

جودة حياة العمل لدى أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب: دراسة تطبيقية على العاملات ببعض مراكز التربية الخاصة بجمهورية مصر العربية

Quality of Work Life among Learning and Speech Disabilities Specialists: An Applied Study on Female Workers in Some Special Education Centers in the Arab Republic of Egypt

إعداد

الأستاذ الدكتور / سليمان عبد الواحد يوسف الدكتورة / سحر رمضان زغلول

دكتوراه صعوبات التعلم – جامعة قناة السويس – مصر دكتوراه علم النفس التربوي

أستاذ صعوبات التعلم كلية التربية

نائب رئيس مجلس إدارة الجمعية المصرية لصعوبات التعلم جامعة بورسعيد – مصر

sajedalerabby@yahoo.com

drsoliman2050@gmail.com

المؤلف المرسل : سليمان عبد الواحد يوسف	تاريخ النشر : 2023-10-23	تاريخ القبول : 2023-07-05	تاريخ الارسال : 2023-06-02
--	--------------------------	---------------------------	----------------------------

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى مقارنة جودة حياة العمل لدى أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب في ضوء متغيري الحالة الاجتماعية (متزوجة – غير متزوجة)، والثقافة (ريف – حضر)، وتكونت العينة من (500) من أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب العاملات ببعض

مراكز التربية الخاصة بجمهورية مصر العربية، موزعة كالتالي: عينة الحضر (ن= 260
 إحصائية منهم 170 متزوجات، و90 غير متزوجات؛ وكذا منهم 150 تخصص صعوبات
 التعلم، و110 تخصص التخاطب)؛ أما عينة الريف (ن= 240 إحصائية منهم 152 متزوجات،
 و88 غير متزوجات؛ وكذا منهم 138 تخصص صعوبات التعلم، و102 تخصص التخاطب).
 طُبّق عليهم مقياس جودة حياة العمل لدى إحصائيات صعوبات التعلم والتخاطب إعداد/ الباحثان،
 وباستخدام أساليب المعالجة الإحصائية المناسبة؛ أشارت النتائج إلى امتلاك إحصائيات
 صعوبات التعلم والتخاطب سواء كُن يقطن في الريف أو في الحضر مستويات متوسطة في
 الدرجة الكلية لجودة حياة العمل أو أبعادها الفرعية الخمسة (البعد النفسي، والبعد الاجتماعي،
 والبعد الاقتصادي، والبعد الإداري، والبعد الصحي)، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة
 إحصائية بين المتزوجات في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية، وكذا عدم وجود فروق ذات
 دلالة إحصائية بين غير المتزوجات في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية، إضافة إلى عدم
 وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إحصائيات صعوبات التعلم والتخاطب في الثقافتين (الريف
 - الحضر) في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، إحصائيات التربية الخاصة، صعوبات التعلم، التخاطب،
 الحالة الاجتماعية، الثقافة.

مقدمة:

يقول الله في كتابه العزيز {مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ} (سورة النحل، الآية: 97). وهذه الآيات الكريمة إن دلت على شيء فإنما تدل على أن الله عز وجل يحث الإنسان على العمل وتجويده من أجل الحياة الطيبة، فالنجاح في بناء الإنسان يتم من خلال التربية والتعليم، ويهدف التعليم ضمن ما يهدف إلى إعداد الأفراد للحياة الناجحة من خلال تزويدهم بالمهارات اللازمة والتي تساعد على تحقيق أهداف المجتمع الذي يعيشون فيه، وعلى حل المشكلات التي تواجههم، وتنمية إدراكاتهم لجودة حياتهم (يوسف، 2020، 531).

والمتتبع للمجال السيكولوجي يلحظ أن بحوثه قد ركزت لسنوات عديدة ماضية على الجوانب المرضية، التي كانت تقصُر اهتمامه في الكشف عن نقاط الضعف في الشخصية الإنسانية، والبحث كذلك في جوانب القصور التي تعوق توافق الإنسان أكثر من أي شيء آخر، وظل هذا فترة لا بأس بها (الفضلي، 2020، 777)؛ بدأ الاهتمام العلمي الجاد والمكثف بالجوانب الإيجابية في الشخصية الإنسانية والتي منها موضوع جودة الحياة، كأحد الموضوعات الأساسية لعلم النفس الإيجابي Positive Psychology، وذلك عندما صك "مارتن سليجمان Marten Seligman" -رائد ومؤسس علم النفس الإيجابي- مصطلح علم النفس الإيجابي في ثمانينات القرن العشرين. حيث أكد على ضرورة تناول المتغيرات التي تبحث إيجابيات الشخصية كالأمل، والتفاؤل، وجودة حياة العمل؛ وغيرها من المتغيرات الإيجابية بدلاً من البحث في المتغيرات التي تهتم بالجوانب المظلمة في حياة الفرد.

وفي هذا الصدد يشير محمد (2016، 326) إلى أن متغير جودة حياة العمل Quality of Work Life؛ يُعد من المتغيرات الإيجابية التي تعكس الجوانب السوية في شخصية الفرد، وتعمل على تحسين مستوى أدائه وأدواره في كافة جوانب الحياة العامة والمهنية.

فنجاح أي منظومة أو مؤسسة يبدأ من الإهتمام بمواردها البشرية، ففي المنظومة أو المؤسسة التعليمية يُعد المعلمون والأخصائيون أحد أهم هذه الموارد؛ فهم المحرك الأساسي الذي يؤثر على باقي عناصر العملية التعليمية، ولذا بدأ ينصب اهتمام الباحثين والمتخصصين في علم النفس

الإيجابي والإداري بالبحث في العوامل المؤثرة على أداء هؤلاء المعلمين والأخصائيين، حيث يؤثر هذا المتغير على أداء المعلم/ الأخصائي وانتمائه لمهنته المقدسة وهي التدريس؛ وشعوره بالرفاهة الذاتية.

وجودة حياة العمل (جودة الحياة الوظيفية) ليس مفهوم أو مصطلح يتم تداوله في أدبيات علم الإدارة الحديث فحسب؛ بل هو منهج ومنظومة متكاملة يمكن من خلالها تحسين وتطوير رأس المال البشري في المنظمة أو المؤسسة، والذي يعتبر اهم ما تمتلكه المؤسسة أو المنظمة في علم الإدارة كاحد العلوم الإنسانية الهامة (عبد الرسول، 2020، 96).

