدراسة.
7. الأساليب الإحصائية المستخدمة

1. حدود الدراسة

- بشرية: دراسة ميدانية على موظفين (إداريين وأساتذة) بثانوية عبد المجيد علام بالمسيلة.
- موضوعية: أنجزت وطبقت الدراسة بثانوية عبد المجيد علام.
- زمنية: أنجزت الدراسة الميدانية خلال الفصل الثاني من السنة الجامعية 2025/2024.

2. منهج الدراسة

- عندما نختار منهج دراسة معين يخضع لطبيعة الموضوع المدروس وكذلك الغاية منه. يعرف المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة لاكتشاف الحقيقة.
- والإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، حيث اعتمدنا في موضوع بحثنا هذا على المنهج الوصفي والذي هو مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها تحليلا كافيا ودقيقا واستخلاص دلالتها والوصول إلى النتائج .
- يعرف المشاهدان المنهج الوصفي أنه : المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها ويعبر عنها كفيها وكما لاستخلاص دلالتها والوصول إلى النتائج والتعميمات عن الظاهرة أو موضوعية البحث.(ساعد سلمان مشاهدان، 2019، منهجية البحث العلمي ، عمان، الأردن، دار اسامة للنشر والتوزيع،)

3. الدراسة الاستطلاعية

○ أهداف الدراسة الاستطلاعية

الهدف الاساسي لهذى الدراسة هو التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال قطاع التربية ولتحقيق هذا الهدف قمنا بصياغة مجموعة من الاهداف الفرعية على النحو التالي:

- التعرف على عينة الدراسة و كيفية اختبار ما.
- تحضير ادوات الدراسة (لاستبيان).
- التعرف على مدى وضوح العبارات.
- جمع المعلومات الضرورية للدراسة.
- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى افراد عينة الدراسة.

○ مكان ومدة الدراسة الاستطلاعية

أجريت الدراسة في ولاية المسيلة بزيارة الى ثانوية عبد المجيد علاهم بالمسيلة في الفترة الممتدة من الفصل الثاني من السنة الدراسية 2024 / 2025 من اجل توزيع استبيان مع مجموعة من الاداريين والاساتذة بالثانوية.

○ البيانات الاولية للدراسة الاستطلاعية

من خلال الجانب النظري الذي تحمل في فهم الدراسات النظرية حول مستوى جودة الحياة الوظيفية مجال المهني، حيث اعتمدنا في تكوين الاطار النظري للدراسة على الكتب والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع وذلك لبناء إطار المفاهيمي جودة الحياة الوظيفية والدخول الدراسة الميدانية وفي بحثنا هذا استعملنا أداة وهي استبيان على 24 موظفون من مختلف الرتب إداري واساتذة في مجال قطاع التربية للحصول على معلومات الدراسة

والتعرف ميدانيا على أهم متغير وجمع البيانات الأولية للدراسة وقد قمنا بتحليل محتوى هذه المقابلات مع الاساتذة والاداريين وكان الهدف منها جمع البيانات اللازمة لدراسة

- ظروف العمل.
- جماعات العمل.
- الترقيات والحوافز والاجور.
- المشاركة في اتخاذ القرارات.
- الظروف الفيزيقية.
- الاجور و المكافئات.
- بيئة العمل.
- غياب التكوين والتدريب.
- نقص الاشراف.
- الشعور بالتعب والمل.
- ويعد تحليل الاجابات الموظفين ضمن قطاع التربية حول مشوى جودة الحياة الوظيفية لدى افراد عينة الدراسة.
- توجه مجموعة من العوامل الي تدل على تدني مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة
- البرود العالي في الشتاء ونقص التدفئة.
- نقص الحوافز للموظفين.
- عدم أمن بيئة الفعل وغير صحية.
- غياب التنظيم المعمول به لدى افراد عينة الدراسة.

- تقييد حرية الموظف ونقص الابداع.
- نقص الاشراف على الموظفين من طرف المفتشين
- الشعور بالتعب والملل لدى البعض
- نقص الوسائل.
- عدم المحافظة على ممتلكات واجهزة المؤسسة.

○ عينة الدراسة الاستطلاعية

تكونت عينة الدراسة من 64 موظفا تم اختبارهم بطريقة عشوائية من إداريين واساتذة في ولاية المسيلة.

الجدول (02): يوضح خصائص العينة الاولية:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
34%	22	الذكور
65%	42	الإناث
100%	64	المجموع

من الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة كانت للإناث 65 و اقل نسبة الذكور 34

الجدول (03): يوضح خصائص العينة الأولية حسب الوظيفة:

النسبة المئوية	التكرار	الوظيفة
70%	45	أساتذة
29%	19	إداريين
100%	64	المجموع

من حيث خصائص الوظيفة نجد ان اساتذة 70 % في المركز الاولي تليها نسيت الادارين 29%.

○ أداة الدراسة الاستطلاعية

بعد ما قمنا باختيارنا للاستبيان ما في 2014 والذي يحتوي على 59 فقرة واطلعنا على الدراسات السابقة، شرعنا في جمع المعلومات الأولية حول موضوع الدراسة حيث اعتمدنا على ثلاثة ابعاد لجودة الحياة الوظيفية لقياسه.
البعد الاولي: التنظيمي والوظيفي و فيه 05 اقسام.

