

الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة عمان

الاء أحمد حسين

د. محمد عبد الفتاح الجابري

الجامعة الاردنية

تاريخ الاستلام: 2023/06/14

تاريخ القبول: 2023/07/23

الملخص:

هدفت الدراسة إلى استكشاف مستوى الرضا الوظيفي وتحديد علاقته بجودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تم جمع البيانات باستخدام مقياسين رئيسيين وهما: مقياس الرضا الوظيفي الذي تم تطويره لأغراض الدراسة الحالية، ومقياس جودة الحياة (WHOQOL-BREF-Arabic) المعتمد من قبل منظمة الصحة العالمية بنسخته العربية. وتكونت عينة الدراسة من 155 معلمًا يعملون مع طلبة اضطراب طيف التوحد، بواقع 109 معلمة و46 معلم في محافظة العاصمة عمان. وكشفت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي ولجودة الحياة جاءا بمستوى مرتفع. كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة. واستنادًا إلى النتائج أوصت الدراسة بضرورة تعزيز خصائص بيئة العمل التي توفر فرصًا لدعم الحاجات المختلفة لدى معلمي التربية الخاصة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي؛ جودة الحياة؛ التوحد؛ معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد.

Job satisfaction and its relationship with quality of life among teachers of students with autism in Amman.

Abstract

The study aimed to examine the level of job satisfaction and determine its relationship to the quality of life among teachers of students with autism spectrum disorder in Amman. To achieve the study's objectives, the correlative descriptive approach was used, with data collected using two main measures: the job satisfaction scale that was developed for the present study, and the scale of quality of life (WHOQOL-BREF-Arabic) approved by the World Health Organization in its Arabic version. The sample of the study consisted of 155 teachers, 109 females, and 46 males, working with students suffering from autism spectrum disorder in Amman Governorate. The results of the study showed that there were arithmetic averages for job satisfaction and quality of life, which were of a high level. The results also showed a positive relationship between job satisfaction and quality of life. Based on the results, the study recommended enhancing the characteristics of the work environment that provide opportunities to support the different needs of special education teachers.

Keywords: job satisfaction, quality of life, autism, teachers of students with autism.

المقدمة:

تحمل مهنة التعليم أهمية كبيرة ورسالة عظيمة، حيث تتبنى رسالة الأنبياء والعظماء والقادة تعزيز التعليم ورفع مستوى فئة الطلاب عامة وذوي الإعاقة على وجه الخصوص، ويكتنف هذه المهنة بعض الخصوصية وربما تحديات وحاجات يواجهها المعلمون على كافة الأصعدة، من هنا فإن الرضا الوظيفي لفئة المعلمين يعتبر من أهم الحاجات التي تفرضها طبيعة العمل مع الطلاب ذوي اضطراب طيف التوحد، حيث يؤثر مستوى رضا معلمي التربية الخاصة على نجاح وتطور المؤسسة التي ينتمون إليها، وكذلك يؤثر على شعورهم بالولاء لطلابهم، مما يؤدي ضمناً إلى تحقيق النجاح والتقدم لهم. وكذلك فإن الرضا الوظيفي يوفر العديد من الفوائد، مثل تقليل ظاهرة التغيب والانتقال بين الوظائف، وتقليل المشكلات الخاصة بالتعليم، كما وتسهم هذه الفوائد في تحقيق مستويات إجهاد أقل وأداء وظيفي أفضل.

وجدير بالذكر أنه لا يمكن أن يكتمل أي بحث عن جودة الحياة الشخصية بدون النظر إلى الرفاهية في العمل، حيث يلعب الرضا الوظيفي دوراً مركزياً في النظريات والنماذج التنظيمية المتعلقة بالسلوك الفردي للمعلم، وكذلك يتمتع بحث الرضا الوظيفي بتطبيقات عملية تهدف إلى تعزيز رضا الفرد على صعيد حياته الشخصية وفعاليتها التنظيمية (Judge, Zhang & Glerum, 2020).