ولقد ظهر مفهوم جودة حياة العمل كمصطلح حديث ليوأكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي كون إن المنظمات تعمل في بيئة تتسم بالتعقيد والمنافسة الشديدة ، وهذا ما أدى إلى التركيز والاهتمام نحو نشر الجودة كخيار استراتيجي تستند إليه منظمات الأعمال لتحقيق كفاءة وفاعلية أفضل في الأداء (أبو شنب، 2017، 328).

وفي هذا الصدد يشير العنزي والفضل (2007، 68) إلى أن جودة حياة العمل تعتبر من أهم مصادر الرضا للعاملين، والعنصر المميز لبيئة عمل منظمة ما عن غيرها، وهنا برزت أهمية جودة حياة العمل للعاملين في المنظمات والمؤسسات المختلفة، حيث يتمثل نجاح منظمات الأعمال والمؤسسات المعاصرة بقدرتها على تحقيق أهدافها وأهداف العاملين بها في آن واحد.

وقام جافاربور وآخرون (Jaafarpour et al., 2015, 32) بتحديد مكونات جودة حياة العمل في ثمانية محاور رئيسة وهي: (الأجر الكافي والعادل، وسلامة وصحية البيئة، والتطور والترقي في مجال المهنة، والالتزام بالقانون في المنظمة، والرضا عن سياسات المنظمة، وتطوير القدرات البشرية، والتماسك الاجتماعي في منظمة العمل، والأهمية الاجتماعية للعمل).

ومن خلال العرض السابق يتضح أننا بحاجة إلى الاهتمام بجودة حياة العمل إذ أنها في حد ذاتها يمثل متغيراً هاماً من متغيرات علم النفس الإيجابي والإداري على المستويين النظري والتطبيقي إذ

تُعد من الموضوعات الهامة في الدراسات والبحوث الأجنبية والعربية، وهذا ما حدا بالباحثين إلى إجراء الدراسة الحالية.

مشكلة الدراسة:

تُعد شريحة أخصائيات التربية الخاصة شريحة مهمة جدًا؛ على اعتبار أن تلك العينة هي أحد محاور العملية التعليمية؛ بل أقوى تلك المحاور، والذي يقع على عاتقهم العديد من المسؤوليات في العملية التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة؛ لذلك نالت تلك الشريحة اهتمام العديد من الباحثين في مجالات التربية الخاصة عامة؛ وعلم النفس الإيجابي على وجه الخصوص؛ حيث انصب هذا الاهتمام على بحث العوامل المؤثرة في الأداء المهني لأخصائيي التربية الخاصة، أو حتى أدائه الشخصي أو حتى المتغيرات النفسية التي تؤثر في شعوره بالسواء النفسي والاجتماعي والمهني. ولعل دراسة متغير "جودة حياة العمل" أو ما يطلق عليه البعض "جودة الحياة الوظيفية" أحد المتغيرات المهمة التي جذبت انتباه بعض الباحثين سواء على الصعيد العربي أو الأجنبي من حيث كونه متغير مؤثر جدًا في شخصية الفرد وأدائه، إضافة إلى تأثيره على المؤسسة أو المنظمة التي ينتمي لها الفرد في العمل؛ فدراسة هذا المتغير تزداد أهمية خاصة عند دراسته لدى أخصائيات التربية الخاصة وخاصة (أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب) سواء المتزوجات منهن أو غير المتزوجات.

مما سبق؛ يدعونا إلى الاهتمام بجودة حياة العمل لدى أخصائيات التربية الخاصة. ولذا تتناول الدراسة الحالية هذا المتغير المنتمي لعلم النفس الإيجابي بالبحث والدرس من خلال مقارنة جودة حياة العمل في ضوء متغيري الحالة الاجتماعية، والثقافة. ومن هنا تظهر مشكلة الدراسة الحالية والتي تتحدد في محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما هو مستوى امتلاك أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات في الحضر لجودة حياة العمل؟.

2. ما هو مستوى امتلاك أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات في الريف لجودة حياة العمل؟.

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية؟.

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب غير المتزوجات في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية؟.

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية وفقاً للثقافة (ريف - حضر)؟.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى مقارنة جودة حياة العمل لدى أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب العاملات ببعض مراكز التربية الخاصة بجمهورية مصر العربية في ضوء متغيري الحالة الاجتماعية (متزوجة - غير متزوجة)، والثقافة (ريف - حضر).

أهمية الدراسة:

تحدد أهمية الدراسة الحالية في النقاط التالية:

1. تبحث هذه الدراسة في متغير جودة حياة العمل، الذي يُعد من أهم المتغيرات النفسية التي تتسم بها الشخصية الإنسانية الإيجابية.

2. تُعد جودة حياة العمل مؤشراً لمدى تمتع الإنسان بالصحة النفسية السليمة، كما أنه يُعتبر إحدى المدخلات الهامة للتوافق المهني والوظيفي.

3. بناء الباحثان لمقياس جودة حياة العمل لدى أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب-
يضاف إلى المكتبة العربية- لتحديد مستوى جودة حياة العمل لديهن يتمتع بكفاءة
سيكومترية مقبولة.

مصطلحات الدراسة:

1. جودة حياة العمل Quality of Work Life:

هي الجودة التي تشعر بها (أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب العاملات بمراكز التربية الخاصة) في عملها والمرتبطة بالجوانب النفسية ومدى تمتعها بالرفاهة الذاتية، والجوانب الاجتماعية ومدى نجاح علاقاتها الاجتماعية وما يسود من علاقات اجتماعية داخل المركز، وكذا الجوانب الاقتصادية ومدى تناسبها مع عبء العمل، وكذلك الجوانب الإدارية وهل هي تعينها على أداء عملها بشكل جيد أم تعتبر عائقاً أمامها، وأخيراً الجوانب الصحية ومدى خلوها من الأمراض المزمنة الناتجة عن العمل.

ويُعرفها الباحثان إجرائياً في الدراسة الحالية بأنها "الدرجة التي يحصل عليها الفرد في الأداء على مقياس جودة حياة العمل لدى أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المستخدم في الدراسة إعداد/ الباحثان".