- **القسم الاولي :** المشاركة في اتخاذ القرارات، فيه 06 فقرات
- **القسم الثاني:** السلوك القيادي والاشرافي فيه 06 فقرات.
- **القسم الثالث:** الالتزام التنظيمي وفيه 06 فقرات.
- **القسم الرابع:** الاستقرار والأمان الوظيفي وفيه 5 فقرات.
- **القسم الخامس:** برامج التدريب والتعليم وفيه 06 فقرات.

البعد الثاني: البعد من ناحية بيئة العمل المعنوية وفيها 03 أقسام.

- **القسم الأول:** الأمن والصحة المهنية في بيئة الفعل وفيها 06 فقرات.
- **القسم الثاني:** التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية 6 فقرات.
- **القسم الثالث:** العلاقات الاجتماعية وفيها 05 فقرات.

البعد الثالث: المالي فيه قسمان

- **القسم الأول:** الاجور والمكافئات المالية وفيه 06 فقرات
- **القسم الثاني:** فرص الترقية والتقدم الوظيفي وفيه 07 فقرات

وقد اعتمدنا على مقاييس وقت سلم ليكوت الخماسي مكون من الاجابة على خمسة بدائل

- موافق شدة: 01

- موافق: 02

- محايد: 03

- معارض: 04

- معرض بشدة: 05

4. عينة مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع البحث من موظفين بمؤسسة عبد المجيد علاهم بالنسيلة والبالغ عددهم 64.

5. عينة الدراسة

اعتمدنا على طريقة العينة العشوائية البسيطة في اختيار عينة البحث التي بلغ حجمها

84 موظف وقد تم توزيع الاستبيان عليهم من خلال عدة زيارات ميدانية، وقد تم استرداد

منها 64 استبانة.

6. أداة الدراسة

تتمثل أداة البحث في الاستبيان حيث تم إعداده من الدراسة السابقة وذلك بمعرفة مستوى

جودة الحياة الوظيفية.

وقد تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين:

القسم الأول: ويتمثل في المعلومات الشخصية (الجنس، طبيعة العمل).

القسم الثاني: ويشمل محاور الاستبيان ويتكون من 59 عبارة أو فقرة.

7. الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلات واختبار الفرضيات تم استخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من خلال الأساليب الإحصائية وهي:

1. معامل الصدق المحك: وذلك لصدق أداة البحث.
2. معامل الثبات الفاكروبناخ: وذلك لقياس ثبات أداة البحث.
3. اختبار كولمخروف سمرنوف: لمعرفة هل البيانات تتبع التوازن الطبيعي أم لا.
4. مقاييس الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف مجتمع البحث وإظهار خصائصه بالاعتماد على النسبة المئوية والتكرارات والإجابات على أسئلة البحث وترتيب متغيرات البحث حسب أهمية الاعتماد على متوسطات حسابية والانحرافات المعيارية .
5. تحليل التباين للتأكد من صلاحية النموذج المفتوح.
6. تحليل الانحدار المتعدد: وذلك لاختبار أثر التغيرات المستقلة التالية (العدالة والمساواة، الصحة والسلامة المهنية، التدريب والتعلم، فرق العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي).
7. اختيار العينات المستقلة (T-TEST) وذلك لمعرفة إذ كان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين المجموعتين من البيانات المستقلة.
8. تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وذلك لمعرفة إذ كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية.

إجراءات الدراسة الميدانية

1. حدود الدراسة.
2. منهج الدراسة.
3. الدراسة الاستطلاعية
 - 1.2 اهداف الدراسة.
 - 2.3 مكان ومدة الدراسة.
 - 3.3 البيانات الاولية للدراسة الاستطلاعية.
 - 4.3 عينة الدراسة الاستطلاعية.
 - 5.3 أداة الدراسة الاستطلاعية.
 - 6.3 خصائص السيكومترية لأداة الدراسة
4. عينة مجتمع الدراسة.
5. عينة الدراسة.
6. أداة الدراسة.
7. الاساليب الاحصائية المستخدمة

6.3 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

أصدق الاستبيان

- الصدق الظاهري: يشير الصدق بشكل عام إلى المدى الذي يقيم به مقياس معين.

ولقد وضعنا الاستبيان في صورته الأولى على طريق مقياس ليكرت خماسي، ثم عرضت في صورته الأولى على ثمان محكمين متخصصين في علم النفس وعلم الاجتماع من أعضاء هيئة التدريس من جامعة المسيلة.

حيث أرفقنا الاستمارة بإشكالية وفرضيات الدراسة وتساءلنا على مدى وضوح العبارات ومدى ملائمتها لقياس ما وضع من أجله.

1. استبيان جودة الحياة الوظيفية

سوف نعرض التعديلات التي قدمت لنا من طرف المحكمين حول هذا الاستبيان حسب الجدول التالي:

الجدول رقم(04): العبارات التي عدلت

الاصيغه بعد التعديل	الاصيغه الأولى	الرقم	الاستبيان
يوجد دورا للمدير في التوجيه والتحسين المستمر للأداء	يوجد دورا رئيسا في توجيه وتحسين المستمر للأداء	8	جودة الحياة
يعامل الرئيس المسؤولين بالعدالة والإنصاف	يعامل الرئيس المرؤوسين بالعدالة وإنصاف	12	الوظيفية
لا يرغب العاملون بالبحث عن فرص بديلة للعمل	لا يرغب العاملون بالبحث عن فرص بديلة للعمل	21	

الصدق بطريقة الاتساق الداخلي: يشير الاتساق الداخلي إلى مدى اتساق جميع المفردات اختبار في مقياسها للمفهوم المعين فإذا كان الإختبار متسقاً فإن اي مجموعة من مفرداته يمكن اختيارها وستقدم قياساً متسقاً كأي مجموعة أخرى.

