



الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الفكرية

إعداد

أ.د/ خلف احمد مبارك	أ.م. د/ هبه جابر عبد الحميد
أستاذ الصحة النفسية المتفرغ	أستاذ الصحة النفسية المساعد
كلية التربية - جامعة سوهاج	كلية التربية - جامعة سوهاج

أ/ نبيلة السيد محمد عثمان

مدرس مساعد بقسم الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة سوهاج

الملخص:

يهدفُ البحثُ إلى ترجمة مقياس جودة الحياة المهنية والتَّحقُّق من خصائصه السيكومترية لدى معلمي التربية الفكرية ، وتكونت عينة الدراسة من ١٠٠ معلم ومعلمة من معلمي مدارس التربية الفكرية بمحافظة سوهاج، بواقع ٨٠ معلمًا، و ٢٠ معلمة، تراوحت أعمارهم بين ٢٩ - ٤٩ عاما، بمتوسط عمري قدره ٣٧,٦٩٣ سنة، وانحراف معياري ٤,٢٦٠، واستخدم البحث مقياس جودة الحياة المهنية إعداد (Easton & Van Laar, 2018) ترجمة/ الباحثة، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التَّالية: التَّحليل العاملي الاستكشافي، والتَّحليل العاملي التوكيدي، ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل اوميغا، و الاتساق الدَّخلي، وأسفرت نتائج التَّحليل العاملي الاستكشافي عن تشبع أبعاد المقياس السبعة على عامل عام، وأكد ذلك نتائج التَّحليل العاملي التوكيدي، كما أشارت نتائج البحث إلى أنَّ: مقياس جودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الفكرية يتمتع بدرجة مرتفعة من الصِّدق والثَّبات والاتساق الداخلي، وبالتالي يصلح للاستخدام بدرجة عالية من النَّقَّة.

الكلمات المفتاحية: الخصائص السيكومترية-مقياس جودة الحياة المهنية -معلمي التربية الفكرية.

Psychometric Characteristics of Quality of Professional Life Scale among a sample of Teachers of Intellectual Education

Abstract

The research aims to translate the quality of professional life scale and verify its psychometric properties among intellectual education teachers.

The study sample consisted of 100 male and female teachers from intellectual education schools in Sohag Governorate, consisting of 80 male and 20 female teachers, whose ages ranged between 29-49 years, with an average age of 37.693 years, and a standard deviation of 4.260.

The research used the Quality of Professional Life Scale prepared by Easton & Van Laar, 2018) (translated by the researcher), and the following statistical methods were used: exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, Cronbach's alpha coefficient, omega coefficient, and internal consistency.

The results of the exploratory factor analysis resulted in the saturation of the seven dimensions of the scale on a general factor, and this was confirmed by the results of the confirmatory factor analysis. The results of the research also indicated that: The measure of the quality of professional life among teachers of intellectual education has a high degree of validity, reliability and internal consistency, and therefore is suitable for use to a high degree. Of confidence.

Key words: Psychometric characteristics- Quality of Professional Life Scale - Teachers of Intellectual Education.

مقدمة البحث:

تُعد جودة الحياة المهنية واحدة من أكثر الأدوات أهمية وكفاءة في إدارة الموارد البشرية؛ فهي تشجع الموظفين على العمل، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية، والشخصية، والاجتماعية، وأيضًا تُعزز الرضا الوظيفي. (Pandey & Jha, 2014, 35).

وتعمل جودة الحياة المهنية على تعزيز فاعلية المعلم ورضاه عن عمله، كما أنها تؤدي إلى شعور المعلم بالعافية، وكذلك تحسين سلوك الطلاب. (Punia & Kamboj, 2013).

وقد كشفت نتائج عدد من الدراسات عن أهمية جودة الحياة المهنية بالنسبة للمعلمين، حيث تؤثر على المعلمين في نواحي عدة؛ حيث توصلت دراسة كل من Onder and Sarim (2009) إلى أنه يمكن التنبؤ بمستويات الرفاهية لدى المعلمين من خلال الأبعاد الفرعية لجودة الحياة المهنية لديهم، والأبعاد الفرعية للاحتراق، كما توصلت دراسة كل من Kanten and Sadullah (2012) إلى وجود علاقة قوية بين جودة الحياة المهنية والمشاركة في العمل.

كما أسفرت نتائج دراسة Toulabi et al. (2013) عن وجود علاقة موجبة بين جودة الحياة المهنية والسعادة لدى المعلمين، كما توصلت دراسة عمر (٢٠١٨) إلى وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية وأبعاد جودة الحياة المدرسية لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية.

مشكلة البحث:

برزت مشكلة الدراسة من خلال احتكاك الباحثة بالمعلمين بمدارس التربية الفكرية خلال تطبيق الجزء العملي من رسالة الماجستير الخاصة بها حيث لاحظت أن معلمي التربية الفكرية يواجهون مشكلات (مثل: انخفاض التمكين النفسي، وانخفاض جودة الحياة المهنية) في عملهم، وأنهم بحاجة ماسة إلى تنمية قدراتهم ومهاراتهم.

ويتعرض المعلمون وخاصة معلمي التربية الخاصة للكثير من الضغوط؛ حيث أشارت دراسة Al-Zboon, et al. (2015) إلى أن معلمي التربية الخاصة يعانون من الكثير من الضغوط المرتبطة بالعمل والتي تؤثر على جودة حياتهم ورفاهيتهم، وتوصلت نتائج دراسة الواصل

(٢٠٢١) إلى انخفاض مستوى جودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الفكرية، وارتباط انخفاض جودة الحياة المهنية لديهم بانخفاض الالتزام الوظيفي.

وتوصلت نتائج دراسة Al-Zboon et al. (2015) والتي توصلت إلى أن معلمي التربية الخاصة قد أظهروا مستوى متوسط من جودة الحياة المهنية، كما توصلت نتائج دراسة كل من Baleghizadeh and Gordani (2012) إلى أن مستوى جودة الحياة المهنية لدى المعلمين متوسط، كما أسفرت نتائج دراسة كل من Hong, et al. (2010) عن أن مستوى جودة الحياة المهنية لدى المعلمين متوسط، وأن هناك علاقة بين جودة الحياة المهنية والالتزام بالعمل وضغوط العمل والرضا عن العمل لدى المعلمين.

ومن هنا ظهرت مشكلة البحث الحالي في الحاجة الضرورية إلى بناء مقياس يهتم بقياس جودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الفكرية، وتحددت مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي: ما مؤشرات الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الفكرية؟ ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- هل يتمتع مقياس جودة الحياة المهنية بدرجة صدق جيدة لدى عينة من معلمي التربية الفكرية؟
- ٢- هل يتمتع مقياس جودة الحياة المهنية بدرجة ثبات جيدة لدى عينة من معلمي التربية الفكرية؟
- ٣- هل يتمتع مقياس جودة الحياة المهنية بدرجة اتساق داخلي جيدة لدى عينة من معلمي التربية الفكرية؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى ترجمة مقياس جودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الفكرية، والتعرف على الخصائص السيكومترية له من صدق وثبات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

أهمية البحث:

يمكن إيجاز أهمية البحث الحالي في جانبين هما:

١- الأهمية النظرية:

أ- إثراء الدراسات العربية بإطار نظري يسهم في فهم وتفسير جودة الحياة المهنية، فالإنسان يقضى (٦٥%) من عمره في العمل، ومنذ عام (١٩٧٠) أصبح مصطلح جودة الحياة المهنية واحدة من العناصر المهمة لمنظمة الصحة العالمية، كما يُعد من المتغيرات المهمة في مجال تحسين بيئة العمل، فتقييم جودة الحياة المهنية يعد أمراً أساسياً للوقاية من الأمراض المرتبطة بالعمل، ولتعزيز صحة العمال بشكل عام.

ب- يفيّد البحث في توجيه انتباه المختصين في مجال علم النفس والصحة النفسية إلى أهمية جودة الحياة المهنية.

٢- الأهمية التطبيقية:

أ- إثراء المكتبة العربية المتخصصة في مجال القياس النفسي بمقياس جودة الحياة المهنية يتمتع بمؤشرات سيكومترية مقبولة يفيد الباحثين في دراساتهم وأبحاثهم.

ب- إمكانية تصميم برامج إرشادية وعلاجية - في ضوء نتائج البحث - تعتمد على مداخل إرشادية وعلاجية مختلفة لتنمية جودة الحياة المهنية لدى فئات مختلفة.