2. الثقافة The Culture:

يُقصد بها مجموعة من الطرق والوسائل المعيشية التي طورها مجموعة من الناس لمواجهة متطلباتهم اليومية، وإشباع حاجاتهم البيولوجية والنفسية، وتشمل عناصر مثل القيم والمعايير والمعتقدات والاتجاهات والأعراف والأساليب السلوكية والتقاليد المترابطة التي تشكل الشكل الثقافي للمجتمع سواء كان ريفي أو حضري.

3. أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب Learning and speech disabilities

:specialists

يقصد بهن في الدراسة الحالية " أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب العاملات ببعض

مراكز التربية الخاصة بجمهورية مصر العربية المتزوجات منهن وغير المتزوجات".

الإطار النظري والدراسات السابقة:

لما كان المورد البشري من أهم الموارد وأمنها لعمل المنظمات والمؤسسات سيما التعليمية منها، حيث يلعب دوراً فاعلاً في تخطيط نشاطات المنظمات والمؤسسات وتنفيذها، فإن هذا يتطلب مراعاة خاصة بالاهتمام بإعداد طواقم بشرية فائقة النوعية من الناحية المعرفية والمهارية وتوفير بيئة عمل وجودة حياة مناسبة لها من حيث التعويضات المادية والمعنوية، وتطوير العاملين وتنمية قدراتهم، الأمر الذي سينعكس بالإيجاب أو السلب نحو تحقيق أهداف المنظمة وتعظيم القدرة التنافسية لها.

وتُعتبر جودة حياة العمل عن مجموعة من المبادئ تستند إلى فلسفة مفادها أن العاملين هم المدخل الأهم في المؤسسات على الإطلاق، وهم أهل للثقة، ومسؤولون، وقادرون على تقديم مساهمات فاعلة، لذا لا بد أن يحظون ببيئة عمل مناسبة احتراماً لكرامتهم الإنسانية (Rose et al., 2006)، كما تعد جودة حياة العمل من الميادين البحثية الهامة في مجال تنمية الموارد البشرية وتطوير المنظمات منذ ظهورها كمفهوم في الستينيات من القرن الماضي إذ ارتبطت إيجابياً بما تحقّقه المنظمة من إنجازات (Koonmee et al., 2010).

وقد تباينت النظرة إلى جودة حياة العمل؛ حيث عرفها سيرجي وإفراي وسيجيل ولي (Sirgy et al., 2001) بأنها "مصطلح متعدد الأبعاد يشير إلى تلك العلاقة الضمنية بين العاملين والمنظمة، وتعتبر عن رضا العاملين عن ما تقدمه المنظمة من موارد وخدمات وظروف عمل مناسبة تلبي حاجات نفسية ومادية لديهم تمكنهم من تحقيق أهدافهم".

ويرى فان لار وآخرون (Van-Laar et al., 2007) أنها "مستوى البيئة الوظيفية المادية والمعنوية في المنظمة أو المؤسسة القادرة على إشباع حاجات العاملين الوظيفية والوجدانية، وتمكنهم من إنجاز المهمات الموكلة إليهم بنجاح".

وعرفتها أبو شنب (2017، 332 - 333) بأنها الجودة التي تشعر بها المعلمة في عملها والمرتبطة بالجوانب الاقتصادية ومدى تناسبها مع عبء العمل، وكذلك جودة بيئة العمل المادية وهل هي تعين المعلمة على أداء عملها بشكل جيد أم تعتبر عائقاً أمامها، وجودة العلاقات الاجتماعية وما يسود من علاقات اجتماعية داخل المدرسة وكذلك فيما يخص جودة خصائص العمل من ناحية استقرار العمل والأعباء الخاصة به إضافة إلى جودة المستقبل المهني وفرص الترقى والتقدم المهني المتاحة من خلاله.

وأخيراً قدم عبد الرسول (2020، 97) تعريفاً ينص على أنها "مجموعة من البرامج أو المداخل أو الآليات المتميزة التي تستخدمها إدارة المنظمة أو المؤسسة، بما يتضمن فرص النمو الوظيفي، والاجور والمكافآت، بما يحقق التوازن بين الحياة داخل المؤسسة أو المنظمة وخارجها، والتكامل الاجتماعي والأمان الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وأسلوب الرئيس فس الإشراف، وجماعات العمل، وذلك بهدف تحسين ظروف العمل وتطوير الأداء بما يحقق الرضا عن العملاء والشعور بالسعادة.

وفيما يتعلق بأهمية جودة حياة العمل يتفق كل من: (ماضي، 2014، 67؛ Manju, 2014، 80) على أن جودة حياة العمل تُسهم في زيادة درجة الرضا الوظيفي، وزيادة الكفاءة والفاعلية التنظيمية للمؤسسة، وتوفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية، والرفاهية النفسية لدى المعلمين. ولما كانت جودة حياة العمل تلعب دوراً هاماً في تحقيق التوافق المهني لدى المعلمين بالمدارس وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ فقد أجريت العديد من الدراسات والبحوث التي تناولتها لديهم منها: دراسة شاهبازي وآخرون (Shahbazi et al., 2011) التي هدفت إلى بحث العلاقة بين جودة حياة العمل وجودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة أصفهان، وتكونت عينة الدراسة من (100) عضواً من أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة أصفهان، وب تطبيق أدوات الدراسة أشارت النتائج إلى أنه كلما توفرت أجور عادلة ومناسبة وبيئة عمل صحية و آمنة وتنمية للقدرات البشرية وعلاقات اجتماعية بين العاملين كلما كان الأداء أكثر فاعلية.

ودراسة ياسيني وآخرون (Yasini et al., 2013) التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين جودة حياة العمل والسمات المهنية للمعلم، وإمكانية التنبؤ بمدى الحافز نحو العمل لدى المعلمين بمعلومية مستوى جودة حياة العمل لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (137) من معلمي المرحلة الثانوية بايران، وبتطبيق أدوات الدراسة أشارت النتائج إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين جودة حياة العمل والسمات المهنية للمعلم، وأنه يمكن التنبؤ بمدى الحافز نحو العمل لديهم بمعلومية مستوى جودة حياة العمل.

