



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة إدارة الجودة الشاملة

Journal homepage:

<http://journals.sustech.edu/>



جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة

عبدالرازق عبدالله البوني

صديق محمد أحمد يوسف

أحمد على حسب الرسول محمد

المستخلص:

هدف هذا البحث الى معرفة جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة، ومعرفة ما إذا كانت هنالك فروق تعزوي لمتغير (العمر والخبرة)، واتبع الباحثون المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من (73) من العاملين (14) ذكراً و (59) أنثى، أختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، وطبق الباحثون مقياس جودة الحياة، ومقياس الرضا الوظيفي، و تم التحقق من صدق الأداتين، وعولجت البيانات إحصائياً باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وإختبار (ت) لمجتمع واحد، وإختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وأختبار التحليل الأحادي (أنوفا). وتوصل الباحثون الى النتائج التالية: تتسم جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة بالارتقاء ويتسم الرضا الوظيفي بالارتقاء وتوجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين جودة الحياة وبين الرضا الوظيفي وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة تبعاً لمتغير الخبرة لصالح (هنوات فأكثر) وبناءً على هذه النتائج قدم الباحثون عدداً من التوصيات أهمها: إنشاء مزيد من مراكز التربية الخاصة في المدن والارياف بمواصفات عالية وبيئة عمل ملائمة. الكلمات المفتاحية: مفهوم الذات، الأشباع، نوى الاحتياجات الخاصة.

ABSTRACT

The aim of this research was to determine the quality of life and its relation to job satisfaction among the workers in the special education centers in the state of Al-Jazhira, and to find out whether there were differences of reference for the variable (age and experience). The researchers followed the descriptive approach. The sample consisted of (73) The data were statistically analyzed using the SPSS using the Pearson correlation test factor, and the T test for one community, (T) test for two independent samples, and the analysis test Mono (Anova). The researchers found the following results: The quality of life of workers in the centers of special education in the state of Al-Jazhira is high and job satisfaction is high and there is a positive correlation statistically significant between the quality of life and job satisfaction and there are statistically significant differences in quality of life according to the variable of experience for (3 years and above) Based on these results, the researchers presented a number of recommendations, the most important of which are: the establishment of more centers of special education in cities and rural areas with high specifications and an appropriate working environment.

keywords Self concept, Satisfaction, Special needs

المقدمة:

إن مفهوم جودة الحياة جاء امتداداً للجهود السابقة في علوم أخرى غير علم النفس، حيث انتظمت بدايات المعرفة العلمية لهذا المفهوم في علم الاقتصاد والاجتماع وبالتالي فان دراسة هذا المفهوم من المنظور النفسي قد أكتسبت أهمية كبيرة نتيجة ادراك علماء الاقتصاد والاجتماع وصانعي القرار السياسي، لحقيقة ان الحياة لاتنقاس بالارقام

والاحصائيات، وانما هي في حقيقتها استجابات ومشاعر، فالزيادة في معدلات النمو الاقتصادي وارتفاع متوسط دخل الفرد وتحسن مايقدم له من خدمات ورفاهية، لا يؤدي بالضرورة الى اشباع حاجاته المتنوعة وارضاء طموحاته الشخصية . (ابراهيم ، 2005) .

وقد حظى مفهوم جودة الحياة باهتمام كبير في مجالات الطب وعلم الاجتماع والاقتصاد ، وحديث في مجال علم النفس، وقد ظهر مفهوم جودة الحياة في البداية كمفهوم مكمل لمفهوم (الكم) الذي كانت تسعى اليه جميع المجتمعات باعتباره وسيلة لتحسين ظروف الحياة وتحقيق الرفاهية، وتعددت استخدامات مفهوم الجودة بصورة واسعة في السنوات الاخيرة في جميع المجالات مثل جودة الحياة، وجودة الخدمات، وجودة أحر العمر، وجودة المدرسة، وجودة المستقبل...الخ، واصبحت الجودة هدفا للدراسة والبحث باعتبارها الناتج أو الهدف الاسمى لأى برنامج من برامج الخدمات المقدمة للفرد (هاشم، 2001) .

وأن علم النفس كان من بين العلوم التي اهتمت بجودة الحياة، حيث تم تبني هذا المفهوم في مختلف التخصصات النفسية، النظرية والتطبيقية، فقد كان لعلم النفس السبق في فهم وتحديد المتغيرات المؤثرة على جودة حياة الانسان، إن جودة الحياة هي في النهاية تعبير عن الادراك الذاتي لتلك الجودة (البهادلي ،كاظم، 2006). وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة السمة العامة لجودة الحياة والرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة وعلاقتها ببعض المتغيرات .