- حيث قمنا بجمع الاستمارات وترميزها ثم ادخال بياناتنا إلى الكمبيوتر وذلك باستخدام الحزم الإحصائية لعلوم (SPSS) من أجل التعرف على مدى التماسك الداخلي للعبارة.

والجدول التالي يبين مدى الاتساق الداخلي للفقرات كل بعد من أبعاد القياس

الجدول (05): الصدق بطريقة الاتساق الداخلي لمقياس بجودة الحياة الوظيفية

الرقم	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.51	دالة عند 0.01
02	0.60	دالة عند 0.01
03	0.54	دالة عند 0.01
04	0.44	دالة عند 0.01
05	0.56	دالة عند 0.01
06	0.57	دالة عند 0.01
07	0.44	دالة عند 0.01
08	0.48	دالة عند 0.01
09	0.73	دالة عند 0.01
10	0.63	دالة عند 0.01
11	0.63	دالة عند 0.01
12	0.62	دالة عند 0.01
13	0.62	دالة عند 0.01
14	0.63	دالة عند 0.01

دالة عند 0.01	0.63	15
دالة عند 0.01	0.69	16
دالة عند 0.01	0.69	17
دالة عند 0.01	0.50	18
دالة عند 0.01	0.39	19
دالة عند 0.01	0.39	20
دالة عند 0.01	0.52	21
دالة عند 0.01	0.49	22
دالة عند 0.01	0.80	23
دالة عند 0.01	0.49	24
دالة عند 0.01	0.71	25
دالة عند 0.01	0.76	26
دالة عند 0.01	0.74	27
دالة عند 0.01	0.51	28
دالة عند 0.01	0.37	29
دالة عند 0.01	0.37	30
دالة عند 0.01	0.62	31
دالة عند 0.01	0.60	32
دالة عند 0.01	0.63	33
دالة عند 0.01	0.58	34
دالة عند 0.01	0.40	35
دالة عند 0.01	0.75	36
دالة عند 0.01	0.75	37
دالة عند 0.01	0.78	38
دالة عند 0.01	0.68	39

دالة عند 0.01	0.74	40
دالة عند 0.01	0.72	41
دالة عند 0.01	0.66	42
دالة عند 0.01	0.55	43
دالة عند 0.01	0.69	44
دالة عند 0.01	0.63	45
دالة عند 0.01	0.60	46
دالة عند 0.01	0.59	47
دالة عند 0.01	0.55	48
دالة عند 0.01	0.76	49
دالة عند 0.01	0.51	50
دالة عند 0.01	0.60	51
دالة عند 0.01	0.45	52
دالة عند 0.01	0.44	53
دالة عند 0.01	0.57	54
دالة عند 0.01	0.48	55
دالة عند 0.01	0.73	56
دالة عند 0.01	0.53	57
دالة عند 0.01	0.60	58
دالة عند 0.01	0.62	59

كل الفقرات الدالة عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول الذي يقيس صدق بطريقة الاتساق الداخلي للفقرات أبعاد جودة

الحياة الوظيفية أن كل بعد من الفقرات الدالة عند مستوى الدالة 0.01.

ثبات الاستبيان

بعد القيام بعملية التحكم تم الانتقال إلى الخطوة التالية وهي قياس ثبات من أجل معرفة إذ كانت هذه الدالة تقيس فعلا ما وضع لقياسه ام لا قمنا باختيار عينة مكونة من 64 فرد وتم قياس الثبات باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS.

نتائج ثبات بطريقة التناسق الداخلي (الفاكرومباخ) وتجزأت، حيث استخدم اختبار التجوؤ النصفية لاهتبار ثبات العبارات الاستمارة ومعامل الثبات بأخذ قيمة بين الصفر والواحد مساوية للصفر على عكس إذا كان هناك ثبات تان في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي واحد صحيح، وكما هو معروف في مجال العلوم الاجتماعية فإن معامل الثبات يكون مقبولا ابتداءا من 0.60 والثبات يعرف بأن هناك اتساق في النتائج عند تطبيق أداة الاستمارة مرات عديدة ومعامل الصدق هو جذر تربيعي لمعامل الثبات.

الجدول (06): معامل الثبات لمقياس جودة الحياة الوظيفية

معامل الثبات بالطريقة			الاستبيان	
التجزئة النصفية		الفاكرونباخ		
بعد التصحيح	قبل التصحيح			
0.89	0.81	0.86	المشاركة في اتخاذ القرارات	جودة الحياة الوظيفية
0.79	0.65	0.86	السلوك القيادي والاشرافي	
0.84	0.72	0.83	الالتزام التنظيمي	
0.89	0.81	0.92	الاستقرار والأمن الوظيفي	
0.83	0.72	0.89	برامج التعليم والتدريب	
0.84	0.72	0.86	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل	
0.81	0.68	0.81	التوازن بين الحياة الشخصية	

			والحياة الوظيفية
0.80	0.67	0.86	العلاقات الاجتماعية
0.89	0.81	0.92	الأجور والمكافآت المالية
0.83	0.71	0.96	فرصة الترقية والتقدم الوظيفي

وعليه نصل إلى أن نهاية الاستبيان لعوامل الجودة المهنية 0.96 بطريقة فاكرونباخ وبعد التصحيح بطريقة التجزئة النصفية بلغ 0.83 .