ودراسة أبو شنب (2017) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين جودة حياة العمل والاحتراق النفسي لدى معلمات الاقتصاد المنزلي في ضوء مستوى الصلابة النفسية والخبرة التدريسية، وتكونت عينة الدراسة من (120) معلمة، وبتطبيق مقاييس جودة حياة العمل، والاحتراق النفسي، والصلابة النفسية؛ أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات معلمات الاقتصاد المنزلي في مقياس جودة حياة العمل ودرجاتهن في مقياس الاحتراق النفسي.

ودراسة الحربي والشقران (2018) التي هدفت إلى التعرف على مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وتكونت عينة الدراسة من (686) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وبتطبيق استبانة لقياس مستوى جودة حياة العمل، توصلت نتائج الدراسة إلى امتلاك أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى لمستوى متوسط في جودة حياة العمل.

ودراسة حمادنة (2019) التي هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من (420) عضو هيئة تدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وبتطبيق استبانة لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية، أشارت النتائج إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً جداً.

وأخيراً أجرى النجار (2020) دراسة هدفت إلى معرفة أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة، وتكونت عينة الدراسة من (191) امرأة عاملة بقطاع

ريادة الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية، وبتطبيق مقياسي جودة الحياة الزوظيفية، والرضا الوظيفي، أشارت النتائج إلى أن مستوى اتجاهات النساء العاملات نحو جودة الحياة الوظيفية كان متوسطاً..

مما سبق تتضح أهمية دراسة جودة حياة العمل وعلاقتها بالمجتمعات، كما يتبين أن جودة حياة العمل ترتبط بمتغيرات عديدة لدى العاملين بمجال التدريس، ومن ثم يمكن أن تسهم الدراسة الحالية في بناء قاعدة معرفية وبحثية لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول جودة حياة العمل باعتبارها من متغيرات علم النفس الإيجابي والإداري، ولا سيما على صعيد بناء برامج التدخل السيكلوجي وتطبيقها لتنمية وتحسين جودة حياة العمل لدى العاملات بمراكز التربية الخاصة وغيرهن.

فروض الدراسة:

يمكن صياغة فروض الدراسة الحالية على النحو التالي:

1. تمتلك أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات في الحضر مستوى متوسط من جودة حياة العمل.
2. تمتلك أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات في الريف مستوى متوسط من جودة حياة العمل.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب غير المتزوجات في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية وفقاً للثقافة (ريف - حضر).

الطريقة والإجراءات:**أولاً: منهج الدراسة:**

تم استخدام المنهج الوصفي (المقارن) لملاءمته لأهداف الدراسة.

ثانياً: عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الأساسية من (500) من أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب العاملات ببعض مراكز التربية الخاصة بجمهورية مصر العربية، موزعة كالتالي: عينة الحضر (ن= 260 اخصائية منهن 170 متزوجات، و90 غير متزوجات؛ وكذا منهن 150 تخصص صعوبات التعلم، و110 تخصص التخاطب)؛ أما عينة الريف (ن= 240 اخصائية منهن 152 متزوجات، و88 غير متزوجات؛ وكذا منهن 138 تخصص صعوبات التعلم، و102 تخصص التخاطب). إضافة إلى عينة أخرى قوامها (200) من أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب العاملات ببعض مراكز التربية الخاصة بجمهورية مصر العربية منهن (100) من الريف (60 مزوجات) و(40 غير متزوجات)، و(100) من الحضر (55 متزوجات) و(45 غير متزوجات) بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.

ثالثاً: أداة الدراسة:

• **مقياس جودة حياة العمل لدى أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب (إعداد/ الباحثان):**

يهدف المقياس الحالي إلى قياس جودة حياة العمل لدى أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب، وقد تم بناؤه استناداً إلى الأدبيات التي تناولت جودة حياة العمل وقياسها مثل: (المغربي، 2004، وبولينج، 2008؛ الزعبي، 2012؛ Xhakollari, 2013؛ Afsar, 2014؛ Almarshad. 2015؛ ودسوقي، 2015؛ ومحمد، 2016؛ Akram et al., 2017؛ Akar, 2018؛ والشلبي، 2019؛ Lalompoh et al., 2019؛ والمفرد، 2019؛ ومحمود، 2020؛ وعاليه، 2020؛ وجمعة، 2021). ويتكون المقياس في صورته النهائية من (30) مفردة موزعة على خمس (5)

أبعاد رئيسة هي: (البعد النفسي، والبعد الاجتماعي، والبعد الاقتصادي، والبعد الإداري، والبعد الصحي)، يشتمل كل بعد على (6) مفردات، وكل مفردة يتم تقديرها وفق مقياس خماسي يتدرج من (1 - 5) حيث (5) = موافق بشدة، و(1) = معارض بشدة، ومن ثم تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (30 - 150) درجة. وقد تم تحديد مستوى جودة حياة العمل (مرتفع - متوسط - منخفض) لدى أفراد عينة الدراسة في المقياس ككل وفي كل بعد فرعي من أبعاده على أساس أن طول الفئة (1.33) وهو خارج قسمة الفرق بين أعلى تقدير على المقياس (5)، وأقل تقدير (1) على (3) والتي تعبر عن المستويات الثلاثة: مرتفع - متوسط - منخفض، ومن ثم فإن:

✓ نوات مستوى منخفض من جودة حياة العمل هن من تتراوح درجاتهن من (1 - 2.33).

✓ نوات مستوى متوسط من جودة حياة هن من تتراوح درجاتهن من (2.34 - 3.67).

✓ نوات مستوى مرتفع من جودة حياة هن من تتراوح درجاتهن من (3.68 - 5).