ومع ظهور العديد من الدراسات التي أكدت على ضرورة دعم احتياجات معلمي الأفراد من ذوي اضطراب طيف التوحد، كونهم يواجهون مجموعة متنوعة من الأعباء ومستويات عالية من التوتر والقلق طوال حياتهم، الأمر الذي يؤدي إلى إرهاق جسدي ونفسي وعبء عاطفي واجتماعي ومالي لهم، حيث تؤثر هذه الأعباء متعددة الأوجه تأثيراً مباشراً على جودة حياة مقدمي الرعاية، لذا فقد بحثت العديد من الدراسات في جودة حياتهم والعوامل التي تؤثر فيها؛ والتي كان منها مستوى رضاهم الوظيفي وعلاقة ذلك بجودة حياتهم (Cardoso et al., 2023).

من الممكن أن تؤثر النتائج المعرفية والعاطفية لعدم الرضا الوظيفي على أفكار الفرد منذ لحظة استيقاظه وحتى لحظة عودته إلى المنزل، بالإضافة إلى ذلك، فإن تقييم الرضا الوظيفي يميل إلى التركيز على الجوانب المعرفية أكثر من الجوانب العاطفية، حيث يعطي هذا التحيز انطباعاً بأن العنصر العاطفي غير كافٍ ويؤدي إلى ضعف التدابير المتاحة (Weiss, 2002).

ونظراً لأن تعليم طفل مصاب بطيف التوحد يتطلب مستويات عالية من الإجهاد مما يؤدي إلى تغييرات في أداء المعلم، فإن المعلمين قد يواجهون مشاكل ونقصاً في المعرفة حول التعامل مع هذا الطفل وفهم متطلباته الخاصة، فطيف التوحد هو اضطراب يتميز بأنماط خاصة تؤثر على جودة حياة المعلم. وبالتالي، فإن الرضا الوظيفي للمعلم يعتبر أحد الأبعاد المهمة في شخصيته، وأساساً مهماً لتحديد سلوكه وتصرفاته في جميع المجالات (Amirah, Najadat & Mubarak, 2021).

إذ يعد طيف التوحد اضطراباً عصبياً يصاحب الفرد طوال حياته، ورغم عدم معرفة أسبابه بشكل واضح، إلا أن تشخيصه يعتمد على وجود قصور في التواصل والتفاعل الاجتماعي، وعدم المرونة في التفكير والسلوك، ووجود سلوكيات محدودة ونمطية، وهذه العلامات لها تأثير واضح ليس فقط على تطور هذا الفرد، ولكن أيضاً على البنية التعليمية بشكل عام. وعادةً، ما يكون المعلمون أكثر عرضة لمواجهة التحديات التي يواجهها الأطفال المصابون بالتوحد، وهذا لا يعوقهم فقط عن توجيه التعليم لهؤلاء الأطفال، بل يقيد أيضاً المشاركة العاطفية معهم (الزريقات, 2016؛ Aun et al., 2023).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يرتبط الرضا الوظيفي بجودة الحياة للمعلم بشكل وثيق، من خلال زيادة شعوره بالرضا والسعادة الشخصية، وكذلك فإن جودة الحياة تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي وذلك من خلال توفير الصحة البدنية والنفسية والدعم الاجتماعي، وبالتالي يتفاعل هذان العاملان ويؤثران بشكل متبادل في تحسين حياة المعلم من النواحي المهنية والشخصية على حد سواء.

ولعل العمل على التدخل والتأثير في هذه العلاقة يعد أمراً ضرورياً وحاسماً، حيث يُعتبر الرضا الوظيفي أحد العوامل الرئيسة لنجاح المعلم في مجال عمله، ويُعد دافعاً أساسياً وراء حب المهنة وتحقيق أداء متميز، ويؤثر رغبة المعلم في الابتكار والتطوير، الأمر الذي سينعكس على جميع جوانب جودة حياته، وكذلك الأمر يلعب الرضا الوظيفي للمعلمين ومستويات رفاهيتهم الشخصية دوراً حاسماً في جودة العملية التعليمية، وأداء الطلاب، وتطوير المدارس، والابتكار، وتغيير الممارسات التربوية المستخدمة مع الطلاب ذوي اضطراب طيف التوحد. إضافة إلى ذلك، فإن الاهتمام بمفهوم جودة الحياة جاء نتيجة رؤية شمولية وعلمية لمجالات مختلفة، الطبية منها أو النفسية والاجتماعية؛ وتناولته كلاً منها وفقاً لاهتماماتها.