مصطلحات البحث

جودة الحياة المهنية Quality of work life

تعرف جودة الحياة المهنية في ضوء المقياس المستخدم في الدراسة الحالية بأنها إدراك الفرد لتجربة عمله على أنها مفيدة له على نطاق واسع، والذي ينعكس خلال سبعة أبعاد وهي: الرضا عن الوظيفة أو المهنة، التحكم في العمل، ظروف العمل، الاجتهاد في العمل، الرفاهية العامة، الارتباط بالعمل، التوازن بين العمل والمنزل (Van Laar et al., 2007).

وتُقاس جودة الحياة المهنية إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلمون على مقياس جودة الحياة المهنية المستخدم في الدراسة الحالية.

محددات البحث: تحدد البحث الحالي بالمحددات التالية:

- ١- محددات مكانية: تم التطبيق في مدراس التربية الفكرية.
 - ٢- محددات زمانية: تم التطبيق في العام الدراسي الأول ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤ م.
 - ٣- محددات منهجية: وتضمنت المحددات المنهجية التالية:
 - محددات بشرية: تكونت العينة من (١٠٠) معلم ومعلمة من معلمي التربية الفكرية.
 - **المنهج:** استخدام البحث الحالي المنهج الوصفي للتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الفكرية.
 - **الأدوات البحث:**
 - تم استخدام مقياس جودة الحياة المهنية إعداد (Easton & Van Laar, 2018) ترجمة/ الباحثة
 - **الأساليب الإحصائية:** تنوعت الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها وفقًا لنوع المعالجة وطبيعة البيانات وهذه الأساليب:
 - التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس البحث، وذلك للكشف عن العوامل التي تتشعب عليها فقرات المقياس، وللتأكد من درجة صدق المقياس.
 - التحليل العاملي التوكيدي وذلك للتأكيد على العوامل الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي.
 - معامل ألفا كرو نباخ، ومعامل اوميغا لمقياس البحث، وذلك لتأكد من درجة ثبات المقياس.
 - معاملات الارتباط لحساب معامل الاتساق الداخلي للمقياس.
- الإطار النظري والدراسات السابقة:**
- وتعددت وتنوعت تعريفات جودة الحياة المهنية، حيث اعتبرها بعض الباحثين العمليات التي تحسن حياة العمل، وفريق آخر من الباحثين رأى إنها بيئة العمل، وفريق ثالث عرفها بأنها معتقدات الفرد التي تعبر عن رضاه عن عمله. (محمود، ٢٠٢٠، ١١٧).

ويعرفها Robbins (1999) بأنها العملية التي تستجيب من خلالها المنظمة لاحتياجات الموظفين من خلال تطوير اليات تسمح لهم بالمشاركة الكاملة في اتخاذ القرارات التي تخص حياتهم في العمل.

وقدم Sirgy et al. (2001) مفهوم لجودة الحياة المهنية بناءً على نظرية إشباع الحاجات ونظريات الانتشار، ويتمثل في مدى قدرة بيئة العمل ومتطلبات الوظيفة والسلوك الإشرافي والبرامج المساعدة في المؤسسة على تلبية احتياجات الموظف، وتم تحديد سبع احتياجات رئيسة لكل منها عدة أبعاد فرعية هي:

- احتياجات الصحة والسلامة، وتشمل (الحماية من اعتلال الصحة والإصابة في العمل وخارجه، وتعزيز الصحة الجيدة).
- الاحتياجات الاقتصادية والعائلية وتشمل (الأجر، والأمن الوظيفي، واحتياجات الأسرة الأخرى).
- الاحتياجات الاجتماعية (الزمالة في العمل، ووقت الفراغ خارج العمل).
- الحاجة لتقدير الذات (الاعتراف والتقدير للعمل داخل المنظمة وخارجها).
- احتياجات تحقيق الذات (تحقيق إمكانات الفرد داخل المنظمة وكمحترف).
- الاحتياجات المعرفية (التعلم لتعزيز المهارات الوظيفية والمهنية).
- الاحتياجات الجمالية (الإبداع في العمل، بالإضافة إلى الإبداع الشخصي، والجماليات العامة).

وقد ركز بعض الباحثين عند تناولهم للمفهوم على مدى تحفيز بيئة العمل على أداء العمل، واهتم البعض بالرفاهية النفسية والجسدية للعمال، وآخرون اعتبروا جودة الحياة المهنية مفهوم عام يقلل من الشعور بالاغتراب في الحياة العملية أو المجتمع بشكل عام. (Huzzard, 2003, 21).

وصاغ كل من Martel and Dupuis (2006) تعريف لجودة الحياة المهنية، وذلك على غرار تعريف جودة الحياة، حيث عرف المؤلفان جودة الحياة المهنية في وقت معين بأنها

حالة توافق الفرد مع الخبرة أثناء سعيه الديناميكي لتحقيق أهدافه المنظمة هرمياً، وذلك ضمن مجالات العمل عن طريق تقليص الفجوة التي تفصل الفرد عن هذه الأهداف، والذي ينعكس من خلال التأثير الإيجابي على جودة الحياة العامة للفرد، والأداء التنظيمي، والأداء العام للمجتمع.

وقد عرفها جاد الرب (٢٠٠٨، ٩) بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستخدم لتحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين، والذي يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معه.

ورأى كل من Demirbilek and Turkan (2008) أن جودة الحياة المهنية ظاهرة تتضمن التوافق بين الموظف وبيئة العمل، وتقوى الموظف من خلال اتباع نهج شامل للسيطرة على جميع العوامل التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الحياة العملية وذلك من أجل تلبية الاحتياجات النفسية والجسدية للموظف.

ورأى صالح (٢٠١٣، ١٦٥) أن جودة الحياة المهنية تتضمن تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية وذلك من خلال عمليات متكاملة ومستمرة يشارك في تنفيذها جميع الإدارات في المؤسسة، وكذلك تحقيق التوافق بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين.

وتعرف جودة الحياة المهنية لدى المعلم بأنها إدراك المعلم لبيئة العمل المادية والمعنوية القادرة على إشباع حاجاته الوظيفية والوجدانية، وتمكنه من أداء المهام الموكلة اليه بنجاح. (Edwards et al,2007). تتبناه الباحثة

وتعرف جودة الحياة المهنية لدى المعلمين بأنها الجهود المبذولة من داخل وخارج المدرسة لإشباع مختلف حاجات المعلم، والذي ينعكس بدوره على جودة أدائه لوظيفته بمختلف أبعادها الأكاديمية والانسانية والاجتماعية. (زناتي، أحمد، ٢٠١٣، ٢٥٠).

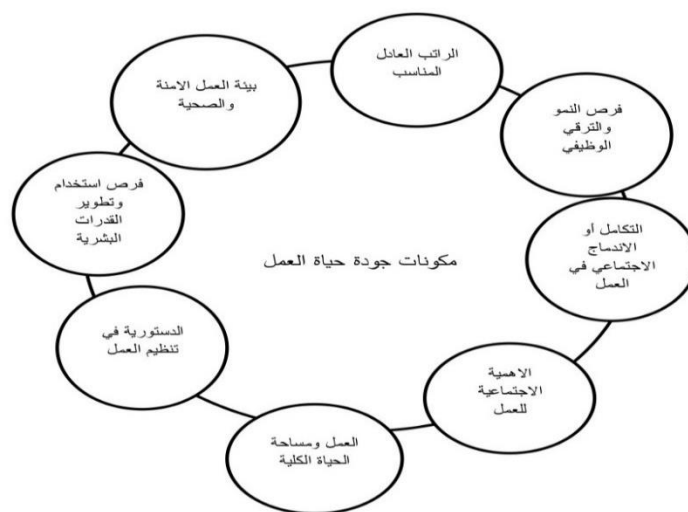
ويعرف محمد (٢٠١٦) يعرف جودة الحياة المهنية لدى المعلمين بأنها مجموعة المعارف والمعتقدات التي يتمسك بها الفرد حول مدى رضاه عن بيئة العمل، وعما يتقاضاه من راتب وكيف يسعى إلى تطوير أدائه وتحسين مستواه المهني.

كما عرف محمود (٢٠٢٠) جودة الحياة المهنية لدى المعلمين بأنها معتقدات المعلمين التي تعبر عن رضاهم الوظيفي عن النواحي المادية وغير المادية لبيئة عملهم، وتتضمن جودة

الحياة النفسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والإدارية، والصحية وذلك في ضوء قيم وثقافة المجتمع.