وفيما يتعلق بالخصائص السيكومترية للمقياس فقد قام مُعدا المقياس بالتحقق من صدقه بعدة طرق منها: صدق المحكّمين؛ حيث حازت جميع مفردات المقياس على نسبة اتفاق محكمين لا تقل عن 90% وأُعتبر ذلك مؤشراً لصدق المقياس، وصدق المقارنات الطرفية (الصدق التمييزي)؛ حيث تم ترتيب درجات أفراد عينة الخصائص السيكومترية (ن = 200)، وذلك بشكل تصاعدي على المقياس الحالي، وتم حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين الطرفيتين، وهما أعلى (27%)، وأدنى (27%)، أي أعلى (54) من النساء، وأدنى (54) من النساء (27% X 200)، فكانت هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعتين؛ حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (6.458) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) مما يُعد دليلاً على قدرة المقياس الحالي على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي الأداء عليه، وكذا الصدق التلازمي (صدق المحك)؛ حيث تم حسابه من خلال إيجاد معامل الارتباط بين مقياس جودة حياة العمل المدركة لمحمود (2020) والمقياس الحالي، اللذان طُبقا على أفراد عينة الخصائص السيكومترية، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0.807) وهو معامل دال إحصائياً

عند مستوى (0,01) مما يشير إلى صدق عالٍ للمقياس، إضافة إلى الصدق العاملي الذي تم التحقق منه باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي لمفردات المقياس (30 مفردة) بطريقة المكونات الأساسية لهوتلينج والتدوير المتعامد بطريقة الفاريمكس Varimax الذي أسفر عن ظهور (5) خمس عوامل، فسرت مجتمعة معاً (76.698%) من التباين الكلي وبجزر كامن قدره (2.259). كما تم استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis عن طريق اختبار نموذج العامل الكامن العام لدى أفراد عينة الخصائص السيكمومترية (ن = 200)، وفي نموذج العامل الكامن العام تم افتراض أن جميع العوامل (المكونات الفرعية) المشاهدة للمقياس الحالي تنتظم حول عامل كامن عام واحد One Latent Factor؛ حيث أظهرت النتائج إن قيمة "كا²" = 5.328 وهي غير دالة احصائياً، كما إن قيمة "كا²" لدرجات الحرية كانت = 1.328 > 5، مما يدل على وجود مطابقة جيدة للنموذج في الأبعاد (المكونات) الخمسة. كما قام الباحثان بالتحقق من ثبات المقياس الحالي عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ لمفردات المقياس ككل فكانت (0.869) لأفراد عينة الخصائص السيكمومترية وهي قيمة مناسبة ومُرضية مما يؤكد تمتع جميع العبارات بدرجة مرتفعة من الثبات. فضلاً عن ذلك؛ فقد قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي للمقياس، وذلك من خلال إيجاد معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس حيث تراوحت ما بين (0.665 - 0.798) وتشير جميعها إلى معاملات ارتباط دالة ومرتفعة مما يشير إلى التجانس الداخلي للمقياس الحالي.

نتائج الدراسة:

1. نتائج الفرض الأول وتفسيرها:

ينص الفرض الأول على أنه "تمتلك أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات في الحضر مستوى متوسط من جودة حياة العمل".

وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة من المتزوجات وغير المتزوجات في الحضر على الدرجة الكلية لمقياس جودة حياة العمل

ولالأبعاد الفرعية التي يتألف منها، ومقارنتها بالمستويات المحددة للمقياس، ويتضح ذلك بالجدول التالي:

جدول (1) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المتزوجات وغير المتزوجات بالحضر في جودة حياة العمل

جودة حياة العمل	م	ع	مستوى الامتلاك
البعد النفسي	3.413	1.218	متوسط
البعد الاجتماعي	3.439	1.034	متوسط
البعد الاقتصادي	3.712	1.048	مرتفع
البعد الإداري	3.580	1.190	متوسط
البعد الصحي	3.576	0.885	متوسط
الدرجة الكلية	3.544	0.689	متوسط

يتضح من جدول (1) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.413 - 3.712) وبانحرافات معيارية بين (0.885 - 1.218) وبمستوى متوسط، وقد بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمقياس (3.544) وبانحراف معياري قدره (0.689)، وهذه القيمة تشير إلى أن مستوى جودة حياة العمل لدى أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات في الحضر كان متوسطاً. حيث جاء "البعد الاقتصادي" في المرتبة الأولى بمتوسط (3.712) وانحراف معياري قدره (1.048) وبمستوى مرتفع، ثم تلاه "البعد الإداري" في المرتبة الثانية بمتوسط (3.580) وانحراف معياري قدره (1.190) وبمستوى متوسط، ثم جاء بالمرتبة الثالثة "البعد

الصحي" بمتوسط (3.576) وانحراف معياري قدره (0.885) وبمستوى متوسط، بينما احتل "البعد الاجتماعي" المرتبة الرابعة بمتوسط (3.439) وانحراف معياري قدره (1.034) وبمستوى متوسط، في حين احتل "البعد النفسي" المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط (3.413) وانحراف معياري قدره (1.218) وبمستوى متوسط أيضًا. وهو ما يشير إلى تحقق الفرض الأول للدراسة الحالية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أهمية متغير جودة حياة العمل ليس لبيئة العمل فحسب؛ بل مهم أيضًا للشخص الذي يؤدي تلك المهام خلال العمل الذي يؤديه؛ حيث إن شعور الفرد بجودة حياة العمل تزيد من الرضا الوظيفي لديه، وأداء المهام الوظيفية الموكلة له، وزيادة التزامه المهني، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى رفع مستوى الإنتاجية للمؤسسة أو المنظمة التي يعمل بها. ومن ثم فامتلاك أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب لمستوى مناسب من جودة حياة العمل يُعد أمر من الأهمية بمكان. ومن هنا كانت نتائج هذا الفرض تظهر في مستوى متوسط من جودة حياة العمل لدى أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات العاملات ببعض مراكز التربية الخاصة ويقطن في حضر مصر.

2. نتائج الفرض الثاني وتفسيرها:

ينص الفرض الثاني على أنه "تمتلك أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات في الريف مستوى متوسط من جودة حياة العمل".

وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة من أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات في الريف على الدرجة الكلية لمقياس جودة حياة العمل وللأبعاد الفرعية التي يتألف منها، ومقارنتها بالمستويات المحددة للمقياس، ويتضح ذلك بالجدول التالي: في

جدول (2) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المتزوجات وغير المتزوجات بالريف جودة حياة العمل.