العرض

عرض وتفسير الفرضية الاولى

- مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى افراد عينة الدراسة (متوسط).
- ولاختيار دلالت هذه الفرضية ومعرفت الفروق لمجموعة واحدة لكل بعد من ابعاد جودة الحياة الوظيفية لدى عمال قطاع التربية ، تم تطبيق اختبارات لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي للبعد والمتوسط الفرضي له (النظري)، من اجل معرفة دلالة هذه الفروق، ثم معرفة الدلالة العامة لجودة الحياة الوظيفية لدى عمال قطاع التربية والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول (07): الفرق بين المتوسط الحقيقي (محسوب) والمتوسط النظري (الفرضي) لكل

بعد

مستوى الدالة	الدالة الاحصائية	قيمة ت	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
دالة	0.00	4.86	21	6.01	19.34	المشاركة في اتخاذ القرار
دالة	0.028	2.20	18	5.16	18.64	السلوك القيادي والاشرافي
دالة	0.000	12.87	18	4.77	21.48	الالتزام التنظيمي
دالة	0.000	6.54	18	5.90	15.62	الاستقرار والأمن الوظيفي
دالة	0.000	5.91	18	6.81	15.71	برامج التعليم والتدريب
دالة	0.000	2.20	18	6.16	18.62	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل
دالة	0.00	7.14	18	5.31	20.16	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية
دالة	0.000	4.52	18	5.61	19.43	العلاقات الاجتماعية
دالة	0.000	7.54	18	5.56	15.62	الأجور والمكافآت المالية
دالة	0.000	5.86	18	5.01	19.40	فرصة الترقية والتقدم الوظيفي

الجدول (08): دلالة الفروق بين المتوسط النظري والمحسوب العام لجودة الحياة الوظيفية

مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية	قيمة ت	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دالة	0.39	0.85	129	24.32	130.32	جودة الحياة الوظيفية

من خلال هذا جدول نلاحظ المتوسطات الحسابية أكبر من المتوسط الفرضي والمحسوب مما يجعل مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال قطاع التربية في المجال المتوسط في المؤسسات.

❖ مناقشة الفرضية الأولى

- لقد توصلنا الى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسطة لدى مجتمع الدراسة لان جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التربوية لديها قياس اقل والسبب يعود افتقار المؤسسات التربوي الى وسائل العمل والتجهيز كما انها بيئة غير صحية وغير آمنة والرطوبة العالية، غياب الرقابة كما أن علاقات الموظفين كانت جيد والانجاز الجيد للعقل والشعور بالراحة فكانت نتائجها فوق المتوسط من خلال الشعور بأهمية الوظيفة وامتلاكهم للمهارات اللازمة لأداء الوظيفة.
- وعن الاجور و المكافآت يوجد عدم عبد الله في تقسيم الاجور بالمقارنة مع الجهود والمهارات التي تقدم من طرف الموظفين فانت نسبتها ضعيفة .

لقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة التربوية كانت متوسطة بما يتوافق مع دراسة عبد المالك (2020) الذي توصل الى عدم رضا الموظفين على أداء المسؤولين حول كيفية اداء عملهم مع الموظفين عبرو عن رضاهم عن العمل والاستقرار، كما أضافوا الى التحفيز والتطور في الفعل كما عبروا رضاهم عن

الاجور ، وقد خلصت هذه الدراسة الى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان متوسط وقد كانت عكس دراسته معروف وبديلي 2020 إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان منخفض لأن نسبة ظروف العمل (المشاركة في إتخاذ القرارات الامن والصحة المهنية ،العلاقات الاجتماعية ، السلوك القيادي والاشرافي) كانت منخفضة جدا أما اتجاههم في العبارات الاخرى كانت متوسطة.

❖ عرض مناقشة الفرضية الثانية

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس .

سوف نعد استعمال اختبار (ت) للمقارنة بين عينتين مستقلتين ، الذكور والاناث اتجاه متغير جودة الحياة الوظيفية.