مشكلة الدراسة :

تتلخص اشكالية البحث في السؤال الرئيس التالي: ما هي السمة العامة لجودة الحياة والرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة وعلاقتها ببعض المتغيرات ووتتفرع من السؤال الرئيس الاسئلة الفرعية التالية :

1. ما هي السمة العامة لجودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة ؟
2. ما هي السمة العامة للرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة ؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة والرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة بين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة تعزى لمتغير الخبرة ؟

أهمية الدراسة :

1. تقديم بحث علمي يمكن أن يكون انطلاقا لبحوث أخرى في نفس المجال ويتوقع ان يشكل هذا البحث اضافة نظرية علمية لمجال البحث.
2. من المتوقع ان تساهم نتائج هذا البحث في تطوير بيئة العمل والعاملين في مراكز التربية الخاصة .

أهداف الدراسة :

1. التعرف على السمة العامة لجودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة .
2. التعرف على السمة العامة للرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة .
3. التعرف على العلاقة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة .
4. التعرف على الفروق في جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة التي تعزى لمتغير الخبرة .

فروض الدراسة :

1. تتسم جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة بالارتفاع .
 2. يتسم الرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة بالانخفاض .
 3. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة والرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة .
 4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة تعزى لمتغير الخبرة.
- حدود الدراسة :
- الحدود الزمانية : 2016-2017م
- الحدود المكانية : مراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة .
- مصطلحات الدراسة :
- جودة الحياة :

هى حالة شعورية تجعل الفرد يرى نفسه قادرا على اشباع حاجاته المختلفة (الفطرية والمكتسبة) والاستمتاع بالظروف المحيطة به(البهادلي، كاظم، 2006).

إجرائيا : هو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المفحوص في مقياس جودة الحياة المستخدم في البحث الحالي .
الرضا الوظيفي:

هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه. (العديلي، 1984، ص 189) .

إجرائياً :

هو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المفحوص في مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في البحث الحالي.
الاطار النظري والدراسات السابقة :

جودة الحياة :

إن علم النفس كان من بين العلوم التي اهتمت بجودة الحياة، حيث تم تبني هذا المفهوم في مختلف التخصصات النفسية، النظرية والتطبيقية، فقد كان لعلم النفس السبق في فهم وتحديد المتغيرات المؤثرة على جودة حياة الانسان، إن جودة الحياة هى في النهاية تعبير عن الادراك الذاتي لتلك الجودة (البهادلي، كاظم، 2006).

ويرتبط مصطلح جودة الحياة بمجالات عديدة، وتناولته دراسات عديدة بالرغم من حداثة تناوله في المجال العلمي، ولقد تردد المصطلح حتى اصبح يحمل معنى يرتبط بالمجال الذي يستخدم فيه، فمن الناحية الاقتصادية يعنى المصطلح مدى ما يصل اليه الافراد من رفاهية ووفرة اقتصادية، واشباع الطموحات الرفيعة والتقدم السريع في السلم الوظيفي، بما يحقق النمو الاقتصادى كما وكيفا . (الجوهري ، 1994).

مؤشرات جودة الحياة :

1. الاحساس بجودة الحياة : هى حالة شعورية تجعل الفرد يرى نفسه قادرا على اشباع حاجاته المختلفة (الفطرية والمكتسبة) والاستمتاع بالظروف المحيطة به.

2. المؤشرات النفسية : وتتبدى في شعور الفرد بالقلق والاكتئاب، أو التوافق مع المرض، أو الشعور بالسعادة والرضا .

3. **المؤشرات الاجتماعية :** وتتضح خلال العلاقات الشخصية ونوعيتها ، فضلا عن ممارسة الفرد للأنشطة الاجتماعية والترفيهية.

4. **المؤشرات الجسمية والبدنية :** وتتمثل في رضا الفرد عن حالته الصحية، والتعايش مع الألام ، والنوم ، والشهية في تناول الغذاء ، والقدرة الجنسية .

5. **المؤشرات المهنية :** وتتمثل بدرجة رضا الفرد عن مهنته وحبها لها ، والقدرة على تنفيذ مهام وظيفته ، وقدرته على التوافق مع واجبات عمله .

6. **مقومات جودة الحياة :**

نستطيع القول بأنه مفهوم جودة الحياة تعريف نسبي يختلف من شخص لآخر حسب مما يراه من معايير تقييم حياته ، وتوجد عوامل كثيرة تتحكم في تحديد مقومات جودة الحياة.

1. القدرة على التفكير واخذ القرارات .

2. القدرة على التحكم .

3. الصحة الجسمانية والعقلية .

4. الاحوال المعيشية والعلاقات الاجتماعية .

5. المعتقدات الدينية . القيم الثقافية والحضارية .