جودة حياة العمل	م	ع	مستوى الامتلاك
البعد النفسي	3.416	1.217	متوسط
البعد الاجتماعي	3.745	1.031	مرتفع
البعد الاقتصادي	3.457	1.011	متوسط
البعد الإداري	3.577	1.182	متوسط
البعد الصحي	3.584	0.892	متوسط
الدرجة الكلية	3.556	0.665	متوسط

يتضح من جدول (2) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.416 - 3.745) وانحرافات معيارية بين (0.892 - 1.217) وبمستوى متوسط، وقد بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمقياس (3.556) وانحراف معياري قدره (0.665)، وهذه القيمة تشير إلى أن مستوى جودة حياة العمل لدى أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات في الريف كان متوسطاً. حيث جاء "البعد الاجتماعي" في المرتبة الأولى بمتوسط (3.745) وانحراف معياري قدره (1.031) وبمستوى مرتفع، ثم تلاه "البعد الصحي" في المرتبة الثانية بمتوسط (3.584) وانحراف معياري قدره (0.892) وبمستوى متوسط، ثم جاء بالمرتبة الثالثة "الإداري" بمتوسط (3.577) وانحراف معياري قدره (1.182) وبمستوى متوسط، بينما احتل "البعد الاقتصادي" المرتبة الرابعة بمتوسط (3.457) وانحراف معياري قدره (1.011) وبمستوى متوسط،

في حين احتل "البعد النفسي" المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط (3.416) وانحراف معياري قدره (1.217) وبمستوى متوسط أيضاً. وهو ما يشير إلى تحقق الفرض الثاني للدراسة الحالية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء سعي الفرد إلى تحقيق جودة حياته الوظيفية؛ حيث إن وجود جودة حياة العمل يزيد من رفع مستوى الفرد (أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب) التي من شأنها أن تؤثر في أدائه داخل المؤسسات التربوية والتعليمية؛ وكذا فإن وجودها يعمل على التوازن بين متطلبات العمل وبين إشباع حاجات العاملين واستعدادهم للعمل في أي وقت، وبالتالي فهي تعمل على تحقيق وتعزيز الولاء للعاملين. ومن ثم ستظل الحاجة إلى جودة حياة العمل هي الدافع وراء كل ما نقوم به من سلوك مهني، والهدف الذي نطمح جميعاً إلى تحقيقه في مؤسساتنا التعليمية العربية، ومن هنا كانت نتائج هذا الفرض تظهر في مستوى متوسط من جودة حياة العمل لدى أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات العاملات ببعض مراكز التربية الخاصة ويقطنن في ريف مصر.

3. نتائج الفرض الثالث وتفسيرها:

ينص الفرض الثالث على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم حساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" لجودة حياة العمل لدى أفراد عينة الدراسة من أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات في الريف والحضر كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (3) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات في الريف والحضر في جودة حياة العمل.

جودة حياة العمل	العينة	ن	م	ع	D.F	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
-----------------	--------	---	---	---	-----	----------	---------------

البعد النفسي	متزوجات بالحضر	170	19.864	7.307	320	0.408	غير دالة
	متزوجات بالريف	152	19.532	7.253			
البعد الاجتماعي	متزوجات بالحضر	170	22.070	6.195	320	1.307	غير دالة
	متزوجات بالريف	152	21.177	6.030			
البعد الاقتصادي	متزوجات بالحضر	170	23.852	5.594	320	0.704	غير دالة
	متزوجات بالريف	152	23.414	5.559			
البعد الإداري	متزوجات بالحضر	170	21.788	7.183	320	1.160	غير دالة
	متزوجات بالريف	152	20.855	7.225			
البعد الصحي	متزوجات بالحضر	170	22.223	5.313	320	1.343	غير دالة
	متزوجات بالريف	152	21.421	5.398			

الدرجة الكلية	متزوجات بالحضر	170	109.802	20.771	320	1.505	غير دالة
	متزوجات بالريف	152	106.402	19.592			

* قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (0.01) = 2.576؛ وعند مستوى (0.05) = 1.960 لدلالة الطرفين.

يتضح من جدول (3) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات في الريف والحضر في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية، حيث كانت قيمة "ت" غير دالة عند مستويي (0.01؛ 0.05) في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية مما يشير إلى أن أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات في الريف لا يختلفن عن أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات الحضر في جودة حياة العمل، وهو ما يشير إلى تحقق الفرض الثالث للدراسة الحالية.

وعلى الرغم من عدم وجود دراسات سابقة تؤيد أو تعارض هذه النتيجة التي توصل إليها الباحثان والمتعلقة بهذا الفرض نتيجة لندرة الدراسات السابقة التي تناولت الفروق بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب في ضوء الحالة الاجتماعية في جودة حياة العمل - في حدود اطلاعهما - إلا أن هذه النتيجة يمكن تفسيرها في ضوء أن الجميع من أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات العاملات بمراكز التربية الخاصة سواء يقطن في ريف مصر أو حضره ينظرن بأهمية توافر المتطلبات الأساسية لجودة الحياة الوظيفية سواء بغض النظر عن الحالة الاجتماعية لهن، فالحياة متطلبات وهنأها يسعى إليها الكل.

4. نتائج الفرض الرابع وتفسيرها:

ينص الفرض الرابع على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب غير المتزوجات في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم حساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" لجودة حياة العمل لدى أفراد عينة الدراسة من إحصائية بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب غير المتزوجات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (4) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات إحصائية بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب غير المتزوجات في الريف والحضر في جودة حياة العمل.

جودة حياة العمل	العينة	ن	م	ع	D.F	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
البعد النفسي	غير متزوجات بالحضر	90	19.900	7.463	176	0.817	غير دالة
	غير متزوجات بالريف	88	20.784	6.953			
البعد الاجتماعي	غير متزوجات بالحضر	90	22.511	5.397	176	1.615	غير دالة
	غير متزوجات بالريف	88	23.772	5.009			
البعد الاقتصادي	غير متزوجات بالحضر	90	24.200	5.240	176	0.671	غير دالة

			5.238	24.727	88	غير متزوجات بالريف	
البعد الإداري	غير دالة	0.675	176	7.360	22.388	90	غير متزوجات بالحضر
							غير متزوجات بالريف
البعد الصحي	غير دالة	1.053	176	5.475	22.466	90	غير متزوجات بالحضر
							غير متزوجات بالريف
الدرجة الكلية	غير دالة	1.421	176	21.766	111.472	90	غير متزوجات بالحضر
							غير متزوجات بالريف

* قيمة "ت" الجدولية عند مستوى $(0.01) = 2.576$ ؛ وعند مستوى $(0.05) = 1.960$ لدلالة الطرفين.