الجدول (09): اختبارات الفروق في التباين بين الاناث والذكور حول متغير جودة الحياة الوظيفية

الدرجة المعنوية	القيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الفئة	متغير الاختبار
دالة إحصائية عند 0.05	0.048	1.938	5.66	20.74	22	المشاركة في الاشرافي
			4.87	19.55	42	الاشرافي
غير دالة إحصائية	0.771	0.771	6.76	15.82	22	المشاركة في الاشرافي
			6.88	15.60	42	الاشرافي
غير دالة إحصائية	0.612	1.40	5.21	19.38	22	المشاركة في الاشرافي
			4.01	17.88	42	الاشرافي

غير دالة إحصائية	0.538	0.61	5.00	21.64	22	ذكور	الاستقرار والأمن الوظيفي
			4.83	21.31	42	إناث	
غير دالة إحصائية	0.165	1.708	6.50	15.80	22	ذكور	برامج التعليم والتدريب
			6.75	15.88	42	إناث	
غير دالة إحصائية	0.279	1.286	6.42	19.88	22	ذكور	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل
			5.89	18.92	42	إناث	
غير دالة إحصائية	0.01	2.59	5.81	19.83	22	ذكور	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية
			5.01	17.88	42	إناث	
غير دالة إحصائية	0.155	0.291	6.035	19.88	22	ذكور	العلاقات الاجتماعية
			5.134	18.98	42	إناث	
غير دالة إحصائية	0.741	1.42	5.44	15.72	22	ذكور	الأجور والمكافآت المالية
			5.68	15.51	42	إناث	
غير دالة إحصائية	0.22	1.22	6.21	19.75	22	ذكور	فرصة الترقية والتقدم الوظيفي
			5.78	18.95	42	إناث	
غير دالة إحصائية	0.071	1.809	30.36	133.07	22	ذكور	جودة الحياة الوظيفية
			23.56	127.50	42	إناث	

من خلال الجدول نلاحظ فرق بين الذكور و الاناث اتجاه كل متغير من متغيرات جودة الحياة الوظيفية حيث أن السلوك القيادي والاشراف والالتزام التنظيمي والاستقرار والامن الوظيفي وبرامج التعليم والتدريب والامن والصحة المهنية والعلاقات الاجتماعية والاجور وفرص الترقية.

كلها أبعاد غير دالة إحصائية لأن دلالتها الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة.

الدلالة 0.05 منما رجح الاتجاه العام لجودة الحياة الوظيفية ككل بعدم وجود فروق في تباين متغير الجنس ، وهذا ما يدل على أن الجنس لديهم اتجاه واحد فيما يخص الجودة الوظيفية عموماً.

- مناقشة الفرضية الثانية

ليس هناك فروق بين الجنين اتجاه جودة الحياة الوظيفية و تتوافق مع دراسية ابو عودة (2018) التي تؤكد عدم وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,05 بين متغير الجنس والجودة الوظيفية، وهذا ما يدل على أن الجنس يتميزون باتجاه واحد فيما يخص جودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة، وقد توصلنا الى وجود فروق لدى الجنس في بيئة العمل المعنوية والمشاركة في اتخاذ القرارات .

❖ عرض ومناقشة الفرضة الثالثة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى افراد عينة الدراسة تعزى لمتغير طبيعة الوظيفة.

سوف نعتمد على تحليل التباين من أجل التحقق من تباين متغير جودة الحياة الوظيفية.

الجدول (10): درجة التباين حسب متغير طبيعة الوظيفة نحو جودة الحياة الوظيفية

الدرجة المعنوية	الدرجة المعنوية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مجموعا ت	متغير الاختبار
دالة إحصائية 0.05	0.000	6.806	26.31	8079.46	داخل المجموعة	المشاركة في اتخاذ القرار
			179.13 0	716.58	بين المجموعة	
				8795.98	المجموع	
غير دالة إحصائية	0.241	1.37	46.21	14186.4 3	داخل المجموعة	السلوك القيادي والاشرافي
			63.68	254.74	بين المجموعة	
				14441.1 7	المجموع	
غير دالة إحصائية	0.6	0.5	.26	8246.23	داخل المجموعة	الالتزام التنظيمي
			.14	59.27	بين المجموعة	
					المجموع	
دالة إحصائية	0.011	3.330	22.14	6798.89	داخل المجموعة	الاستقرار والأمن الوظيفي
			73.74	294.98	بين المجموعة	
				7093.88	المجموع	

غير دالة إحصائية	0.68	0.488	22.01	85.44	داخل المجموعة	برامج التعليم والتدريب
			35.34	1125.88	بين المجموعة	
				1210.13 2	المجموع	
غير دالة إحصائية	0.201	1.080	30.34	8729.88	داخل المجموعة	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل
			44.74	180.95	بين المجموعة	
				8909.18 3	المجموع	
غير دالة إحصائية	0.698	0.532	26.86	8246.23	داخل المجموعة	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية
			14.81	59.27	بين المجموعة	
				8305.51	المجموع	
غير دالة إحصائية	0.205	1.490	31.36	9629.89	داخل المجموعة	العلاقات الاجتماعية
			46.73	186.95	بين المجموعة	
				9816.84	المجموع	
غير دالة إحصائية	0.650	0.618	31.06	9538.30	داخل المجموعة	الأجور والمكافآت المالية
			19.20	76.81	بين المجموعة	

				9615.12	المجموع	
إحصائية غير دالة	0.67	0.85	21.07	84.31	داخل المجموعة	فرصة الترقية والتقدم الوظيفي
			36.35	11159.9 8	بين المجموعة	
				11244.3 04	المجموع	

من خلال الجدول نجد قيمة النائية لكل من السلوك القيادي والاشرفي والالتزام التنظيمي وبرامج التعليم والتدريب والأمن والصحة المهنية في بيئة العمل والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية والعلاقات الاجتماعية والأجور والمكافآت كانت غير دالة إحصائيات وأنهم درجاتهم المهنية لديهم اتجاه موحد حول جودة الحياة الوظيفية

أما المتغير المشاركة في اتخاذ القرار والاستقرار الوظيفي ففيه فروق تعزى لمتغير الطبيعة والوظيفية وقيمة " ف " قد بلغت 6.806 عند مستوى الدلالة 0.00 وهي الدالة إحصائيا.