ومن خلال اطلاع الباحثين على بعض الدراسات العلمية، فلا يزال هناك توجيه من قبل تلك الدراسات لإجراء المزيد من البحوث حول الرضا الوظيفي لدى المعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات، ولعل ما خلصت إليه دراسات كل الدلجي (2021) والزيون وزملائه (Al-Zboon et al., 2015) والحاج (2014) وغيرهم بالتشديد على العلاقة الهامة ما بين ضرورة الرضا الوظيفي وأثره في جودة الحياة لدى معلمي التربية الخاصة لفئات التربية الخاصة عامة وفئة اضطراب التوحد خاصة. من هنا فقد باتت ضرورياً دراسة موضوع الرضا الوظيفي لدى معلمي اضطراب طيف التوحد وعلاقته بجودة الحياة لديهم، وتحقيقاً لذلك لا بد من إجراء قياس حقيقي لهذين المتغيرين ودراسة العلاقة بينهما، وهذا ما تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقه، وبشكل أكثر دقة تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما أثر الرضا الوظيفي على جودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة عمان؟ ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب التوحد في مدينة عمان؟
- السؤال الثاني: ما مستوى جودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب التوحد في مدينة عمان؟
- السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي التوحد تبعاً لمتغيرات: (الجنس والعمر الزمني وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي)؟
- السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) بين متوسطات جودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي التوحد تبعاً لمتغيرات: (الجنس والعمر الزمني وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي)؟
- السؤال الخامس: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين مستويات الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي التوحد في مدينة عمان؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية بشكل رئيس إلى التحقق من طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي التوحد في مدينة عمان، حيث تهدف إلى التحقق من مستوى الرضا الوظيفي وجودة الحياة، وتأثر كلاهما بالمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، العمر).

أهمية الدراسة:

أولاً- الأهمية النظرية:

- تساهم الدراسة الحالية في وضع إطار نظري ودراسات سابقة ذات علاقة بمتغيري الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى معلمي التربية الخاصة بشكل عام، ومعلمي فئة اضطراب طيف التوحد بشكل خاص، لما لهذه الفئة من خصوصية، ولا سيما بعد الانقطاع الحاصل في فترة كورونا.
 - تساهم هذه الدراسة في توضيح دقيق لما يسبب ارتفاع أو انخفاض الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى المعلمين.
- ثانياً- الأهمية التطبيقية: تتبع الأهمية التطبيقية للدراسة من:
- توفير مقاييس حول جودة الحياة والرضا الوظيفي، حيث تم استخدام مقياس جودة الحياة التي أعدته منظمة الصحة العالمية والتحقق من خصائصه السيكومترية على البيئة الأردنية؛ مما يوفر للباحثين مقياساً عالمياً بدلالات صدق وثبات مقبولة.
 - توفير توصيات خرجت بها الدراسة، والتي تشكل مساراً للباحثين.

المصطلحات والتعريفات الإجرائية:

- **الرضا الوظيفي:** هي محصلة مجموعة من ردود الأفعال واستجابات الفرد حول بعض العوامل التي تؤثر في رضا الفرد عن عمله، والتي تتمثل في الرضا الشخصي، الرضا الاجتماعي، الرضا المادي، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن ظروف العمل، فرص الترقى، الإشراف، وجماعة العمل (عواد، 2009). ويعرف إجرائياً في الدراسة الحالية من خلال الدرجة التي يحصل عليها المعلمون على مقياس الرضا الوظيفي المطور لغايات الدراسة الحالية.
- **جودة الحياة:** تعرف بأنها توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين في المؤسسة لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة، والنهوض بصحتهم ورفاهيتهم ورضاهم الوظيفي، وتنمية كفاءاتهم والتوازن بين العمل والحياة خارج نطاق عملهم مما يؤثر على الأداء الوظيفي الكلي (الهداب والمخلافي، 2020). وتعرف إجرائياً في الدراسة الحالية بأنها الدرجة التي يحصل عليها المعلمون على مقياس منظمة الصحة العالمية لجودة الحياة.
- **معلمو الطلبة ذوي اضطراب التوحد:** يمكن تعريفهم إجرائياً بأنهم: معلمو ومعلمات الطلبة ذوي اضطراب التوحد من العاملين في مراكز التربية الخاصة التي تعنى بفئة الطلبة ذوي اضطراب التوحد في مدينة عمان، وذلك خلال الفصل الأول للعام الدراسي 2023/2022.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الرضا الوظيفي:

إن خلق بيئة عمل إيجابية للمعلمين يؤدي إلى تحسين أدائهم ورضاهم الوظيفي، وضمن هذا الإطار تشير الأدبيات إلى أن المعلمين ذوي الكفاءة المرتفعة في العمل لا يفكرون في ترك مدارسهم، لذا يعد الرضا الوظيفي للمعلمين أمراً بالغ الأهمية، كونهم يقضون وقتاً طويلاً في بيئات العمل، ولعل تحسين ظروف العمل يزيد من دوافعهم ويرفع مستوى رضاهم، وبالتالي يقلل من المشاكل في الحياة العملية ويزيد من كفاءة العمل، كما أنّ مفهوم جودة عمل المعلمين يشمل قضايا مثل الموازنة بين الوظائف والأشخاص، ضبط النفس في العمل، السلامة الوظيفية، المكافآت، المسار الوظيفي، ويتطلب تحسين ظروف العمل وزيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية والاجتماعية، والرضا عن طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية (Ertürk, 2022).

تعمل المؤسسات تخدم الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد في تصورتها على تسهيل بناء شبكة خدمات شاملة تمتد لتشمل الأشخاص الذين يعانون من التوحد في المجتمع، ودعم الخدمات المبتكرة ذات الجودة، وتنفيذ الحلول المبتكرة لنظام الرعاية الاجتماعية والخدمات والتسهيلات المقدمة للعاملين معهم ضمن بنية تلك المؤسسة، ومن البديهي أن تمتد لتصل الأسر والمجتمع ككل (Cardoso et al., 2023).

حيث تشير البحوث والدراسات ذات الصلة إلى عدم وجود علاج محدد للذين يعانون من الاضطرابات، وكذلك عدم وجود إجماع عالمي حول استراتيجيات التدخل الأكثر فعالية، إلا أن تلك الاستراتيجيات غالباً ما تهدف لتحقيق أقصى قدر من الاستقلال الوظيفي، ونوعية الحياة من خلال التقليل لأدنى حد من الخصائص الأساسية للاضطراب لدى المصابين به، كما وتهدف لتسهيل التنمية والتعلم، وتعزيز التنشئة الاجتماعية، وتنقيف الأسر ودعمها كما تختلف الأهداف الفردية للعلاج باختلاف الأطفال، ويمكن أن تشمل على مجموعات من العلاجات الطبية، والعلاجات السلوكية، والتدخلات التعليمية (Barna, 2017).

لذا يشكل العبء الأكبر من العمل وتقديم تلك الخدمات على عاتق مقدمي الرعاية -المعلمين- بالدرجة الأولى، والذين يواجهون مجموعة متنوعة من الأعباء ومستويات عالية من التوتر والقلق طوال حياتهم؛ مما يؤدي إلى إرهاق على الصعيد الجسدي والنفسي، وجملة من الأعباء العاطفية والاجتماعية والمالية، ومخاوف عديدة. وهذا ما أشارت إليه دراسة كاردوسو وزملائه (Cardoso et al., 2023) التي توصلت إلى عدد من التحديات والأعباء التي يواجهها مقدمي الرعاية من ذوي اضطراب طيف التوحد والتي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار لتأثيرها المباشر على جودة حياتهم العامة.