١. جودة الحياة المهنية:

تباين الباحثون وفي وضع أو اقتراح الأبعاد المكونة لجودة الحياة المهنية، وذلك يرجع اختلاف وطبيعة مجال العمل، والهدف من إجراء الدراسة، وقد لاقت الأبعاد التي قدمها Walton (1975) رواجاً كبيراً بين الباحثين، حيث اعتمد عليها العديد من الباحثين. (Ishak et al., 2018; Manju, 2014; Pandey & Jah, 2014; Ozgenel, 2021). والشكل ١ يوضح أبعاد جودة الحياة كما اقترحها (Walton 1975):



الشكل ١ أبعاد جودة الحياة المهنية التي اقترحها (Walton 1975)

وصنف بعض الباحثين أبعاد جودة الحياة المهنية وفقاً لنموذج الاحتياجات لماسلو، فصنف (Sirgy et al, 2001) جودة الحياة المهنية في فئتين أساسيتين وهما: المستوى المنخفض من جودة الحياة المهنية: ويتكون من احتياجات الصحة والسلامة، والاحتياجات الاقتصادية والأسرية، والمستوى المرتفع من جودة الحياة المهنية: ويتكون من الاحتياجات

الاجتماعية، احتياجات المكانة، احتياجات تحقيق الذات، الاحتياجات المعلوماتية، والاحتياجات الجمالية، (فواتيح ومباركي، ٢٠١٦، ٣٤٤).

كما تصنف جودة الحياة المهنية المدركة لدى المعلمين إلى الأبعاد التالية:

- جودة الحياة النفسية: ويقصد بها معتقدات المعلم نحو درجه اشباع العمل لحاجاته النفسية المختلفة وشعوره بالرضا والاستقرار الوظيفي والانتماء وقدرته على مواجهه الضغوط.
- جودة الحياة الاجتماعية: ويقصد بها معتقدات المعلم نحو العلاقات الاجتماعية مع زملائه وتلاميذه وأولياء الأمور وجميع العاملين والاداريين وشعوره بالتوازن بين مهامه الوظيفية وحياته الاجتماعية.
- جودة الحياة الاقتصادية: ويقصد بها معتقدات المعلم التي تعبر عن الرضا نحو العائد المادي من حيث عدالة الاجور والحوافز المادية وكفايتها لتلبية واشباع حاجاته ووضوح معايير المكافآت والحوافز.
- جودة الحياة الإدارية: ويقصد بها معتقدات المعلم حول مشاركة الإدارة له في اتخاذ القرارات، وجهود الإدارة في تقديم الدعم، وتحسين ظروف العمل وتوفير فرص التطور الوظيفي.
- جودة الحياة الصحية: ويقصد بها معتقدات المعلم نحو بيئة العمل من حيث الإضاءة والتهوية وتوفير الرعاية الصحية له مما يسهم في شعوره بالراحة والسلامة (محمود، ٢٠٢٠، ١٠٩).

٢. أهداف جودة الحياة المهنية:

تهدف جودة الحياة المهنية إلى زيادة الإنتاجية الفردية والالتزام والمسئولية، العمل الجماعي والتواصل، رفع الروح المعنوية بين العاملين، تقليل الضغوط التنظيمية، تحسين العلاقات داخل وخارج العمل، تحسين ظروف العمل الآمنة، توفير برامج تنمية الموارد البشرية، تدعيم التعليم في مكان العمل، تحسين الرضا الوظيفي، تعزيز الصحة الجسدية والنفسية للموظفين. (Kaur, 2016, 8305).

كما تهدف جودة الحياة المهنية إلى إيجاد بيئة عمل آمنة للعاملين، وذلك من خلال الاهتمام بحقوقهم وتوفير الرواتب والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية المناسبة، وإتاحه الفرصة لهم للمشاركة في اتخاذ القرارات، فجودة الحياة المهنية لا تهدف فقط إلى زيادة الربح للمنظمة وإنما أيضا جعل المنظمة تتنافس المنظمات الأخرى. (محمد، ٢٠١٦، ٣٤٧).

٣. نظريات جودة الحياة المهنية:

قدم المنظرين في التراث التربوي والنفسي العديد من النظريات في مجال جودة الحياة المهنية، وهذه النظريات التي تشكل أسس جودة الحياة المهنية، ومن هذه النظريات نظريات القيادة، والإدارة، والدافعية والتنظيم، والنظم (Gowrie, 2014)، كما ذكر كل من الحربي والشقران (٢٠١٨) بعض نظريات جودة الحياة المهنية وهي: نظرية الحاجات لماسلو، ونظرية العوامل الدافعية، ونظرية التأثير الاجتماعي، والنظرية العملية المناوئة، ونموذج مظهر الرضا، ونظرية القيمة. وفيما يلي بعض نظريات جودة الحياة المهنية:

أ. نظرية العوامل الدافعية.

تعتبر هذه النظرية من أهم النظريات التي نادى بأهمية تحفيز بيئة العمل وضرورة توفير الحاجات الأساسية للفرد متمثلة في تجنب الألم والنمو النفسي، فقد توصل "هيرزنبيرج" إلى أن أهم العوامل التي تزيد من جودة الحياة المهنية لدى العاملين في بيئة العمل هي العوامل التي تساعد على الرضا عن العمل، وتمثلت في الأداء الناجح للعمل، وتقدير العمل، والمسئولية، والترقية في العمل، ونمو الخبرات والمهارات، وتعد من أهم العوامل في زيادة الرضا عن العمل، وهي التي تحفز العاملين على القيام بالمهام الموكلة إليهم، وبذل قصارى جهدهم. كما توصل أيضا إلى أن هناك بعض العوامل السلبية، ومنها التعليمات التي تصدرها المؤسسة، وطبيعة الاشراف على أداء العاملين، وضعف مستوى الأجور، وضعف العلاقات الاجتماعية بين العاملين، وتعد العوامل الأساسية التي تنادي بها هذه النظرية هي عوامل دافعية نحو بيئة العمل. (الحربي والشقران، ٢٠١٨).

كما توصل "هيرزنبيرج" إلى أن الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي يحدثان بشكل مستقل عن بعضهما البعض، بمعنى أن هناك عوامل معينة في مكان العمل تسبب الرضا الوظيفي، في حين أن مجموعة أخرى مختلفة من العوامل تسبب عدم الرضا، ووفقاً لـ "هيرزنبيرج"

ينبغي أن تسعى منظمة العمل إلى إدخال الدافعية في مكان العمل، وقد مهد هذا الأساس لمفهوم توسيع الوظيفة وإثراء الوظيفة. (Mamedu, 2016).

ب. نظرية الذات

تشير نظرية الذات عمومًا إلى مجمل نظام معقد ومنظم وديناميكي من المعتقدات والمواقف والآراء المكتسبة، والتي يعتقد كل فرد أنها صحيحة بشأن وجوده الشخصي، وتهتم النظرية بمجموعة متنوعة من الطرق للتفكير في الذات، وبالتالي فهي تشمل اثنين من أكثر المصطلحات المستخدمة على نطاق واسع والمعروفة، وهما مفهوم الذات وتقدير الذات، وفي ضوء نظرية الذات فإن سلوك العاملين يعتمد على التكامل بين الذاتية والتصورات الموقفية للعمل وهذا هو الأساس الذي تقوم عليه مبادئ جودة الحياة المهنية وبالتالي تحقيق الهدف، وأكدت الدراسات الحالية حول تحقيق الذات والأهداف أن الموظفين المعتمدين على المعرفة يتصرفون بطرق تزيد من قيمة التبادل مع مؤسساتهم. (Mamedu, 2016).

٤. أهمية جودة الحياة المهنية:

تظهر أهمية جودة الحياة المهنية من خلال مساعده الفرد على اشباع حاجاته وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة كما حددتها المتطلبات الوظيفية، وتعد أيضا عنصر أساسي نحو زيادة انتاجية الفرد، وذلك بسبب شعوره بالانتماء، وقناعاته بما يعمل، وأن جودة الحياة المهنية تساعد الفرد على تحقيق أهدافه واشباع حاجاته المهنية. (الحربي والشقران، ٢٠١٨، ٢٢٦).