6. الاوضاع المالية والاقتصادية والتي عليها يحدد كل شخص ما هو الشيء الاهم بالنسبة له والذي يحقق سعادته في الحياة التي يحيها .

الرضا الوظيفي:

يعتبر العنصر البشري الدعامة الرئيسية لنجاح المنظمات وتحقيقها لأهدافها، لذلك لابد من زيادة الاهتمام به، والعمل على إرضائه وتحقيق أهدافه، وقد ساد الاعتقاد في حالات خاصة أن الفرد مجبر على العمل بغض النظر عن رضاه أو عدم رضاه عن وظيفته التي يشغلها، وقد ترتب على ذلك إهمال العنصر البشري وخاصة في المنظمات الحكومية، وبالتالي حدث الانخفاض الملحوظ في أداء العاملين في الأجهزة الحكومية، ولذلك أصبح من الضروري البحث عن حل لهذه المشكلة، وذلك عن طريق واحد وهو تحسين مستوى رضا العاملين عن عملهم . (عبدالباقي، 2003م) .

مفهوم الرضا الوظيفي :

يعتبر الكثيرون الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، ولذا قام العديد من الباحثين والكتاب بدراسته باستمرار، ولا يزال يحظى باهتمام المديرين في مختلف المنظمات، والسبب الرئيس لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد المديرين بالأراء والأفكار التي تساعد علي تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المنظمة أو الرواتب أو الإشراف أو التدريب وغيرها . (حريم، 2004).

توجد تعريفات متعددة للرضا الوظيفي، فيرى البعض أن الرضا عن العمل هو درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل، ويحقق هذا الإشباع عادة عن طريق الأجر، ظروف العمل، طبيعة الإشراف، طبيعة العمل نفسه، الاعتراف بواسطة الآخرين. (عبدالباقي، 2003م).

وفي تعريف آخر للرضا الوظيفي فهو عبارة عن الاتجاه العام للفرد نحو وظيفته، وعادةً ما يؤثر نظام المكافآت في المنظمة على مستوى شعور الفرد بالرضا، ويكون الفرد راضياً بدرجات متفاوتة عن الجوانب المختلفة في عمله مثل: العمل ذاته والأجور والترقيات وظروف وشروط العمل وسياسات المنظمة. (حسن، 2002م).

وأشير إلى الرضا الوظيفي من زاوية أخرى بأنه عبارة عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة إذ أن هذه المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به، وحيث أن الأفراد مختلفون في رغباتهم فإن هنالك تبايناً في اتجاهاتهم نحو أي القيم ذات أهمية بالنسبة لهم، لذلك فإن الرضا الوظيفي هو عبارة عن مدركات الأفراد للموقف الحالي مقارنة بالقيمة التفصيلية، وهذا يعني أن الرضا يحدث لدى الفرد عندما يدرك بأن الوظيفة التي يؤديها تحقق القيم المهمة بالنسبة له. (عباس ، 2003).

وهناك من يري أن مصطلح الرضا عن العمل هو اتجاه الفرد نحو عمله، فالشخص الذي يشعر برضا عن العمل يحمل اتجاهات إيجابية نحو العمل، بينما الشخص غير الراضي عن عمله، فإنه يحمل اتجاهات سلبية نحو العمل، وفي الواقع فإن المصطلحين يستخدمان بشكل مترادف. (ماهر، 2002).

ويري البعض الآخر أن الرضا الوظيفي عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم، حيث تتولد هذه المشاعر عن إدراكهم لما تقدمه هذه الوظائف ولما ينبغي أن يحصلوا عليه منها، فكلما كان هناك تقارب بين الإدراكين كلما ارتفعت درجة الرضا. (شاويش، 1996).

وبالرغم من اختلاف الكتاب في تحديد تعريف الرضا الوظيفي تحديداً دقيقاً، يمكن القول أن الرضا الوظيفي ينظر له علي أنه عبارة عن مستوى درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها، ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، وهذه العوامل تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته، ومتأسباً مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه. (عبدالباقي، 2003).

الدراسات السابقة:

1/ دراسة: (العديلي: 1984م) : بعنوان: الرضا الوظيفي "دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف" موظفي الاجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية

هدفت الدراسة الى معرفة الرضا الوظيفي لدى موظفي الأجهزة الحكومية واتجاهاتهم نحو العمل، وبلغ حجم العينة (1000) مدير وعامل من مدينة الرياض، وكانت نتائج الدراسة أن الموظفين السعوديين كانوا أكثر رضاء في مجال العلاقة بين الزملاء وقل رضاء في مجال الترقية وساعات العمل والراتب .