وبشكل عام يمكن تجسيد أهمية الرضا الوظيفي من خلال جانبين:

1- الأهمية السلوكية والاجتماعية: وهي مجموعة العوامل التي يحققها الرضا الوظيفي، والتي تتبلور على هيئة أنماط سلوكية أو صور للعلاقات الإنسانية التي تمارس داخل المنظمة وخارجها، ومغزاها تعزيز قدرة المنظمة على التفاعل والتكيف مع بيئتها الداخلية والخارجية.

2- الأهمية المادية والاقتصادية: وهي تلك الأهمية التي تتمثل بتخفيض تكاليف نتائج معينة أو الاقتصاد في النفقات أو زيادة في مجالات معينة، إذ ستحقق هذه الأهمية مردودات مادية واقتصادية للمنظمة تمكنها من مجابهة التحديات وزيادة الفرص وتقليل التهديدات المحيطة (محمد وصديق والبوني، 2018).

وتجدر الإشارة إلى أن هناك من ينظر لمؤشرات الرضا أو عدمه من جهة واحدة ولا فرق بينها، وهناك من يرى أن هناك مؤشرات للرضا الوظيفي ومؤشرات مخالفة له، حيث تظهر مؤشرات من خلال أداء المعلم والتي يؤثر لها بقيام الفرد بالمهام المختلفة التي يتكون منها العمل كمًا ونوعًا، والولاء للمؤسسة الذي يعكس طبيعة الشعور لدى الأفراد تجاه مؤسساتهم ومدى تعلقهم وتوحدتهم من أجل خدمتها، والصحة الجسمية والعقلية للمعلم والتي تنعكس على الصحة الجسدية له، وبالتالي تتأثر كل مؤشرات الرضا وعدمه بذلك سواء سلباً أو إيجاباً (Correale et al., 2023).

جودة الحياة:

يرتبط مفهوم جودة الحياة بمفهوم التوازن بين العمل والحياة الذي يمكن تلخيصه بثلاث كلمات، وهي: العمل والحياة والتوازن، ويتضمن بشكل عام الترتيب المناسب للأولويات بين العمل (المهنة والطموح) من جهة والحياة (الصحة والمتعة والترفيه والأسرة والتنمية الروحية) من ناحية أخرى (Punia, & Kamboj, 2013).

كما يعبر مفهوم التوازن عن الرضا والأداء الجيد في العمل والمنزل مع الحد الأدنى من التعارض في الأدوار، وقد يعرف التوازن بين العمل والحياة من خلال الدرجة التي يمكن للفرد أن يوازن فيها بين المتطلبات الانفعالية والسلوكية والوقتية للعمل والواجبات العائلية والشخصية في نفس الوقت (Clark, 2000).

ووفقاً لمنظمة الصحة العالمية فإن جودة الحياة تعني: تصور الأفراد لمكانتهم في الحياة ضمن السياق الثقافي ونظام القيم الذي يعيشون فيه بالإضافة إلى أهدافهم وتوقعاتهم ومعاييرهم ومخاوفهم (Whoqol Group, 1995).

ومن المعروف أن مهنة التدريس تتميز بأنها نشطة ومتطلبة للغاية، وتؤثر سلباً أو إيجاباً على نوعية حياة معلمي المدارس الابتدائية ومعلمي التربية الخاصة بشكل عام، كما يُعتقد أن التحقيق في نوعية حياة المعلمين يمكن أن يساعد في توجيه السياسات العامة التي تهدف إلى تعزيز صحتهم الجسمية والنفسية (Fernandes, & Rocha, 2009).

وضمن هذا الإطار تم إجراء العديد من الدراسات لفهم العوامل المؤثرة في جودة حياة المعلمين في سبيل تحسينها، حيث شملت معظم تلك الدراسات العوامل الديموغرافية مثل العمر، الجنس، التعليم، والحالة الاجتماعية. كما تمت دراسة العوامل المتعلقة بالعمل، مثل عبء الدور، المرتبة الوظيفية، ساعات العمل، حدود الدور، وعدد الإصابات المرتبطة بالأمراض المزمنة وتأثيرها على جودة حياة المعلمين (Ge et al., 2011).