وقد نتائج أشارت العديد من الدراسات إلى أن جودة الحياة المهنية تعد واحدة من أهم أدوات إدارة الموارد البشرية وأكثرها فاعلية فقد ثبت أن أبعاد جودة الحياة المهنية ضرورية لتعزيز ثقافة عمل قوية، وتشجيع العاملين على أداء واجباتهم وبذل أقصى جهدهم والذي يترتب عليه الرضا الوظيفي للموظفين، ونمو المؤسسة، وتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعملية والاجتماعية (Pandey & Jah, 2014, 40)، كما تعد جودة الحياة المهنية أحد الأسباب الرئيسية لتحسين الأداء والإنتاجية، ويؤدي تحسين جودة الحياة العملية إلى رفع معنويات الموظفين وتقليل التناقص وخفض معدل دوران العمالة والتغيب عن العمل. (Arif & Ilyas, 2013).

ومن أهم الأسباب التي دفعت منظمات العمل في دول العالم إلى الاهتمام بمفهوم جودة الحياة المهنية ما يلي:

- العمل على زيادة الجودة وشده المنافسة والحرص على خلق عميل دائم.
- هروب العمال وارتفاع مستوى ضغوط العمل الكمية والكيفية.
- محدودية تصميم الوظائف والذي يقتصر على تلبية الحاجة الي كسب المعيشة وعدم قدرتها على إشباع حاجات الفرد لتحقيق ذاته وطموحاته المهنية (حسين وآخرون، ٢٠١٠، ٢).

وبالنسبة للدراسات السابقة التي تناولت جودة الحياة المهنية ، فهدفت دراسة Louis (1998) إلى التعرف على تأثير جودة الحياة المهنية على الالتزام بالعمل والشعور بالكفاءة لدى المعلمين في المدارس الثانوية، وتم تطبيق أدوات الدراسة في ثماني مدارس، ومن خلال مراجعة مؤشرات جودة الحياة المهنية في التراث التنظيمي تم تحديد سبعة معايير تتوافق مع ما تم عرضه في التراث النظري التعليمي، وهي: الشعور بالاحترام، التأثير، الزمالة، تطوير المهارات، المصادر أو الموارد، التغذية الراجعة، التطابق بين الاهداف الشخصية وأهداف المدرسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: تمثل أبعاد جودة الحياة المهنية السبعة ما يزيد عن ٢٥% من التباين في الالتزام لدى المعلمين والأبعاد الأكثر تأثيراً هي: الاحترام وتطوير المهارات، التغذية الراجعة والموارد، وأن القدرة على تطوير المهارات هي الأكثر ارتباطاً بالالتزام بالعمل، بينما تمثل أبعاد جودة الحياة المهنية ٦٢% من التباين في الكفاءة، وهو أكثر من نموذج الالتزام، والأبعاد الأكثر تأثيراً على الكفاءة كانت: الاحترام، وتطوير المهارات، بينما وجد أن التغذية الراجعة ليس لها دلالة، أما التأثير وتطابق الأهداف فهما دالان عند مستوى دلالة ٠,٠١، وهذا يؤكد على أن وجود قاعدة قيمية قوية في المدرسة ليس مهم فقط للطلاب وإنما أيضاً للمعلمين، وأن إعادة هيكلة البناء المدرسي يمكن أن يزيد من التزام المعلمين وشعورهم بالكفاءة، وأيضاً يوفر بيئة عمل أفضل للمعلمين.

كما سعت دراسة كل من (Baleghizadeh and Gordani, 2012) الى التحقق من العلاقة بين جودة الحياة المهنية والدافعية لدي عينة من المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من ١٦٠ معلماً من معلمي اللغة الإنجليزية بالمرحلة الثانوية، واعتمدت الدراسة على مقياس الدافعية، ومقياس جودة الحياة المهنية (Walton, 1973) ، وكشفت نتائج الدراسة عن أن المعلمين يتمتعون بمستوى متوسط من جودة الحياة المهنية، ومستوى متوسط إلى منخفض من

الدافعية، وأن هناك علاقة كبيرة بين جودة الحياة العملية والدافعية ، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على رفع مستوى الدافعية وجودة الحياة المهنية لدى معلمي اللغة الانجليزية.

وأجرى كل من (Arif and Ilyas (2013 هدف إلى استكشاف الأبعاد المختلفة لجودة الحياة العملية والتي تؤثر على حياة واتجاهات معلمي الجامعات الخاصة في لاهور بباكستان، وتكونت عينة الدراسة من ٣٦٠ من المعلمين في الجامعات الخاصة، وكشفت نتائج الدراسة على أن القيمة المتصورة للعمل، ومناخ العمل، والتوازن بين العمل والحياة، والرضا عن العلاقات في الحياة كانت العوامل الرئيسية التي شكلت مواقف العمل وتصورات المعلمين للجودة الشاملة لحياة العمل، وقدمت الدراسة مساهمة علمية وعملية حيث تسلط المساهمة العلمية الضوء على أن التركيبات السائدة لجودة الحياة المهنية تلعب دوراً مهماً في تشكيل المواقف تجاه العمل والحياة وعلاقات معلمي الجامعات الخاصة، وعلى المستوى العملي تشير الدراسة إلى الآثار المحتملة لعدم الرضا وعدم التوازن في التزام الموظف ومشاركته، وحتى سمعة الجامعة.

وهدفت دراسة (Gowrie (2014 إلى التعرف على العوامل المدركة التي تؤثر على جودة الحياة المهنية لدى معلمي المدارس الابتدائية في إحدى المناطق التعليمية Trinidad and Tobago، وكذلك العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية وعوامل جودة الحياة المهنية، وتكونت عينة الدراسة من ٤٠٥ معلماً تم اختيارهم بطريقة عشوائية من ثلاثون مدرسة حكومية، واعتمدت الدراسة على مقياس جودة الحياة المهنية الذي شمل ستة عوامل لجودة الحياة المهنية وهي التكامل الاجتماعي في مكان العمل، الخصائص الخارجية، القضايا المتعلقة بالطالب، والخصائص الفردية الجوهرية، وبيئة العمل، والعلاقات الجماعية، أسفرت نتائج الدراسة عن وجود مجموعة من العوامل الدافعية أو التحفيزية التي تؤثر بدرجة كبيرة على جودة الحياة المهنية لدى المعلمين وتتمثل في تقدير الذات الايجابي، وتحقيق الذات، والشعور بالإنجاز، والروح المعنوية المرتفعة، وحرية التعبير عن الاهتمامات، وكذلك اعتبر المعلمون عوامل المشاركة في اتخاذ القرارات، والقيادة الفعالة، أنماط الاتصال، وكفاية الموارد ذات أهمية في تحديد جودة الحياة المهنية، وأكدت الدراسة على أن عوامل العلاقات الانسانية لجودة الحياة المهنية كالتكامل الاجتماعي، والخصائص الجوهرية، والقضايا المتعلقة بالطلاب كانت أكثر أبعاد جودة الحياة المهنية أهمية للمعلمين.

وهدف دراسة كل من (Mohammadi and Taheri 2017) إلى فحص العلاقة بين جودة الحياة المهنية والرفاهية النفسية لمعلمي المدارس الثانوية في مدينة غالي جانج (في إيران)، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع معلمي المرحلة الثانوية بمدينة غالي وعددهم ١٩٠ معلمًا، وتكونت عينة الدراسة من ١٢٧ معلمًا، وتم استخدام عينة عشوائية بسيطة، واعتمدت الدراسة على مقياس جودة الحياة المهنية (Waltonm 1973) ومقياس الرفاهية النفسية، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية والرفاهية النفسية لدى عينة الدراسة.

كما هدفت دراسة كل من عثمانى ومرنيز (٢٠١٩) إلى الكشف عن البنية العاملية لمقياس جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية في البيئة الجزائرية، وتم تطبيق المقياس المكون من ٣٠ عبارة على عينة مكونة من ٢٥٠ معلم ومعلمة، وقد توصلت الدراسة لأدلة تدعم البناء العاملية للمقياس كنموذج سداسي العوامل يُفسر ٦٤,٥٥% من التباين الكلي، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن مفهوم جودة الحياة المهنية لدى المعلمين مفهوم متعدد العوامل يتضمن ستة عوامل وهي: الحياة داخل وخارج العمل، طبيعة العمل، العلاقات، الحوافز، الإدارة المدرسية، ظروف العمل.