- مناقشة الفرضية الثالثة

نستطيع أن نقول أنه لا توجد فروق بين فئات عينة الدراسة حسب الوظيفة نحو جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات وهو عكس الدراسة ما في (2014) الذي أكد على وجود فروق إحصائية كما كانت عكس الدراسة محمد بن سعيد ورندة (2017)، بعدم وجود اختلاف معنوي بين الفئات الموظفين بتلك المؤسسة من الإداريين والأساتذة وهذا يرجع إلى عوامل أخرى، حيث يعتبرون كلهم عمال يخضعون لنفس ظروف العمل ما جعل إجاباتهم تكون موحدة

تقريباً مع وجود فروق في المشاركة في اتخاذ القرار لصالح الأساتذة مقارنة مع الإداريين الذين ينظرون إلى وظائفهم على أنها أقل من أهمية من الوظائف الأخرى من حيث الامتيازات ونفس الشيء في بعد الاستقرار والامن الوظيفي ويعتبر الإداريين هم الأقل مشاركة في إتخاذ القرار لانهم يعتبر منفيين لاوامر المدير أو الادارة مما جعل هذا البعد ضعيف عندهم وهي توافق دراسته ابو عودة (2018) حيث ظهرت فروق دالة إحصائياً وفق لطبيعة الوظيفة في أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

الخاتمة

يتضح من خلال دراستنا والدراسات المتعددة أن جودة الحياة الوظيفية تمثل عنصراً محورياً في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الموظفين، وتسهم في تحسين الأداء المؤسسي من خلال توفير بيئة عمل صحية، آمنة، ومحفزة. فهي لا تقتصر على مجرد الأجور أو الترقيات، بل تشمل أيضاً التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، الأمان الوظيفي، الفرص المهنية، والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة. كما ترتبط جودة الحياة الوظيفية ارتباطاً وثيقاً بمدى رضا العاملين، دافعيتهم، وولائهم، مما يعزز من القدرة التنافسية للمؤسسة ويدعم استمراريتها. إن الاستثمار في جودة الحياة الوظيفية لم يعد خياراً، بل ضرورة استراتيجية لتحقيق النجاح المؤسسي الشامل وتنمية رأس المال البشري بطريقة مستدامة.

لنظر إلى نتائج تحليل ومناقشة الفرضيات الثلاث المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية لدى عمال قطاع التربية، يمكن القول إن هذه الدراسة قد سلطت الضوء على واقع مهني يتسم بالتحديات والاختلالات البنوية التي تعيق تحقيق جودة عالية في حياة العاملين الوظيفية. فقد أظهرت نتائج الفرضية الأولى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة كان متوسطاً، وهي نتيجة تعكس بيئة عمل تعاني من ضعف في التجهيزات وغياب الشروط الأساسية للراحة والأمان، إلى جانب انخفاض مستوى التحفيز المهني ووجود تفاوتات واضحة في نظام الأجور والمكافآت. ومع ذلك، عبّر العديد من الموظفين عن إدراكهم لأهمية أدوارهم المهنية وتوفيرهم على المهارات اللازمة لأداء وظائفهم، مما أضاف بعداً إيجابياً جزئياً على تقييمهم العام لجودة الحياة الوظيفية.

فيما يتعلق بالفرضية الثانية، فقد أثبتت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، ما يعني أن كل من الذكور والإناث يتقاسمون نفس التقييم تقريباً لجودة حياتهم الوظيفية، وهو ما قد يُفسّر بتشابه ظروف العمل والضغط المهنية بين الجنسين داخل

المؤسسات التربوية. ورغم ذلك، لوحظ وجود بعض التباينات المحدودة في الجوانب المرتبطة ببيئة العمل المعنوية وفرص المشاركة في اتخاذ القرار، إلا أن هذه التباينات لم تكن كافية لإثبات وجود فروق إحصائية جوهرية بين الجنسين.

أما بالنسبة للفرضية الثالثة، فقد بينت النتائج عدم وجود فروق معنوية بين أفراد العينة تعزى لطبيعة الوظيفة في معظم أبعاد جودة الحياة الوظيفية، مما يدل على تجانس الظروف المهنية التي يعمل بها كل من الأساتذة والإداريين في قطاع التربية. غير أن الفروق ظهرت جلية في بعض الأبعاد الدقيقة مثل المشاركة في اتخاذ القرار والاستقرار الوظيفي، حيث كان للأساتذة مستوى أعلى مقارنة بالإداريين، الذين غالباً ما يُنظر إليهم على أنهم منفذون للتعليمات الإدارية أكثر من كونهم شركاء فاعلين في صناعة القرار.