2/ دراسة: الطماوي(1996م) : بعنوان : الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم لعام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات

هدفت الدراسة الى معرفة درجة الرضا العام للمعلمين في هيئة التدريس والتعرف علي جوانب الرضا عن العمل لدى المعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات، وبلغ حجم العينة (677) معلم ومعلمة، وكانت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق بين المعلمين من الجنسين في درجة رضاهم عن العمل وتوجد فروق دالة احصائياً بين الذكور والاناث في الرضا العام .

3/ دراسة: (فينرأون: 2003) :

بعنوان الرضا الوظيفي للعاملين في محطة الراديو والتلفزيون، وحيث أجريت الدراسة على العاملين في قطاع الأخبار في محطة الإذاعة والتلفزيون التجارية بالولايات المتحدة الأمريكية استخدم الباحث عينة مكونة من (414) موظفاً وموظفة من العاملين في المحطة، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لهؤلاء الموظفين وصلت نسبته إلى (75%)، وتعتبر نسبة جيدة، وتبين أيضاً أن الرضا الوظيفي لهؤلاء العاملين يزداد مع عمر الأفراد، وقد أوضحت الدراسة أن (48%) من عينة الدراسة تشعر برضا وظيفي

عالي عن المرتب، بينما (49%) من العينة تشعر برضا متوسط عن المرتب، وقد بينت الدراسة بعض العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي دون أن تبين تأثير هذا الرضا على العاملين، وأوصت الدراسة بضرورة توفير الأشياء التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار لتحقيق الرضا الوظيفي وهي أستعمال قدرات الفرد - إعطاء الفرد الفرصة في الإبداع - المبادرة في العمل - شعور الفرد بالأمن الوظيفي .

4/ دراسة : منتصر كمال الدين محمد(2007م): بعنوان : جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والضغط النفسية وتأكيد الذات لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم.

هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والضغط النفسية وتأكيد الذات لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم، وتكونت عينة البحث من (294) فرداً، (168) ذكور و(81) إناث (يمثلون بعض المؤسسات التقنية للهيئة القومية للكهرباء (153) وهيئة السكة حديد (70) والمؤسسة السودانية للنفط(26)، وأتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي في جمع البيانات وتحليلها، وأستخدم الباحث مقياس جودة الحياة من تصميمه مقتبساً من مقياس جودة الحياة الذي أعده فريش (1989م) ومقياس الرضا الوظيفي ومقياس الضغوط النفسية من تصميمه مقتبساً من مقياس زينب محمود لمواقف الحياة الصاعدة، ومقياس تأكيد الذات الذي صممه الباحث مقتبس من مقياس (وولب ولازاروس ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية : إيجابية جودة الحياة لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم، وعدم وجود فروق لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم وعدم وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة والعمر لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم ووجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم

5/ دراسة : سارة عبد العظيم دياب(2014م) : بعنوان : الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى والدي أطفال التوحيديين

هدفت الدراسة لمعرفة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى والدي أطفال التوحد في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية(النوع، العمر، المستوى التعليمي)، وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من(30) عينة(14) ذكور و(16) إناث من والدي أطفال التوحد بمرافق التربية الخاصة بولاية الخرطوم، وأستخدمت الباحثة مقياس الضغوط النفسية من إعداد زينب محمود شقير2003م، ومقياس جودة الحياة من إعداد الأمم المتحدة للصحة العالمية 1997 م والتي تم ترجمتها في الأردن/عمان 2004 ، وتوصلت الدراسة إلى الآتي: أن الضغوط النفسية لدى والدي أطفال التوحد تتسم بالارتفاع، وتوجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى والدي أطفال التوحد.

منهج البحث وإجراءاته

منهج البحث :

اتباع الباحثون المنهج الوصفي وهو المنهج الذي يقوم علي وصف البيانات والاحداث والظواهر والعلاقات حسب وضعها .

مجتمع البحث :

إن مجتمع البحث هو مجموعة من الأفراد أو الأشياء أو البيانات التي تؤخذ منها العينة الإحصائية، وأيضاً عبارة عن مجموعة من المفردات التي تشترك في خاصية واحدة أو أكثر ويشمل المجتمع كل العناصر والمجموعات التي تشكل المفردات المشتركة في صفة من الصفات المعينة. (عدنان،2009م)،

وقد تكون مجتمع الدراسة الحالية من الاختصاصيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة .

عينة البحث :

تكونت عينة البحث من (73) من العاملين مع أطفال التوحد بولاية الجزيرة، منهم (14) ذكر (59) أنثى تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة .

أدوات البحث :

مقياس جودة الحياة :

مقياس جودة الحياة من إعداد الباحث عبدالله محمد حسين عثمان واستعان بمقياس مانشستر المختصر لجودة الحياة وبروفيل لانكشير، والمقياس الأخرى في هذا المجال في صياغة البنود وتحديد درجات الاجابة عليها وفي ضوء ما وجه من أنتقادات من المقياس والمواصفات التي تم استنتاجها للمقياس الجيدة في هذا المجال، وتم صياغة (46) بند تمثل المؤشرات الموضوعية التي تشير الى خصائص الفرد في وضعه الحالي .

الصدق الظاهري :

أن الهدف الظاهري للمقياس يحسب عن طريق التحليل المبدئي ل فقراته بواسطة عدد من المحكمين لتحديد ما إذا كانت الفقرات تتعلق بالجانب الذي تقيسه، وعرض الباحثون المقياس علي مجموعة محكمين من أساتذة علم النفس بالجامعات السودانية، لإبداء آرائهم حول بنود المقياس في مدى وضوحها وعلاقتها بالسمة التي يقيسها المقياس ومدى مناسبة أسلوبها للمجتمع .

الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة :

للتأكد من صدق المقياس قام الباحثون بأخذ عينة عشوائية بسيطة قدرها 20 كعينة استطلاعية للتأكد من صدق وثبات المقياس .

معامل الاتساق الداخلي (صدق البناء) :

أن صدق البناء يقصد به تحليل درجات المقياس استناداً إلي البناء النفسي للخاصية المراد قياسها ومن مميزات هذا النوع من الصدق أنه يقدم مقياساً متجانساً في فقراته .

جدول رقم (1): يوضح معاملات ارتباط فقرات مع الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة

الارتباط	رقم البند						
0.23	34	0.34	23	0.39	12	0.31	1
0.21	35	0.04	24	0.23	13	0.34	2
0.37	36	0.29	25	-0.21	14	0.42	3
0.24	37	0.05	26	0.28	15	0.45	4
0.35	38	0.46	27	0.35	16	0.36	5
0.26	39	0.22	28	0.44	17	-0.22	6
0.31	40	0.11	29	0.32	18	0.07	7
0.56	41	0.10	30	0.20	19	0.14	8
0.15	42	0.20	31	0.29	20	0.33	9
		0.42	32	0.38	21	0.22	10
		0.25	33	0.52	22	0.36	11

يلاحظ من الجدول أعلاه أن البنود (6 ، 14) سالب الإرتباط. والبنود (7 ، 26، 24) ضعيفة الإرتباط لذلك يجب حذفها حتى لا تؤثر في ثبات المقياس ، ليصبح عدد بنود المقياس (37) فقرة بدلاً من (42) فقرة .

ثبات المقياس :

ويقصد بمفهوم الثبات خلو المقياس من الأخطاء غير المنشطة التي تشوب القياس، ولتحقيق مفهوم الثبات في مقياس جودة الحياة للعاملين مع أطفال التوحد بولاية الجزيرة استخدم الباحثون طريقة الفاكرونباخ 0.79 والصدق الذاتي 0.89 .

مقياس الرضا الوظيفي :

المقياس من إعداد منتصر كمال الدين محمد وهو مقياس يتكون من (20) عبارة في الصورة الاولية وكان مفتاح الإجابة (دائما، أحيانا، لا يحدث) .

الصدق الظاهري :

قام الباحثون بعرض الصورة الاصلية للمقياس على محكمين من المختصين في مجال علم النفس المذكورين سابقا، وقد طلب الباحثون من المحكمين الحكم علي صلاحية الفقرات ليناسب ما وضع لقياسه، وحقق ما يروونه مناسباً من المقياس وتوضيح الفقرات التي تحتاج الي اعادة صياغة ، والنتيجة اعادة تعديل صياغة الفقرات .

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي :

للتأكد من صدق المقياس قام الباحثون بأخذ عينه عشوائية بسيطة كعينه استطلاعيه لاستخراج صدق وثبات المقياس .

معامل الاتساق الداخلي (صدق البناء) :

جدول رقم (2): يوضح ارتباط كل بند والمجموع الكلي لبنود مقياس الرضا الوظيفي

الارتباط	رقم البند	الارتباط	رقم البند
0.27	11	0.70	1
-0.14	12	0.73	2
0.22	13	-0.02	3
0.10	14	0.55	4
0.20	15	0.26	5
-0.13	16	0.36	6
0.13	17	0.41	7
0.47	18	-0.61	8
0.45	19	0.22	9
0.06	20	0.77	10

يلاحظ من الجدول أعلاه أن البنود (3، 8، 12، 16) سالب الإرتباط. والبنود (20) ضعيفة الإرتباط لذلك يجب حذفها حتى لا تؤثر في ثبات المقياس ، ليصبح عدد بنود المقياس (15) فقرة بدلاً من (20) فقرة .