كما هدفت دراسة محمود (٢٠٢٠) إلى التعرف على الدور الوسيط لكل من رأس المال النفسي والامتتان في العلاقة بين جودة الحياة المهنية المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين في المرحلة الإعدادية، وتكونت عينة الدراسة من ٣٠٠ معلمًا ومعلمة بالمرحلة الإعدادية، واعتمدت الدراسة على مقياس جودة الحياة المهنية المدركة، ومقياس الهناء الذاتي، ومقياس الامتتان، ومقياس رأس المال النفسي وجميعهم من إعداد الباحثة، كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من الامتتان والهناء الذاتي وجودة الحياة المهنية المدركة ورأس المال النفسي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية، وأن رأس المال النفسي يؤثر كمتغير مستقل تأثير مباشر على كل من الامتتان والهناء الذاتي، كما يؤثر الامتتان كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع، وتؤثر جودة الحياة المهنية المدركة كمتغير مستقل تأثيرا مباشرا على كل من الهناء الذاتي والامتتان كمتغيرين تابعيين، وتؤثر جودة الحياة المهنية المدركة كمتغير مستقل تأثيرا غير مباشر على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال رأس المال النفسي والامتتان كمتغيرين وسيطين، ويمكن نمذجة العلاقة بين جودة الحياة المهنية المدركة كمتغير مستقل على

الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية.

وتم فحص جودة الحياة المهنية وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمي التربية

الخاصة في بعض الدراسات والبحوث، فهدفت دراسة (Al-Zboon, et al. (2015 إلى التعرف على مستوى درجة جودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالأردن، والتعرف على الفروق بين الذكور والإناث على مقياس جودة الحياة المهنية، وتكونت العينة من ١٣٣ معلماً من معلمي التربية الخاصة بالأردن (٢٨ معلماً، ١٠٥ معلمة)، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس جودة الحياة المهنية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى تمتع أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة من جودة الحياة المهنية، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على مقياس جودة الحياة المهنية .

وسعت دراسة محمد (٢٠١٦) إلى التحقق من آثار التفاعل بين كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة الحياة المهنية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من ٣٣٢ معلماً من معلمي التربية الخاصة، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس مؤشرات جودة الحياة المهنية ومقياس مؤشرات الشعور بالسعادة و مقياس الذكاء الروحي وجميعهم من إعداد الباحث، وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية: وجود تأثير دال احصائياً لتفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة الحياة المهنية لدى عينة الدراسة، ووجود علاقة بين جودة الحياة المهنية والسعادة كما وجدت علاقة بين جودة الحياة المهنية والذكاء الروحي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدى معلمي المكفوفين والصم والتربية الفكرية، ولكن توجد فروق بينهم في الذكاء الروحي ولا توجد فروق بينهم في السعادة، كما تسهم كلا من السعادة والذكاء الروحي في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة الدراسة.

وهدف دراسة كل من محمد ومحمد (٢٠١٨) إلى بحث العلاقة بين كفاءة التمثيل المعرفي وجودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، والفروق في كفاءة التمثيل المعرفي وجودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لكل من النوع وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي ونوع الفئة التي يتعامل معها معلم التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة ٨٠ معلماً للتربية الخاصة (١٤ معلماً للمكفوفين، ٤١ معلماً للصم، ٢٥ معلم تربية فكرية) من معلمي محافظة البحر الأحمر والعاملين بمدارس التربية الخاصة. واستخدما الباحثان الأدوات

الآتية مقياس وجودة الحياة المهنية لمعلم التربية الخاصة، مقياس كفاءة التمثيل المعرفي: إعداد الباحثان، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطيه قوية بين مؤشرات كفاءة التمثيل المعرفي وجودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات في كفاءة التمثيل المعرفي وجودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لكل من النوع وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي ونوع الفئة التي يتعامل معها معلم التربية الخاصة، توجد فروق دالة إحصائية في وجودة الحياة المهنية بين مرتفعي ومنخفضي كفاءة التمثيل المعرفي وأبعادها لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة لصالح مرتفعي كفاءة التمثيل المعرفي، يمكن التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة من خلال مؤشرات كفاءة التمثيل المعرفي لديهم وتم استنتاج أن أكثر المنبئات بجودة الحياة المهنية على الترتيب (الربط، الاحتفاظ، التوليف، الاشتقاق، التوظيف).

وهدفنا دراسة جنيدى (٢٠٢٠) إلى معرفة جودة الحياة المدرسية لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة وعلاقتها بالمرونة النفسية والسلوك الإيجابي، وتكونت العينة من ٥٤ معلماً من معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة بمحافظة البحيرة، وتراوح أعمارهم بين ٢٦ إلى ٥٨ سنة، وتم استخدام مقياس جودة الحياة المدرسية إعداد: الباحث، ومقياس المرونة النفسية، ومقياس السلوك الإيجابي، وتم التوصل إلى وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين جودة الحياة المدرسية والمرونة النفسية لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة وبين جودة الحياة المدرسية والسلوك الإيجابي، وتوجد فروق دالة إحصائية بين معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة (الذكور والإناث) في جودة الحياة المدرسية لصالح المعلمات، ويمكن التنبؤ بجودة الحياة المدرسية لمعلمي التلاميذ ذوي الإعاقة من خلال معرفة المرونة النفسية والسلوك الإيجابي لديهم.

ويتضح مما سبق عرضه من دراسات تناولت مفهوم جودة الحياة المهنية لدى المعلمين قلة الدراسات العربية إلى تناولت هذا المتغير مقارنة بالدراسات الأجنبية، كما يتضح أيضاً قلة الدراسات التي أجريت على معلمي التربية الخاصة مقارنة بالمدارس العادية، لذلك اهتم البحث الحالي بتوفير مقياس لقياس جودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الفكرية يعتمد عليه الباحثين والمرشدين التربويين.

فروض البحث:

١- يتمتع مقياس جودة الحياة المهنية بدرجة صدق جيدة لدى عينة من معلمي التربية الفكرية.

٢- يتمتع مقياس جودة الحياة المهنية بدرجة ثبات جيدة لدى عينة من معلمي التربية الفكرية.

٣- يتمتع مقياس جودة الحياة المهنية بدرجة اتساق داخلي جيدة لدى عينة من معلمي التربية الفكرية.

إجراءات البحث:

١- منهج البحث:

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي، من خلال استخدام الأسلوب العاملي والارتباطي وذلك لملاءمتها لأهداف البحث الحالي، حيث تم استخدام الأسلوب العاملي للتعرف على البنية العاملية للمقياس، أما الأسلوب الارتباطي فيوضح إلى أي مدى يمكن أن يرتبط متغيران أو أكثر ببعضهما.

٢- عينة البحث:

تكونت عينة الدراسة من ١٠٠ معلم ومعلمة من معلمي مدارس التربية الفكرية بواقع ٨٠ معلماً، و ٢٠ معلمة، تراوحت أعمارهم بين ٢٩ - ٤٩ عاماً، بمتوسط عمري قدره ٣٧,٦٩٣ سنة، وانحراف معياري ٤,٢٦٠

٣- أداة البحث:

مقياس جودة الحياة المهنية The Work-Related Quality of Life (WRQoL2) إعداد كل من Easton and Van Laar, (2018) ترجمة الباحثة

١. وصف المقياس:

مقياس جودة الحياة المهنية عبارة عن مقياس نفسي يستخدم لقياس جودة الحياة المهنية المدركة والتي تتكون من (٣٢) عبارة، يتميز بخصائص قياس نفسية أفضل، قام عدد من الباحثين بترجمته واختبار صلاحيته للاستخدام في مجتمعاتهم (Wang & Zhang, 2022; Garzaro et al., 2020; Mazloui et al., 2017) وقد توصلوا إلى أن المقياس يمتلك خصائص سيكومترية كأداة مناسبة لتقدير جودة الحياة المهنية.

وجدير بالذكر أن هذا المقياس يتسم بوضوح عباراته وقلة عددها مقارنة ببعض المقاييس التي يصل عدد عباراتها لـ ٥٠ عبارة، وشموله لمعظم العوامل التي تؤثر على جودة الحياة المهنية، وعدم تفصيلها لجوانب العمل الدقيقة مما يجعله قابل للاستخدام في بيئات عمل مختلفة.