وفي دراسة أخرى تناولت مستوى النشاط البدني ونوعية حياة المعلمين، فقد أظهرت نتائجها وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الوزن ومستوى النشاط وكذلك نوعية حياة المعلمين (Özdöl et al., 2014). كما وأظهرت نتائج الدراسات السابقة أنه كلما زاد الضغط الذي يعاني منه المعلم بسبب عبء العمل الزائد، والمناخ التنظيمي وعوامل علاقات الموظفين، كلما وجد ضعف في جودة حياة المدرسين بشكل عام (Mykletun, 1984).

ومن هنا فإن الرفاه الجسدي والنفسي في بيئة العمل يؤدي بطريقة ما إلى تكامل الموظفين مع بيئة عملهم وتحقيق جودته، مما يؤثر بشكل مباشر على ظروف العمل ورضا الموظفين أو عدم رضاهم، وبقدر ما هو مهم أن يكون المعلمون مؤهلين، فإن ذلك وحده لا يكفي، لذا يجب توظيف المعلمين ذوي الكفاءة بالإضافة إلى التحسين في جودة عملهم، وكذلك فإن البيئات المدرسية التي تكون فيها جودة عمل المعلمين غير مواتية يمكن أن تؤثر على أداء المعلمين وعلاقاتهم ودوافعهم ورضاهم الوظيفي والالتزام بالتنظيم والتوازن بين العمل والحياة (Ertürk, 2022).

معلمو الطلبة ذوي اضطراب التوحد:

يعد معلم التربية الخاصة العنصر الفعال والأهم في عملية تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، ولا يمكن له أن يمارس عمله بإتقان وحب وعطاء إلا إذا تحقق له قدر من الرضا الوظيفي ويكون ذلك عن طريق التأهيل المهني كخطوة أولى، فالتأهيل يهدف إلى استقرار الفرد في حياة يشعر فيها بالرضا والتكيف وتعتبر المهنة وسيلة مهمة ولا يتحقق هذا التكيف المهني لمعلمي التربية الخاصة إلا بالرضا الوظيفي عن المهنة الملتحق بها والعمل الذي يقومون به والذي يؤدي إلى زيادة قدراتهم على التنمية البشرية في المجتمع بصفة عامة (Ari & Inan, 2010).

كما أن معلم التربية الخاصة هو حجر الزاوية في العملية التربوية والتأهيلية لطلابه، ويختلف دور معلم التربية الخاصة عن دور المعلم العادي، فعلى معلم التربية الخاصة أن يتعامل مع فئة من الطلبة على أساس فهم تام لخصائصهم النفسية وسلوكياتهم واحتياجاتهم وميولهم واهتماماتهم. كما عليه أن يسعى إلى تقديم ما يناسبهم بالأساليب والطرق والأنشطة التي تتماشى معهم وتتناسب مع مستوياتهم، وتناسب ظروفهم المختلفة، وعلى معلم التربية الخاصة أن يتصف

بعدة صفات وخصائص حتى يؤدي عمله على أكمل وجه، لذا يجب أن يكون له مصادره الخاصة في الترفيه، والدعم وجودة الحياة (حمداً لله وراشد، 2015).

ثانياً - الدراسات السابقة:

أجرى إيرتورك (Ertürk, 2022) دراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين جودة عمل المعلمين والرضا الوظيفي بهدف دراسة مدى إنتاجيتهم، حيث تكونت العينة من (368) معلماً يعملون في المدارس الابتدائية في منطقة بولو الوسطى في تركيا، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تصورات المعلمين لجودة العمل كانت معتدلة بشكل عام، وتوضحت بعض نقاط الضعف في ضبط النفس في العمل. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة معتدلة بين جودة عمل المعلمين وأبعاد التوتر في الحياة العملية ورضاهم الوظيفي. وكانت هناك علاقة سلبية بين أبعاد التوتر في الحياة العملية ورضاهم الوظيفي، بينما كانت هناك علاقة إيجابية عالية بين أبعاد التوتر في الحياة العملية والإنتاجية وجودة العمل.