ثبات مقياس التوافق النفسي :

ولتحقيق مفهوم الثبات في مقياس الرضا الوظيفي استخدم الباحثون طريقة الفاكرونباخ وجدت معامل الثبات (0.68) والصدق الذاتي (0.82).

إجراءات البحث الميدانية:

1. بعد التأكد من صلاحية المقاييس التي اعتمد عليها الباحثون تم تصوير تلك المقاييس بحيث تغطي عينة البحث البالغة (73) من العاملين بمراكز التوحد .
2. قام الباحثون بتطبيق أولي بغرض معرفة الخصائص السيكومترية للمقاييس .

3. قام الباحثون بتطبيق المقاييس على مراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة .

4. قام الباحثون بمراجعة المقاييس بعد التطبيق .

5. الأساليب الإحصائية : .

تم تحليل البيانات بواسطة استخدام لجهاز الحاسوب بواسطة برنامج التحليل الإحصائي المسمى بحزمة البيانات للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد اختارت من تلك الحزم المعالجات التي تناسب فروضها وهي الأساليب الآتية :

1- اختبار ارتباط بيرسون .

2- اختبار (ت) لمجتمع واحد .

3- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين .

4- معادله الفاكرونيباخ .

عرض ومناقشه النتائج.

نتيجة الفرضية الأولى: تتسم جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة بالارتفاع .

جدول رقم (3): يوضح اختبار (ت) لمجتمع واحد لمعرفة السمة المميزة لجودة الحياة للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية

الجزيرة :

حجم العينة	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(ت) المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
73	74	91.3	7.78	19.01	72	.000	تتميز جودة الحياة بالارتفاع

يلاحظ من الجدول أعلاه أن الوسط الفرضي بلغ (74) بفارق(16.7) والوسط الحسابي بلغ (91.3) وبلغت قيمة (ت) المحسوبة (19.01) والقيمة الاحتمالية لها (0.000) وهي دالة عند مستوى المعنوية (0.000) ، مما يشير الى ان جودة الحياة تتميز بالارتفاع .

مناقشة نتيجة الفرضية الاولى :

تشير النتيجة الى تحقق صحة الفرضية أن السمة العامة لجودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة تتسم بالارتفاع .

اتفقت هذه النتيجة أيضا مع دراسة منتصر كمال الدين(2007م) التي أشارت الى وجود إيجابية في نوعية الحياة لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم .

ويفسر الباحثون هذه النتيجة وهي ارتفاع جودة الحياة ومن خلال الدراسة الميدانية لاحظوا أن بيئة العمل والعلاقات بين الأفراد كانت تتميز بأنها جيدة وهي تشكل جانباً مهماً في جودة الحياة الى جانب البعد الروحي والشعور بالتقدير وتوكيد الذات والقناعة التي يتميز بها أفراد العينة بالرغم من أن ضعف الجوانب المادية التي لاتخفى على أحد.

نتيجة الفرضية الثانية : يتسم الرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة بالارتفاع.

جدول رقم(4): بوضوح إختيار(ت) لمجتمع واحد لمعرفة السمة العامة لمتغير الرضا الوظيفي

حجم العينة	الوسط	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة(ت)	درجة	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الفرضي	الحسابي	المحسوبة	الحرية				
73	30	33.7	5.66	5.61	72	.000	يتسم الرضا الوظيفي بالارتفاع

يلاحظ من الجدول أعلاه أن الوسط الفرضي بلغ (30) والمتوسط الحسابي بلغ (33.7)، وبلغت قيمة (ت) المحسوبة (5.61) والقيمة الاحتمالية لها (0.000). وهي دالة عند مستوى (0.000)، مما يشير إلى أن السمة العامة للرضا الوظيفي تتميز بالارتفاع .

تشير النتيجة إلى تحقق صحة الفرضية أن السمة العامة للرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة تتسم بالارتفاع ،

وأنفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العديلي(1984م) التي توصلت إلى أن الموظفين السعوديين كانوا أكثر رضاءً في مجال العلاقة بين الزملاء وأقل رضاءً في مجال الترقية وساعات العمل والراتب .

وأنفقت مع دراسة الطماوي(1996م)، التي توصلت إلى أن الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر اتسم بالارتفاع ، وأنفقت أيضا مع دراسة فينرأون(2003م) والتي بينت نتائجها أن مستوى الرضا الوظيفي لهؤلاء الموظفين وصلت نسبته إلى(75%)، وقد أوضحت الدراسة أن (48%) من عينة الدراسة تشعر برضا وظيفي عالي عن المرتب، بينما(49%) من العينة تشعر برضا متوسط عن المرتب .