وعليه، يمكن التأكيد أن جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التربوية الجزائرية ما تزال دون المستوى المطلوب، وتستوجب تبني استراتيجيات تطوير فعالة ومتكاملة. وتتمثل أبرز محاور هذه الاستراتيجيات في: تحسين بيئة العمل المادية والمعنوية، توفير وسائل وتجهيزات ملائمة، تطبيق نظام عادل وشفاف للحوافز والأجور، وإشراك العاملين في عمليات صنع القرار. فهذه التدخلات من شأنها أن تعزز من دافعية العاملين ورضاهم المهني، وتدعم الأداء الفردي والجماعي، بما يسهم في رفع جودة الخدمات التربوية وتحقيق أهداف المؤسسات التعليمية بفعالية واستدامة.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس
تخصص تنظيم وعمل



استبيان الدراسة حول:

مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال التربية
دراسة ميدانية بثانوية عبد المجيد علام / المسيلة

قمنا بإجراء دراسة حول جودة الحياة الوظيفية لدى عمال التربية ولهذا نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي تم إعداده لغرض جمع المعلومات اللازمة لدراسة التي نقوم بها .

ولهذا نرجوا من سيادتكم المحترمة التكرم بالإجابة على العبارات بشكل صريح وموضوعي بغية أن تساهموا معنا في الوصول إلى نتائج مثمرة في البحث ونحيطكم علماً بأن إجاباتكم ستستخدم لغرض علمي فقط

ملاحظة : ضع علامة (X) في المربع الذي يناسب قناعتك.

الموسم الجامعي 2025 / 2024

الأول : المعلومات الشخصية

أنثى ذكر

إداري طبيعة الوظيفة : أستاذ

ثانياً : محور جودة الحياة الوظيفية

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم	المؤشر	التبع
			X		توجد رغبة لدى العمال في المشاركة	1	المشاركة	التبع التنظيمي والوظيفي
			X		يشارك العمال في حل مشكلات العمل	2	في اتخاذ القرارات	
		X			يشارك العمال في بناء الخطط التطويرية للعمل	3		
			X		يوجد قدرة لدى العمال في المشاركة في صنع القرارات	4		
			X		يوجد شفافية في كيفية صنع القرارات على كافة المستويات المختلفة للمؤسسة	5		
			X		توجد ممارسات حقيقية للمشاركة من قبل المنظمة والعمال في تحديد أهداف العمل واتخاذ المهام	6		
			X		يملك المدير القدرة على تمكين العمال من إيجاد بيئة تعاونية في العمل	7	السلوك القيادي والائتماني	الالتزام التنظيمي
				X	يوجد دور للمدير في التوجيه والتحسين المستمر للأداء	8		
				X	يفوض المدير الصلاحيات والمسؤوليات للروضاء	9		
			X		يشجع المدير في العمل على المبادرة والأبداع في اتخاذ القرارات	10		
			X		يتبع المدير في العمل النمط التشاركي في القيادة والإشراف	11		
				X	يعامل المدير المسؤولين بعدالة وإنصاف	12		
		X			يشعر العمال بالفخر والانتماء للمكان الذي يعملون فيه	13		
				X	توجد رغبة قوية لدى العمال في البقاء في العمل لأطول مدة ممكنة	14		
		X			يتبنى العمال ثقافة المؤسسة وقيمتها والدفاع عنها	15		
					تتميز الإدارة بإسهامات العمال بالعمل وتعتني بهم	16		
		X			يهتم العمال بوضع ومستقبل المؤسسة التي يعملون لها	17		

				X	يشعر العمال انهم جزء مهم من المؤسسة التي يعملون فيها	18	الاستقرار والامان الوظيفي	
				X	يشعرا لعمال بالمؤسسة بالاستقرار والامان الوظيفي ولا يعانون من الاستغناء عن خدماتهم	19		
			X		يعمل الافراد في مناخ تنظيمي يتسم بالامان والثقة المتبادلة بين جميع اطراف العمل	20		
				X	لا يرغب العمال بالبحث عن فرص بديلة للعمل وذلك لشعورهم بالامان والاستقرار الوظيفي	21		
				X	تتبع الإدارة سياسة التدريب والاحتفاظ بالموظفين المهرة وتتبنى الهياكل التي تدعم ذلك	22		
				X	تتوفر الموارد المالية لدى المؤسسة يمكنها من الإيفاء بالتزاماتها المالية اتجاه العمال	23		
			X		تعطي الإدارة اهتمام كبيراً لبرامج تدريب وتعليم العمال	24	برامج التدريب والتعليم	
		X			تتلقى الدورات التدريبية حاجات المتدربين المستقبلية	25		
			X		تتميز أهداف البرامج التدريبية بالوضوح بالنسبة للمشاركين	26	برامج التدريب والتعلم	
			X		تشتمل البرامج التدريبية للعمال على التدريب الإداري والتقني معا	27		
			X		يقفنتع المشاركون بالبرامج التدريبية وأهدافها	28		
				X	توفر الإدارة التسهيلات والإمكانيات المادية اللازمة لدعم وتنفيذ البرامج التدريبية	29	الامن والصحة المهنية في بيئة العمل	البعد من ناحية بيئة العمل المعنوية
				X	تهتم إدارة المؤسسة بسلامة وامن العمال	30		
				X	تنفيذ الإدارة برامج تضمن تحديد المخاطر المهددة للصحة والسلامة المهنية في المؤسسة	31		
				X	توفر إدارة المؤسسة بيئة عمل آمنة وصحية	32		
				X	يوجد لدى المؤسسة تشريعات وقوانين محددة للصحة والسلامة المهنية للعمال	33		
		X			تقوم المؤسسة باعداد برامج تدريبية على السلامة والصحة المهنية للعمال	34		
				X	تلتزم المؤسسة بكل المتطلبات القانونية والأنظمة الأخرى ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنية	35		
				X	تقدم المؤسسة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	36	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	
				X	يوجد دعم ومشاركة من ادارة المؤسسة في ايجاد مناخ عائلي للعمال	37		
			X		توجد مساعدة في رسم التعليم لابناء	38		