كما أجرى الدلبي (2021) دراسة لتحديد العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، فقد دراسة على عينة تكونت من (136) معلماً ومعلمة في الرياض مستخدماً مقياسين من إعدادهما؛ أحدهما لقياس الضغوط النفسية والآخر لقياس جودة الحياة، حيث أسفرت نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى المعلمين، ووجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات لصالح المعلمات على الضغوط النفسية وجودة الحياة كدرجة كلية وكأبعاد فرعية، ووجود فروق فردية دالة إحصائياً في الضغوط النفسية تعزى لعامل السن، بينما أظهرت النتائج عدم وجود فروق تبعاً لجودة الحياة، إلا أن هناك فروق دالة إحصائياً في الضغوط النفسية وجودة الحياة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، إضافة إلى ذلك أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي في حين لا توجد فروق ذات دلالة على جودة الحياة في هذا الشأن.

وأجرى كل من محمد وصديق والبوني (2018) دراسة تناولت علاقة جودة الحياة بالرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة في السودان، وما إذا كانت هنالك فروق تعزى لمتغير (العمر والخبرة)، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (73) من العاملين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، بواقع (14) ذكور و(59) أنثى، خضعوا لمقياس جودة الحياة ومقياس الرضا الوظيفي بعد التحقق من خصائص الأداة والنسبية السيكومترية. وقد توصلت النتائج إلى أن جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة جاءت بمستوى مرتفع ويتسم الرضا الوظيفي لديهم بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين جودة الحياة وبين الرضا الوظيفي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة تعزى لمتغير الخبرة لصالح (3) سنوات فأكثر). وقد أوصت الدراسة بإنشاء مزيد من مراكز التربية الخاصة في المدن والأرياف بمواصفات عالية وبيئة عمل ملائمة.

قامت سعيد (2018) بدراسة هدفت التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين ببعض مراكز ذوي الاحتياجات بولاية الخرطوم وعلاقته بنوعية الحياة، تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي، حيث بلغ حجم العينة (100) معلم ومعلمة وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، ولجمع البيانات تم استخدام استمارة البيانات الأولية، مقياس الرضا الوظيفي، مقياس نوعية الحياة. أشارت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: امتلاك المعلمين مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي، ونوعية الحياة بمستوى مرتفع، إضافة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً الرضا الوظيفي ونوعية الحياة لدى

المعلمين، لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير العمر أو لمتغير الحالة الاجتماعية.

في حين أجرت كل من ايديناتا وكوك (Aydıntan & Koç, 2016) دراسة هدفت للتحقق من العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، على عينة تكونت من (652) معلماً في أنقرة واسطنبول في تركيا، عملت الدراسة كبحث تصحيحي وصفي من حيث المنهج في حين اتبعت البحث المسحي لجمع البيانات، تكون مجتمع الدراسة من معلمي مرحلة ما قبل المدرسة ومعلمي المدارس الابتدائية ومعلمي الثقافة والمهنة تم اختيارهم بشكل عشوائي. تم جمع البيانات بين أكتوبر وديسمبر (2015)، حيث تكونت أدوات جمع البيانات هي استبانة الرضا الوظيفي ومسح الرضا عن الحياة. وأشارت النتائج إلى أن معاملات الارتباط والانحدار مرتفعة للغاية؛ مما يشير أن الرضا الوظيفي للمعلمين له تأثير كبير على رضاهم عن الحياة، علاوة على ذلك، كانت النتائج الاختلافات الموضحة في شدة العلاقة بين المتغيرات تعتمد على السمات الاجتماعية والديموغرافية للمعلمين.