ويشير عباس،(2003م) إلى أن الرضا الوظيفي هو عبارة عن مدركات الأفراد للموقف الحالي مقارنة بالقيمة التصيلية، وهذا يعني أن الرضا يحدث لدى الفرد عندما يدرك بأن الوظيفة التي يؤديها تحقق القيم المهمة بالنسبة له .

ويضيف شاويش(1996م) أن الرضا الوظيفي عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم، حيث تتولد هذه المشاعر عن إدراكهم لما تقدمه هذه الوظائف ولما ينبغي أن يحصلوا عليه منها، فكلما كان هناك تقارب بين الإدراكين كلما ارتفعت درجة الرضا .

ويرى الباحثون أن الرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة يتسم بالارتفاع ربما يفسر نتيجة للعوامل المرتبطة بالعلاقات الجيدة مع الزملاء التي تتميز بالاحترام المتبادل وروح فريق العمل أو طبيعة العمل في مجال التربية الخاصة الذي يتسم بالتعاطف والشعور بالمسئولية الاجتماعية نحو شريحة ذوي الاحتياجات الخاصة .

نتيجة الفرضية الثالثة : توجد علاقة إرتباطية موجبة دالة أحصائيا بين جودة الحياة وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة .

جدول رقم(5) يوضح ارتباط بيرسون لمتغيري جودة الحياة والرضا الوظيفي

الاستنتاج	القيمة الاحتمالية	قيمة الارتباط	حجم العينة	المتغيرات
توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة	0.01	0.31	73	جودة الحياة الرضا الوظيفي

يلاحظ من الجدول اعلاه أن قيمة الارتباط بلغت (0.31) وهو يعتبر ارتباط موجب وهو دال احصائياً عند مستوى (0.01) مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين جودة الحياة والرضا الوظيفي . تشير النتيجة الى تحقق صحة الفرضية و يرى الباحثون أن علاقة جودة الحياة بالرضا الوظيفي هي علاقة طردية موجبة و أنه كلما ارتفعت جودة الحياة عند العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة كلما زاد الرضا الوظيفي عن العمل، وكلما انخفضت جودة الحياة كلما أنخفض الرضا الوظيفي عن العمل .

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة منتصر (2007م) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم، واتفقت أيضاً مع دراسة سارة عبد العظيم دياب(2014م) حيث اظهرت نتائجها على أنه توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى وأطفال التوحد .

ويرى الباحثون أنه كلما ارتفع الرضا الوظيفي عن العمل ازدادت معه جودة الحياة ، بمعنى أنه عندما يتم إشباع حاجات الفرد المادية والمعنوية من خلال العمل يتحقق الرضا الوظيفي، ويعتبر الرضا هو الاتجاه الإيجابي الذي يحمله الفرد نحو عمله وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده من هذا العمل، وبذلك فهو يشير إلى الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله .

ويشير شاويش(1996م) الى أن الرضا الوظيفي عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم، حيث تتولد هذه المشاعر عن إدراكهم لما تقدمه هذه الوظائف ولما ينبغي أن يحصلوا عليه منها، فكلما كان هنالك تقارب بين الإدراكين كلما ارتفعت درجة الرضا .

ويشير عبد الباقي(2003م) الى أن الرضا الوظيفي ينظر له علي أنه مستوى درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها، ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، وهذه العوامل تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته، ومنتاسباً مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه .

نتيجة الفرضية الرابعة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدي العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة تبعاً لمتغير الخبرة .

جدول رقم (6): يوضح اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق بين أفراد العينة في جودة الحياة تبعاً لمتغير الخبرة :

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطين	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاستنتاج
2-1 سنة	39	89.6	7.71	3.7	2.11	71	0.04	توجد فروق دالة
3-سنة فأكثر	34	93.3	7.47					

يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (ت) بلغت (2.11) وهي دالة عند مستوي دلالة (0.05)، حيث أن متوسط مجموعة 2.1 سنة يبلغ (89.6) بينما متوسط مجموعة 3 سنة فأكثر يبلغ (93.3)، وان الفرق بين متوسط المجموعتين يبلغ (3.7)، مما يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المجموعتين، لصالح 3 سنة فأكثر. تشير النتيجة الى تحقق صحة الفرضية انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدي العاملين بمراكز التوحد بولاية الجزيرة تبعا لمتغير الخبرة .