وتتضمن **جودة الحياة المهنية** سبعة أبعاد وهي: الرضا عن الوظيفة أو المهنة، التحكم في العمل، ظروف العمل، الاجهاد في العمل، الرفاهية العامة، الارتباط بالعمل، التوازن بين العمل والمنزل (Van Laar et al., 2007). وفيما يلي توزيع العبارات على الأبعاد السبعة:

- الرضا عن الوظيفة أو المهنة وعباراته (١-٣-٨-١١-١٨-٢٠)
- ظروف العمل وعباراته (١٣-١٦-٢٢-٣١)
- الاجهاد في العمل وعباراته (٧-١٩-٢٤-٢٩)
- التحكم في العمل وعباراته (٢-١٢-٢٣-٣٠)
- الرفاهية العامة وعباراته (٤-٩-١٠-١٥-١٧-٢١).
- التوازن بين العمل والمنزل وعباراته (٥-٦-١٤-٢٥).
- الارتباط بالعمل وعباراته (٢٦-٢٧-٢٨)

وفيما يلي توضيح لكل بعد من أبعاد المقياس كما ذكرها كل من (Easton and (2018 Van Laar:

- **الرضا عن المهنة أو الوظيفة (JCS) Job and Career Satisfaction**: يعكس الرضا عن المهنة في المقياس الحالي الدرجة التي يشعر بها الموظفون بأن مكان العمل يوفر لهم أفضل الأشياء في العمل أو الأشياء التي تجعل الموظف يشعر بالرضا مثل تحقيق التنمية الشخصية، والترقية وتقدير الذات المرتفع، ووضوح الاهداف وغيرها، ويجيب عن التساؤل إلى أي مدى توافق على شعورك بشكل عام بالسعادة لقدرتك على القيام بعملك؟

- **ظروف العمل (WCS) Working Conditions :** وتعكس ظروف العمل الدرجة التي يلبي بها مكان العمل المتطلبات الأساسية للموظفين أو درجة رضا الموظفين عن الموارد الأساسية وظروف العمل المادية المتمثلة في الضوضاء، درجة الحرارة، ساعات العمل، الأدوات والمعدات، والامن والسلامة اللازمة للقيام بعملهم بفاعلية. ويجب عن التساؤل الى أي مدى تشعر بأنك راضي عن ظروف العمل في مؤسستك؟
- **الاجهاد في العمل (SAW) Stress at Work :** ويشير الاجهاد في العمل إلى درجة إدراك الموظفين للضغوط في العمل على أنها مفردة ومبالغ فيها وغير محتملة أم إنها مقبولة ومحتملة، ويجب عن التساؤل إلى أي مدى تشعر بأنك موافق على التعرض للضغوط في العمل؟
- **التحكم في العمل: (CAW) Control at Work :** يعكس عامل التحكم الشخصي في العمل المستوي الذي يشعر فيه الموظف أنه يمكنه ممارسة ما يعتبره مستوي مناسب من التحكم في بيئة العمل بما في ذلك المساهمة في صنع القرارات التي تؤثر عليهم، والذي يسهم في خفض الشعور بالضغط والاجهاد، ويجب عن التساؤل إلى أي مدى تشعر بأنك تشارك في القرارات التي تؤثر عليك في العمل؟
- **الرفاهية العامة: (GWB) General Well-Being :** وتتمثل الرفاهية العامة في شعور الموظفين بتمتعهم بالصحة النفسية والجسدية العامة والشعور بالسعادة والرضا عن النفس وعن الحياة حيث تتأثر الرفاهية العامة بالعمل وتؤثر فيه، ويجب عن التساؤل إلى أي مدى تشعر بأنك راضي عن الحياة ككل؟
- **التوازن بين المنزل والعمل (HWI) Home-Work Interface :** يقاس التفاعل بين المنزل والعمل في المقياس الحالي بالدرجة التي ينظر بها الموظف الى صاحب العمل (مدير المدرسة) على أنه يدعم أسر الموظفين وحياتهم المنزلية من خلال تفهمه ومحاولة مساعدة الموظفين على مواجهة الضغوط خارج نطاق العمل وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية (العمل والمنزل)، ويجب عن التساؤل إلى أي مدى تشعر أن المدرسة تفهم وتحاول مساعدتك على مواجهة الضغوط خارج العمل؟

- الارتباط بالعمل (EEN) Employee Engagement : ويشير الارتباط بالعمل الى شعور الموظفين بأنهم يقدرون ويفتخرون بالمؤسسة التي يعملون بها، ومدى ارتباطهم بالمؤسسة وقيمها، ويجيب عن التساؤل إلى أي مدى تشعر بأنك تقدر وتفخر بالمؤسسة التي تعمل بها؟.

٢. تصحيح المقياس

يتكون المقياس من (٣٢) عبارة أمام كل عبارة خمسة بدائل وهي (لا أوافق بشدة - لا أوافق - محايد - أوافق - أوافق بشدة) تأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) على الترتيب وذلك في حالة العبارات الايجابية أما العبارات السلبية وأرقامها (٧, ٩, ١٩, ٢٤, ٢٩) فتأخذ الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) على الترتيب، وينبغي الإشارة إلى أن العبارة رقم (٣٢) لا يتم حسابها أثناء تسجيل الدرجات فهي تُعبر عن تصور الفرد للجودة الشاملة للحياة العملية، وتوزع باقي العبارات (٣١) على الأبعاد السبعة للمقياس.

نتائج البحث:

١- نتائج الفرض الأول:

والذي ينص على: "يتمتع مقياس جودة الحياة المهنية لدى عينة من معلمي التربية الفكرية بدرجة صدق جيدة"، وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم الاعتماد على حساب صدق المقياس بعدة طرق، ومنها:

صدق التحليل العاملي الاستكشافي: تم حساب الصدق عن طريق التحليل العاملي الاستكشافي لأبعاد المقياس بطريقة المكونات الأساسية principal components، واعتبر التشعب الملائم الذي يبلغ (٠,٣) فأكثر وفقاً لمحك جيلفورد"، وكانت نسبة التباين الإجمالية ٦٨,٦٣٦% وجدول ١ يوضح العوامل والتباين والجذر الكامن الخاص بكل عامل، ونسبة التشعب والشيوع لكل عامل.

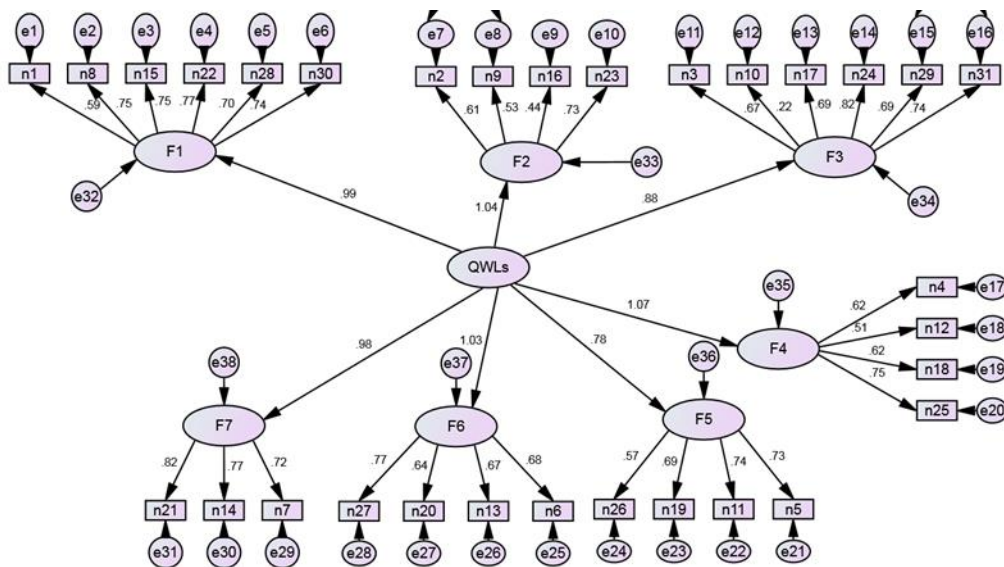
جدول ١ نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لأبعاد مقياس جودة الحياة المهنية (ن=١٠٠)

البعد	التشعب	الشيوع
الرضا عن العمل	٠,٨٣٠	٠,٦٨٩
التحكم في العمل	٠,٨١٩	٠,٦٧١
الرفاهية العامة	٠,٨٠٦	٠,٦٥٠

التوازن بين العمل والمنزل	٠,٨٨٣	٠,٧٨٠
الإجهاد في العمل	٠,٨٥٩	٠,٧٣٧
ظروف العمل	٠,٨٣٧	٠,٧٠١
الارتباط بالعمل	٠,٧٦٠	٠,٥٧٧
الجذر الكامن=٤,٨٠٥	التباين = ٦٨,٦٣٦ %	
قياس الملائمة KMO	اختبار Bartlett=٥٢٥,٨١٢ الدلالة=٠,٠٠٠	
	٠,٨٨٨=	

يتضح من نتائج التحليل العاملي الاستكشافي تشعب ابعاد المقياس على بعد عام بنسبة تباين اجمالية عالية مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة صدق جيدة.