العمال في المؤسسة			
			39 توفر المؤسسة ترتيبات وانظمة العمل المرنة لاداء بعض المهام الوظيفية في المنزل
		X	40 تمكن المؤسسة العمال من الحصول على اجازة عمل للرعاية الاسرية
		X	41 تقوم ثقافة المؤسسة على احترام الالتوامات العائلية وتلبية احتياجات العمل معا
		X	42 يسود بين العمال في العمل التعاون وروح الفريق الواحد
	X		43 يتبادل العمال في العمل الزيارات الاجتماعية في كثير من المناسبات
		X	44 تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين المدير والمسؤولين في العمل
		X	45 تعمل ادارة المؤسسة على تعزيز مبادئ الاخاء والتعاون بين الموظفين
		X	46 تتيح ادارة المؤسسة فرصة التفاعل والاتصال مع العاملين في كافة المستويات المختلفة
		X	47 تعتبر نظم الاجور والمكافآت مناسبة وملئمة
	X		48 يشعر العمال بسعادة كبيرة بما يحصلون عليه من دخل
	X		49 يوجد ربط بين الاجور والمكافآت وكفاءة اداء العمال
	X		50 تعتمد نظم الاجور والمكافآت على اسس عادلة
	X		51 يشعر العمال بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف للراتب سنويا
	X		52 يشعر العمال في المؤسسة بان المكافآت توزع على من يستحقها
		X	53 تعتبر انظمة الترقية والتقدم الوظيفي ملائمة
		X	54 تمنح الترقيات الاستثنائية على اساس كفاءة اداء العمال
		X	55 يوجد توافق بين مؤهل العلمي وقدرات العملية ودرجتي الوظيفة
		X	56 تمنح الترقيات الوظيفية للمدراء والمشرفين بعدالة وانصاف
		X	57 تعتمد انظمة الترقية والتقدم الوظيفي على اسس ومعايير ادارة واضحة
		X	58 يوجد فرص مستقبلية متاحة للترقية والتقدم الوظيفي للعمال
		X	59 تطبق ادارة المؤسسة سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب

العلاقات الاجتماعية

الاجور و المكافآت المالية البعد المالي

فرص الترقية والتقدم الوظيفي

الفهرس

01	إشكالية الدراسة
02	تساؤلات الدراسة
02	فرضيات الدراسة
03	أهمية الدراسة
04	اهداف الدراسة
09	الدراسات السابقة
11	التعقيب على الدراسات السابقة
11	خلفية النظرية لمتغيرات الدراسة
17	تعريف جودة الحياة الوظيفية
17	إجراءات الدراسة الميدانية
18	حدود الدراسة
18	منهج الدراسة
19	الدراسة الاستطلاعية
23	عينة مجتمع الدراسة
24	الأساليب الإحصائية المستخدمة
25	إجراءات الدراسة الميدانية
26	الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
33	مناقشة الفرضية الأولى
36	مناقشة الفرضية الثانية
39	مناقشة الفرضية الثالثة
41	الخاتمة

قائمة المراجع

المصادر:

- ابن منظور جمال الدين : لسان العرب، دار صادر، ط3 ، بيروت، 1954،.

الكتب :

- فؤاد بن غضبان : جودة الحياة الوظيفية بالتجمعات الحضرية ، تشخيص مؤشرات التقسيم، الدار المنهجية للنشر والتوزيع ، ط1، عمان الأردن، 2014
- بهجة راضي، هشام يوسف العربي : إدارة الجودة الشاملة والفلسفة والتطبيقات ، شركة روابط للنشر وتقنية المعلومات، ط1، القاهرة، 2016
- ساعد سلمان مشاهدان، ، منهجية البحث العلمي ، عمان، الأردن، دار اسامة للنشر والتوزيع 2019

الرسائل الجامعية و المذكرات

- محمد بن سعيد العمري ورندة سلامة اليافي 2017 أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على اداء الموظف العام دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية
- خليل اسماعيل ابراهيم ماضي (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية
- خليل اسماعيل ابراهيم ماضي ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين 2014.
- ابو عودة(2018) اثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة

- الروميصاء تجيني رفيقة السويسي ، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه ، مذكرة ماستر ، جامعة الشهيد حمى لخضر الوادي ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية قسم العلوم الاجتماعية 2020
- سيد محمد جاد الرب، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية، 2008
- عبد المالك بن الطاهر المخلافي 2020 بعنوان . أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراف الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الاداريات في الادارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض
- نهاد عبد الرحمان الشنطي، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل : مذكرة ماجستير، جامعة الاقصى ، 2016 ،

المقالات العلمية

- شنافي نوال، مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي مجلة البحوث والدراسات التجارية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير , مجلة 05. عدد 01. 2021
- صلاح الدين المهيني ، أثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلة 20، العدد2، دمشق، سوريا، 2004.