يتضح من جدول (4) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب غير المتزوجات في الريف والحضر في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية، حيث كانت قيمة "ت" غير دالة عند مستويي $(0.01؛ 0.05)$ في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية مما يشير

إلى أن أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب غير المتزوجات في الريف لا يختلفن عن أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب غير المتزوجات الحضر في جودة حياة العمل، وهو ما يشير إلى تحقق الفرض الرابع للدراسة الحالية.

وعلى الرغم من عدم وجود دراسات سابقة تؤيد أو تعارض هذه النتيجة التي توصل إليها الباحثان والمتعلقة بهذا الفرض نتيجة لندرة الدراسات السابقة التي تناولت الفروق بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب غير المتزوجات في ضوء الحالة الاجتماعية في جودة حياة العمل- في حدود إطلاعهما- إلا أن هذه النتيجة يمكن تفسيرها في ضوء البناء النفسي للمرأة بالبلاد العربية وعدم الفروق في التنشئة الاجتماعية، وثقافة المجتمع الذي لم يُعَد يُلقي على المتزوجة فقط الكثير من الأعباء والالتزامات الأسرية والمجتمعية، بل يطالب غير المتزوجات أيضاً بالتحمل والالتزام والصلابة في مواجهة مشاق الحياة ومشكلاتها بفاعلية وإيجابية أكثر، وأيضاً تحمل الصعاب والشدائد دون ملل أو كلل أو شكوى؛ بالإضافة إلى زيادة مشاركة النساء في المجتمع تحملها لمسؤوليات عديدة والخروج إلى ميدان العمل بغض النظر عن حالتها الاجتماعية.

5. نتائج الفرض الخامس وتفسيرها:

ينص الفرض الخامس على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية وفقاً للثقافة (ريف - حضر)".

وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم حساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" لجودة حياة العمل لدى أفراد عينة الدراسة الكلية تبعاً للثقافة (ريف - حضر) كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (5) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة الكلية باختلاف الثقافة (ريف - حضر) في جودة حياة العمل.

جودة حياة	الثقافة	ن	م	ع	D.F	قيمة	مستوى
-----------	---------	---	---	---	-----	------	-------

العمل							الدلالة
البعد النفسي	حضر	260	21.342	7.133	498	1.047	غير دالة
	ريف	240	20.666	7.292			
البعد الاجتماعي	حضر	260	21.534	6.015	498	0.999	غير دالة
	ريف	240	20.995	6.035			
البعد الاقتصادي	حضر	260	23.030	6.040	498	0.648	غير دالة
	ريف	240	22.675	6.232			
البعد الإداري	حضر	260	22.530	6.760	498	1.193	غير دالة
	ريف	240	21.795	7.014			
البعد الصحي	حضر	260	22.265	5.247	498	1.141	غير دالة
	ريف	240	21.725	5.337			
الدرجة الكلية	حضر	260	110.702	18.427	498	1.692	غير دالة
	ريف	240	107.862	19.172			

* قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (0.01) = 2.576؛ وعند مستوى (0.05) = 1.960 لدلالة الطرفين.

يتضح من جدول (5) عدم وجود فروق دالة إحصائية في جودة حياة العمل لدى أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات ترجع للثقافة (ريف - حضر)، حيث

كانت قيمة "ت" غير دالة عند مستويي (0.01؛ 0.05) في أبعاد جودة حياة العمل ودرجتها الكلية مما يشير إلى أن أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات في كل من الريف والحضر لا يختلفن عن بعضهن البعض في جودة حياة العمل، وهو ما يشير إلى تحقق الفرض الخامس للدراسة الحالية.

وعلى الرغم من عدم وجود دراسات سابقة تؤيد أو تعارض هذه النتيجة التي توصل إليها الباحثان والمتعلقة بهذا الفرض نتيجة لندرة الدراسات السابقة التي تناولت الفروق في جودة حياة العمل تبعاً للثقافة- في حدود إطلاعهما- إلا أن هذه النتيجة يمكن تفسيرها في ضوء مفهوم جودة حياة العمل؛ حيث إنه مفهوم يعكس معتقدات ومعارف الفرد حول الطبيعة المهنية وطبيعة العمل ومن ثم نجد أن طبيعة جودة حياة العمل لا ترتبط بطبيعة الثقافة التي يعمل فيها الفرد؛ حيث إن سياسات المؤسسات والمنظمات التربوية في العالم العربي واحدة حيث طبيعة العمل واحدة، فهناك صفات وخصائص يشترك فيها أغلب أخصائيات التربية الخاصة لاسيما أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب سواء كُنَّ يَقُطنَ في الحضر أو الريف.

كما يمكن تفسير نتيجة هذا الفرض في ضوء أن الثقافة الريفية والحضرية هي جزء من الثقافة المصرية، إضافة إلى عوامل الوحدة والتشابه الكبير الموجودة بالثقافة المصرية مثل: اللغة، والدين، والعادات، والتقاليد، ومستويات التعليم، الأمر الذي جعل الثقافة المصرية تتشابه وخاصة في الجوانب السيكلولوجية والمهنية والتي منها "جودة حياة العمل".

وأخيراً وإجمالاً؛ فإن الدراسة الحالية كشفت عن إمتلاك كل من مجموعتي أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب العاملات ببعض مراكز التربية الخاصة بجمهورية مصر العربية المتزوجات وغير المتزوجات بالمجتمع المصري سواء كُنَّ يَقُطنَ في الحضر أو الريف لمستويات متوسطة في الدرجة الكلية لجودة حياة العمل أو أبعادها الفرعية؛ كما كشفت الدراسة أيضاً عن عدم تأثير متغيري الحالة الاجتماعية والثقافة في إدراك جودة حياة العمل لديهن، ربما يكون الأمر راجعاً إلى أن فئة الريفية والحضرية هي جزء من الثقافة المصرية.

توصيات تربوية وبحوث مقترحة:

أ. التوصيات:

1. تقديم برامج التدخل السيكولوجي الإرشادية التي تعزز من جودة حياة العمل لدى أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب العاملات ببعض مراكز التربية الخاصة بجمهورية مصر العربية.
2. نظرًا لأهمية جودة حياة العمل في حياة الفرد المهنية يوصي الباحثان القائمين على مراكز التربية الخاصة بجمهورية مصر العربية عمل الندوات والأنشطة التي تساعد أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب على كيفية تحقيق جودة الحياة الوظيفية، حتى يمكنهم من رسم ملامح مستقبلهم من أجل جنى الثمار في المستقبل سواء القريب أو البعيد.
3. ضرورة تفعيل الإرشاد المهني والوظيفي في جميع مراكز التربية الخاصة بجمهورية مصر العربية لتزويد أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب بالمهارات التي من شأنها تحقيق جودة حياة العمل لديهم.