صدق التحليل العاملي التوكيدي: تم حساب التحليل العاملي التوكيدي للمقياس، من خلال استخدام برنامج (25) Amos باستخدام طريقة Maximum Likelihood وقد حقق النموذج الموضح بالشكل التالي أفضل جودة مطابقة للبيانات، والشكل ٢ يوضح النموذج المقترح للمقياس



شكل ٢ نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة المهنية

ويوضح جدول ٢ مؤشرات جودة المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة المهنية:

جدول ٢ جودة المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة المهنية (ن=١٠٠)

مؤشرات حسن المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
النسبة بين مربع كاي ودرجة الحرية (X^2/df)	٢,٠١٠	من ٣ - ٠
مؤشر المطابقة الترايدي (IFI)	٠,٨٧٨	
مؤشر حسن المطابقة المقارن (CFI)	٠,٨٧٦	من ١ - ٠,٩٠
مؤشر توكر-لويس (TLI)	٠,٨٥٥	
جذر متوسطات مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	٠,٠٨	من ٠,٠٨ - ٠
الجذر التربيعي لمربع متوسطات البواقي (RMR)	٠,٠٦٩	
مؤشر محك المعلومات للنموذج الحالي (AIC)	٩٩٢	تكون قيمته للنموذج الحالي أقل
مؤشر محك المعلومات للنموذج المشيع (AIC)	٩٩٥	من النموذج المشيع

يتضح من جدول ٢ أن نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة المهنية قد حظي بمؤشرات جودة مطابقة مقبولة؛ حيث وقعت معظم المؤشرات في المدى المثالي لها؛ مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة صدقٍ عالية، مما يشير إلى صحة الفرض الأول.

نتائج الفرض الثاني:

وينص الفرض الثاني على " يتمتع مقياس جودة الحياة المهنية لدى عينة من معلمي التربية الفكرية على درجة ثبات جيدة"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم الاعتماد ثبات المقياس من معمل ثبات الفا ومعامل ثبات اوميجا، وهما:

معامل الفا: تم حساب ثبات الفا بعد حذف درجة العبارة وهي كما في جدول ٣:

جدول ٣ معامل ثبات الفا لكل عبارة بعد حذف درجة العبارة من مقياس جودة الحياة المهنية (ن=١٠٠)

العبارة	معامل الفا بعد حذف العبارة	العبارة	معامل الفا بعد حذف العبارة	العبارة	معامل الفا بعد حذف العبارة
١	٠,٩٥٤	١١	٠,٩٥٥	٢١	٠,٩٥٣
٢	٠,٩٥٤	١٢	٠,٩٥٥	٢٢	٠,٩٥٣
٣	٠,٩٥٤	١٣	٠,٩٥٤	٢٣	٠,٩٥٣
٤	٠,٩٥٣	١٤	٠,٩٥٣	٢٤	٠,٩٥٣
٥	٠,٩٥٥	١٥	٠,٩٥٣	٢٥	٠,٩٥٣
٦	٠,٩٥٤	١٦	٠,٩٥٥	٢٦	٠,٩٥٤
٧	٠,٩٥٣	١٧	٠,٩٥٤	٢٧	٠,٩٥٣
٨	٠,٩٥٣	١٨	٠,٩٥٣	٢٨	٠,٩٥٣
٩	٠,٩٥٤	١٩	٠,٩٥٤	٢٩	٠,٩٥٤
١٠	٠,٩٥٩	٢٠	٠,٩٥٤	٣٠	٠,٩٥٣
الفا للمقياس = ٠,٩٥٥			٣١	٠,٩٥٤	

يتضح من خلال جدول ٣ ارتفاع معاملات الفا لعبارات المقياس والدرجة لكلية حيث إن جميع القيم أعلي من ٠,٧، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجات ثبات مرتفعة في البحث الحالي.

معامل ثبات اوميجا: تم حساب ثبات المقياس بمعامل ثبات اوميجا وكانت كالتالي:

جدول ٤ معامل ثبات اوميجا لمقياس جودة الحياة المهنية (ن=١٠٠)

المتغير	معامل اوميغا
الرضا عن العمل	٠,٨٦٧
التحكم في العمل	٠,٧١٧
الرفاهية العامة	٠,٨٠٢
التوازن بين العمل والمنزل	٠,٧٣٣
الإجهاد في العمل	٠,٧٧٣
ظروف العمل	٠,٧٩٤
الارتباط بالعمل	٠,٨١٩
المقياس ككل	٠,٩٥٦

يتضح من نتائج جدول ٤ ارتفاع قيم معاملات ثبات اوميغا الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس حيث جاءت القيم أعلي من ٠,٧ مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة ثبات مرتفعة، مما يشير إلى صحة الفرض الثاني.

نتائج الفرض الثالث:

والذي ينص على "يتمتع مقياس جودة الحياة المهنية لدى عينة من معلمي التربية الفكرية بدرجة اتساق داخلي جيدة"، وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم حساب الاتساق الداخلي، وذلك على النحو التالي:

تم حساب الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة المهنية من خلال حساب معامل الارتباط بين العبارة والدرجة البعد الذي تنتمي له كما في جدول، كما تم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد مع بعضها البعض والدرجة الكلية كما في جدول ٥:

جدول ٥ معاملات الارتباط بين العبارة ودرجة البعد التي تنتمي له لمقياس جودة الحياة المهنية (ن=١٠٠)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	البعد الثالث	معامل الارتباط
١	٠,٦٤٨**	١١	٠,٧٧٩**	٢١	٠,٨٨٦**
٢	٠,٧٥٧**	١٢	٠,٧٤٢**	٢٢	٠,٨٢٠**
٣	٠,٧٠٢**	١٣	٠,٧٥٣**	٢٣	٠,٧٠٦**
٤	٠,٧٧١**	١٤	٠,٨٥٥**	٢٤	٠,٧٦٣**
٥	٠,٧٢٧**	١٥	٠,٧٧١**	٢٥	٠,٧٤٣**

٦	**٠,٧٤٠	١٦	**٠,٧٣٢	٢٦	**٠,٧٨٧
٧	**٠,٨١٢	١٧	**٠,٧١٠	٢٧	**٠,٨٢٢
٨	**٠,٧٧٩	١٨	**٠,٧٢٥	٢٨	**٠,٧٩٣
٩	**٠,٧٧٨	١٩	**٠,٧٩٤	٢٩	**٠,٧٦٢
١٠	**٠,٥٠٩	٢٠	**٠,٨١٦	٣٠	**٠,٨٠٨
				٣١	**٠,٨٥٩

** دالة عند مستوى ٠,٠١

ويوضح جدول ٦ معاملات الارتباط بين الأبعاد مع بعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس:

جدول ٦ معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس جودة الحياة المهنية والدرجة الكلية (ن=١٠٠)

المتغير	الرضا عن العمل	التحكم في العمل	الرفاهية العامة	التوازن بين العمل والمنزل	الإجهاد في العمل	ظروف العمل	الارتباط بالعمل
الرضا عن العمل							
التحكم في العمل	**٠,٧٥٥						
الرفاهية العامة	**٠,٧٨٥	**٠,٥٦٨					
التوازن بين العمل والمنزل	**٠,٨٢٧	**٠,٧٣٠	**٠,٧٥٥				
الإجهاد في العمل	**٠,٦٠٩	**٠,٥٠٠	**٠,٥٠٤	**٠,٦٩٦			
ظروف العمل	**٠,٨٢٠	**٠,٧٤٣	**٠,٦٥٩	**٠,٨٢٨	**٠,٦٣٧		
الارتباط بالعمل	**٠,٨٣٥	**٠,٧١٤	**٠,٦٠١	**٠,٧٥٨	**٠,٦٣٢	**٠,٨٥٣	
المقياس ككل	**٠,٩٤٠	**٠,٨١٤	**٠,٨٣٥	**٠,٩٢٤	**٠,٧٤٦	٠,٩٠٥	**٠,٨٧٦

يتضح من نتائج جدول ٦ تمتع المقياس باتساق داخلي جيد مما يشير إلى تحقق الفرض الثالث.