ويفسر الباحثون هذه النتيجة الى أن الاكثر خبرة يكون أكثر مرونة ، وتوفر الخبرة الطويلة اساليب ايجابية لحل المشكلات، فكلما كانت خبرة العاملين أعلى اتسم تفكيرهم بالمرونة وخاصة إذا كانت الخبرة ايجابية، كما قد تفسر هذه النتيجة الى ارتباط الخبرة في مؤسسات العمل بالتميز الذي يمنح هؤلاء العاملين الثقة بالنفس بما يرفع مستوي التفاؤل لديهم والشعور بالرضا، كما يجعلهم أكثر قدرة على إقامة علاقات مهنية، ويمنحهم أيضا القدرة على التعامل مع الآخرين وكل ذلك له تأثيره على القدرة على تحمل المسؤولية .

النتائج :

1. تتسم جودة الحياة لدي العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة بالارتفاع .
2. يتسم الرضا الوظيفي لدي العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة بالارتفاع .
3. توجد علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائيا بين جودة الحياة وبين الرضا الوظيفي لدي العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة .
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدي العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة تبعا لمتغير الخبرة لصالح (3 سنوات فأكثر) .

التوصيات :-

1. إنشاء مزيد من مراكز التربية الخاصة في المدن والارياف بمواصفات عالية وبيئة عمل ملائمة.
2. إقامة محاضرات دورية للعاملين حول الإعاقات العقلية مراكز التربية الخاصة .
3. إقامة محاضرات إرشادية وندوات تثقيفية دورية للأسر لتعريفهم بكيفية التعامل مع الإعاقة.
4. تقديم الدعم المادي للأسر ذوي الاحتياجات الخاصة .

المصادر والمراجع :

المصادر :

- القران الكريم .
- السنة النبوية .

المراجع :

1. إبراهيم، سلوي سلامة.(2005م). نوعية الحياة المميزة للمبدعين في الأدب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب ، جامعة عين شمس ، مصر .
2. الباهدلي، عبدالخالق نجم؛ وكاظم علي مهدي.(2006م). جودة الحياة لدي طلبة الجامعة العمانيين والليبيين دراسة ثقافية مقارنة، ندوة علم النفس وجودة الحياة 19 ديسمبر عمان جامعة السلطان قابوس .
3. الجوهري، هناء محمد.(1994م). المتغيرات الإجتماعية والثقافية المؤثرة على نوعية الحياة في المجتمع المصري في السبعينات . دراسة ميدانية على الأسر بمدينة القاهرة ، رسالة دكتوراة، جامعة القاهرة .

4. حريم، حسين.(2004). السلوك التنظيمي . سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال . دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان،الأردن .
- 5.حسن، راوية . (2002). إدارة الموارد البشرية . رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر .
- 6.سارة عبد العظيم دياب،2014م، الضغوط النفسية وعلاقتها بنوعية الحياة لدى والدي أطفال التوحديين ، جامعة السودان ، دراسة ماجستير غير منشورة .
- 7.سعاد موسى،2000م، نوعية الحياة لدى أسر أمدرمان القديمة وعلاقتها بالصحة النفسية لربات البيوت في أمدرمان القديمة ، جامعة الخرطوم ، دراسة ماجستير غير منشورة .
- 8.شاويش، مصطفى.(1996) . إدارة الموارد البشرية . دار الشروق، عمان، الاردن.
9. الطماوي، سليمان(1996م) : الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم لعام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات .
- 10.العادلي، كاظم كريدي.(2006م). مدي أحساس طلبة كلية التربية بالريستاق بجودة الحياة و علاقة ذلك ببعض المتغيرات. وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة ، جامعة السلطان قابوس 17 - 19 ديسمبر .
- 11.عباس، سهيلة.(2003).إدارة الموارد البشرية. مدخل إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- عبد الباقي، محمد.(2003) . السلوك التنظيمي . مدخل تنظيمي معاصر ، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية،مصر .
- 12.العنتيبي ، غازي (1991م) : الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت .
13. العديلي، ناصر (1984م) :الرضا الوظيفي"دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف" موظفي الاجهزه الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية .
- 14.عليوات. محمد عدنان.(2009). الأطفال التوحديون، دار الباروزي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، بدون الطبعة.
15. فينراون(2003) : الرضا الوظيفي للعاملين في محطة الراديو والتلفزيون " حيث أجريت الدراسة على العاملين في قطاع الأخبار في محطة الإذاعة والتلفزيون التجارية بالولايات المتحدة الأمريكية .
- 16.ماهر، أحمد. (2002). السلوك التنظيمي. مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر .
- 17.منتصر كمال الدين محمد،2007م، نوعية الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والضغوط النفسية وتأکید الذات لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم، جامعة النيلين ، دراسة ماجستير غير منشورة .
- 18.هاشم، سامي محمد.(2010م). جودة الحياة لدى المعوقين جسميا والمسنين وطلاب الجامعة ، مجلة الارشاد النفسي ، جامعة عين شمس، مصر .