ب. مقترحات بإجراء بحوث مستقبلية:

1. فعالية برنامج إرشادي في تحقيق جودة حياة العمل لدى عينة من أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب.
2. جودة حياة العمل لدى قطاعات مهنية متباينة: دراسة مقارنة بين أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب المتزوجات وغير المتزوجات.
3. تباين أبعاد جودة الحياة الوظيفية بتباين مستويات المناعة النفسية لدى أخصائيات صعوبات التعلم والتخاطب العاملات بمراكز التربية الخاصة بجمهورية مصر العربية.

القرآن الكريم.

أبو شنب، منى عبد الرازق. (2017). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى معلمات الاقتصاد المنزلي في ضوء مستوى الصلابة النفسية و الخبرة التدريسية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، 27 (94)، 327 - 374.

بولينج، آن. (2008). *قياس الصحة: عرض لمقاييس جودة الحياة*. ترجمة: حسين حشمت، القاهرة: مجموعة النيل العربية.

جمعة، سليمان سالم. (2021). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الإداري لدى الموظفين بمستشفى المرج التعليمي. *مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية الاقتصاد، جامعة سرت*، 3 (1)، 25 - 50.

الحري، سميرة مرشد؛ والشقران، رامي إبراهيم. (2018). مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، 102، 215 - 285.

حمادنة، همام سمير. (2019). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا*، 12 (39)، 103 - 130.

دسوقي، نجلاء عبد السلام > (2015). تأثير جودة حياة العمل على المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس. *مجلة الإسكندرية للبحوث الزراعية*، 60 (2)، 317 - 331.

الزعير، إبراهيم بن عبد الله. (2012). فعالية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية. *دراسات تربوية ونفسية (مجلة كلية التربية بالزقازيق)*، جامعة الزقازيق، 76، 1 - 70.

الشلبي، شجاع. (2019). أثر جودة حياة العمل في الولاء التنظيمي للعاملين: دراسة حالة في جامعة آل البيت. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.

عاليه، ندى عدنان. (2020). أثر جودة حياة العمل على الالتزام التنظيمي من خلال رضا العاملين في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.

عبد الرسول، محمود أبو النور. (2020). تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية جامعة القاهرة. بـجـوـث في التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة القاهرة، 37، 91 - 108.

العنزي، سعد؛ والفضل، وسما. (2007). فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 13 (45)، 68 - 85.

الفضلي، هدى ملوح. (2020). ما وراء المزاج في ضوء مستوى الشعور بالامتنان كأحد مؤشرات جودة الحياة لدى طلبة المرحلة الثانوية في البيئة الكويتية (دراسة مقارنة بين الجنسين). مجلة بحوث في التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة القاهرة، 37، 2، 777 - 800.

ماضي، خليل إسماعيل. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية". رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مصر.

محمد، محمد شعبان. (2016). أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة: دراسة إمبريقية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 69، 325 - 398.

محمود، جيهان عثمان. (2020). رأس المال النفسي والامتتان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية. *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، 75، 99 - 176.

المطرود، نوف بدر. (2019). تقييم أثر جودة حياة العمل على ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت. *رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن*.

المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية. *مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق*، 2، 2 - 52.

النجار، سامر أحمد. (2020). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي "دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية". *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس*، 11 (1)، 103 - 154.

يوسف، سليمان عبد الواحد. (2020). دور المناعة النفسية في التنبؤ بجودة الحياة لذوي صعوبات التعلم الاجتماعية والانفعالية بالمدارس الثانوية الفنية الزراعية في ضوء نظرية عربية جديدة. *مجلة بحوث في التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة القاهرة*، 37، 1، 531 - 560.

Afsar, S. (2014). Impact of the quality of work life on organizational commitment: A Comparative study on academicians working for state and foundation universities in Turkey. *International Journal of Social Science*, III, (4), 124-152.

Akar, H. (2018). The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship:

A Study on Teachers. *European Journal of Educational Research*, 7 (2), 169–180.

Akram, M., ilgan, A., Ozu, O., & Shah, A. A., (2017). Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4 (2), 244–269.

Almarshad, S. (2015). Quality of work life and organizational commitment in Saudi Arabia: the role of job involvement and sense of efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4 (2), 141–158.

Jaafarpour, M., Khani, A .,& Mahmodian, M.O.(2015) . Evaluation of the quality of nursing work life and its association with job burnout in Isfahan University of Medical Sciences, *International Journal of Epidemiologic Research*, 2 (1), 30–39.

Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., & Lee, D. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of humanresource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63, 20–26.

Lalompoh, A., Moerjati, M., Suci, R. P., Mas, N., & Hermawati, A. (2019). The Quality of Work Life in School and Its Effect on the Teachers' Performance. *Journal of Socioeconomics and Development*, 2 (1), 1–23.

- Manju, N. (2014). Quality of Work Life: Perception of School Teachers. *International Journal of Education and Psychological Research*, 3 (2), 77–80.
- Rose, C., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). An analysis of quality of work life and careerrelated variables. *American Journal of Applied Science*, 3 (12), 2151–2159.
- Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., & Ghoroneh, D. (2011). A Survey of Relationship between the Quality of Work Life and Performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30 (1), 1555–1560.
- Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, 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.
- Tang, J. (2001). Towards understanding the role of emotional Intelligence in Cross – Cultural adaptability in adults. PhD dissertation, retrieved from: www.proquest.com.
- Van-Laar, D., Edwards, J. & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60 (3), 325–333.
- Khakollari, L. (2013). Quality of Work Life of Mental Health Professionals in Albania Mediterranean, *Journal of Social Sciences*, 4 (1), 529–534.

Yasini, A., Dehsorkhi, H., & Aliasghar, H. (2013). The Relationship Between EFL Teachers' Quality of Work Life and Job Motivation. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 13 (3), 338-346.