الصورة النهائية للمقياس:

تكونت الصورة النهائية للمقياس من ٣٢، ٣١ عبارة منها موزعة على سبعة أبعاد وهي الرضا عن العمل، والتحكم في العمل، والرفاهية العامة، والتوازن بين العمل والمنزل، والإجهاد في العمل، وظروف العمل، والارتباط بالعمل، تم تصحيحها بشكل خماسي (١-٢-٣-٤-٥)،

والعبارة ٣٢ عبارة تأكيدية، تشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع جودة الحياة المهنية وتشير الدرجة المنخفضة على المقياس إلى انخفاض جودة الحياة المهنية.

توصيات ومقترحات البحث:

١- تبني المقياس وتطبيقه في الدراسات والبحوث العربية التي تتناول جودة الحياة المهنية لدى الموظفين كأداة تشخيصية؛ للكشف على مستوى جودة الحياة المهنية، وعلاقتها بمتغيرات مختلفة.

٢- إجراء دراسات للكشف عن درجة ومستوى جودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بصفة عامة ومعلمي التربية الفكرية بصفة خاصة، ومن ثم اقتراح تدخلات إرشادية وعلاجية تسهم في تنمية مستوى جودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الفكرية.

المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية

- جاد الرب، سيد محمد. (٢٠٠٨). *جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الاعمال العصرية*. دار الفكر العربي.

- جنيدى، السيد أحمد (٢٠٢٠). *جودة الحياة المدرسية لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة وعلاقتها بالمرونة النفسية والسلوك الإيثاري لديهم*. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، ١٧(1A)، 209١٧٣-٦، ص ص ٢٠٢-٣٠٢.

- الحربي، سميرة مرشد والشقران، رامي بن ابراهيم بن عبد الرحمن. (٢٠١٨، أكتوبر). *مستوى جودة حياة العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة ام القرى*. رابطة التربويين العرب، (١٠٢)، ٢١٥-٢٨٥.

- حسين، منال زكريا، محمد، محمد سعد، وبدر، خالد عبد المحسن. (٢٠١٠، أبريل). *كفاءة الذات العامة المدركة كمتغير معدل للعلاقة بين نوعية حياة العمل*

والاحتراق النفسي لدى عينة من النساء العاملات. دراسات نفسية(تصدر عن رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية)، ٢٠، (٢)، ١٩٧-٢٢٥.

- زناتي، أمل محسوب ، وأحمد، هالة عبد المنعم.(٢٠١٣، يونيو). جودة حياة العمل لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمصر في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد. المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة يصدر عن الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ١٦ (٤١)، ٢٤٣-٣٢٠.

- صالح، أماني عبدالنواب.(٢٠١٣). واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبدالعزيز. دراسات عربية في التربية وعلم النفس تصدر عن رابطة التربويين العرب، ٢ (٣٩)، ١٥٨-١٨٩.

- عثمانى، عابد، ومرنيز، عفيف. (٢٠١٩، جوان). البنية العاملية لمقياس جودة حياة العمل لدى المعلمين. مجلة دراسات نفسية وتربوية، ١٢ (٢)، ١٥٧-١٧٤.

- عمر، شداني. (٢٠١٨). استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية ودورها في تجويد الحياة المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية. [رسالة دكتوراه غير منشورة]، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف.

- فواتيح، محمد الامين أحمد، ومباركي، بو حفص. (٢٠١٦، جوان). جودة حياة العمل في ظل ادارة الجودة الشاملة. مجلة تنمية الموارد البشرية، (١٢)، ٣٣٧-٣٧٧.

- محمد، رجب أحمد ومحمد، أسامة أحمد (٢٠١٨). كفاءة التمثيل المعرفي وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة العلوم التربوية، ٢ (٤)، ٦٢-١.

- محمد، محمد شعبان أحمد. (٢٠١٦، يناير). أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جوده حياة العمل لدى عينة من معلم التربية الخاصة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس (تصدر عن رابطة التربويين العرب)، ٦٩، ٣٢٥-٣٩٨.

- محمود، جيهان عثمان. (٢٠٢٠). رأس المال النفسي والامتتان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية. المجلة التربوية بجامعة سوهاج، ٧٥، ٩٩-١٧٦.

-الواصل، مزون (٢٠٢١). جودة حياة العمل وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الفكرية. [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية الشرق العربي، الرياض.

ثانيا : المراجع باللغة الإنجليزية

- Al-Zboon, E., Al-Dababneh, K. & Ahmad, J. (2015). Quality of work life: Perceptions of Jordanian special education teacher. *Education*,135(3),380-388.
- Arif, S. & Ilyas, M. (2013). Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan. *Quality Assurance in Education*,21(3),282-298.
- Baleghizadeh, S. & Gordani, Y. (2012). Motivation and Quality of Work Life among Secondary School EFL Teachers, *Australian Journal of Teacher Education*,37(7),30-42.
- Demirbilek, S.& Türkan, Ö. (2008). The Role of Employee Empowerment On Improving the Quality of Work Life. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(1), 47-67.
- Easton, S., & Van Laar, D. (2018). *User manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: a measure of quality of working life*. University of Portsmouth.
- Gowrie, G. (2014). Perceived Factors that Influence Teachers' Quality of Work Life in Primary Schools in One Education District in Trinidad and Tobago, *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)* 1,(10),101-113.
- Hong, k., Tan, K.& Bujang, S. (2010). Relationships Between Work Life Quality Of Teachers With Work Commitment, Stress and Satisfaction: A Study In Kuching, Sarawak, Malaysia. *Technology Journal*,52,1-15.
- Huzzard, T. (2003). The convergence of the quality of working life and competitiveness. *Stockholm: National Institute for Working Life*.
- Ishak, S., Abd Razak, N., Hussin, H., Fhiri , N. & Ishak, A. (2018, January). A Literature Review on Quality Teacher's Working Life.in *MATEC Web of Conferences*,150(05094).

- Kanten, S. & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work Engagement. *Social and Behavioral Sciences*, 62, 360 – 366.
- Kaur, A. (2016). Quality of Work Life. *International Journal of Engineering Science and Computing*, 6(7), 8305-8311.
- Louis, K. (1998). Effects of Teacher Quality of Work Life in Secondary Schools on Commitment and Sense of Efficacy. *School Effectiveness and school improvement*, 9(1), 1-27.
- Mamedu, P. (2016). Quality of Work-life and University Goal Attainment Perception by Academic Staff in the South-south Geopolitical Zone of Nigeria. *American Journal of Educational Research*, 4(20), 1323-1336.
- Manju, N. D. (2014). Quality of Work Life: Perception of School Teachers. *International Journal of Education and Psychological Research*, 3(2), 77-80.
- Martel, J. & Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368.
- Mohammadi, K. & Taheri, A. (2017). Quality of Work Life and Psychological Well-Being of Secondary School Teachers. *Academic Journal of Psychological Studies*, 6, (2,), 53-59.
- Onder, F. & Sarim, M. (2009). The Quality of School Life and Burnout as Predictors of Subjective Well-Being among Teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 9 (3), 1223-1236.
- Ozgenel, M. (2021). The Effect of Quality of Life Work on Organizational Commitment: A Comparative Analysis on School Administrators and Teachers. *Elementary Education Online*, 20(1), 129-144.
- Pandey, A. & Jah, B. (2014). Review and Redefine: Quality of Work Life for Higher Education. *Global Journal of Management and Business Research(A)*, 14(11), 35-41.
- Punia, V. & Kamboj, M. (2013). Quality of Work-life Balance Among Teachers in Higher Education Institutions. *Learning Community*, 4(3), 197-208.

- Sirgy, M., Efraty, D., Siegal, P. & Lee, D. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302.
- Toulabi, Z., Raoufi, M., & Allahpourashra, Y. (2013). Investigating the relationship between teacher s' happiness and the components of working life quality. *Social and Behavioral Sciences*, 84, 691 – 695.

Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The –
Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers.
Journal of adva