في دراسة أجراها كل من زبون والخوالدة والخطيب (Zboon, Alkhawaldeh & Alkhatib, 2015) بهدف البحث والتحقق من مستوى جودة الحياة لمعلمي التربية الخاصة في وزارة التربية والتعليم الأردنية في السنوات الدراسية 2014/2013، حيث تكونت العينة من (137) معلماً في المدارس التي تقدم خدمات التربية الخاصة، ولجمع البيانات استخدم الباحثين مقياس جودة الحياة الذي تم تصميمه والتحقق من صلاحية تطبيقه، والذي تضمن ثلاثة مجالات رئيسية: الاجتماعية والجسدية والنفسية. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى جودة الحياة العام لدى المعلمين كان مرتفعاً، بينما جاء المجال الاجتماعي في أدنى المجالات، وكان المجالان الجسدي والنفسي هما الأعلى، كما أشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعلمين تعزى لمتغير الجنس، ومع ذلك؛ فقد تم التوصل لفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعلمين في بيانات التعليم الخاص وخاصة بين المعلمين ضعاف السمع ومعلمي صعوبات التعلم لصالح معلمي صعوبات التعلم.

كما أجرى كل من سكالفيك وسكالفيك (Skaalvik & Skaalvik, 2011) دراسة بحثت في العلاقات بين متغيرات السياق المدرسي وشعور المعلمين بالانتماء والإرهاق العاطفي والرضا الوظيفي والدافع لترك مهنة التدريس، على عينة بلغ عددها (2569) معلماً نرويجياً في المدارس الابتدائية والمتوسطة، إذ تم قياس ستة جوانب لسياق المدرسة، وهي: توافق القيمة، الدعم الإشرافي، العلاقات مع الزملاء، العلاقات مع أولياء الأمور، ضغط الوقت، ومشاكل الانضباط. أشارت النتائج إلى أن جميع متغيرات السياق المدرسي الستة مرتبطة بالرضا الوظيفي والتحفيز على ترك مهنة التدريس. وقد كان الرضا الوظيفي مرتبطاً إيجابياً بتوافق القيمة، والدعم الإشرافي، والعلاقات مع الزملاء، والعلاقات مع أولياء الأمور، والانتماء، بينما كان مرتبطاً سلباً بضغط الوقت، ومشاكل الانضباط، والإرهاق العاطفي، والدافع لترك مهنة التدريس.

بههدف التعرف على عوامل ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي وأخصائيي التوحد بالأردن وأثر بعض المتغيرات؛ فقد أجرت القصيرين (2012) دراسة على عينة مكونة من (59) من معلمي وأخصائيي التوحد (39 معلماً ومعلمة، 20 أخصائياً وأخصائية) بواقع (32 ذكور، 27 إناث) تم اختيارهم عشوائياً من العاملين في مراكز التربية الخاصة بالتوحد في عمان وإربد، حيث تم تطبيق مقياس ثمانية عوامل، وأشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي وأخصائيي التوحد بوجه عام كان متوسطاً، كما تراوحت مستويات الرضا في جميع عوامل الرضا الوظيفي ما بين

المتوسط والمرتفع، كما أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية تعزي لمتغير جنس العاملين في عامل الرضا عن الراتب، والمجموع الكلي للرضا الوظيفي وذلك لصالح الإناث العاملات، في حين لا توجد فروق دالة إحصائية في بقية العوامل. كما أشارت لوجود فروق دالة إحصائية في عامل الرضا الشخصي تعزي لمتغير المستوى التعليمي لصالح الحاصلين على مؤهل جامعي فأكثر، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية في بقية العوامل والدرجة الكلية للمقياس تعزي للمستوى التعليمي، وعلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزي لمتغير عدد سنوات الخبرة في جميع عوامل الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد عرض الدراسات السابقة لوحظ أنها الدراسة الحالية تتشابه مع بعض الدراسات التي تم عرضها في الأهداف، حيث تسعى هذه الدراسة إلى البحث في أثر الرضا الوظيفي على جودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد، فيما اختلفت معها في طريقة توزيع العينة ومجتمع الدراسة، وتشابهت معها في تباين طبيعة مجتمع الدراسة وكذلك في بعض التوصيات واستفاد الباحثان من الدراسات السابقة في تصميم أدوات الدراسة.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة: تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبه لأهداف الدراسة الحالية وأسئلتها، حيث تم البحث في وجود علاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد لدى أفراد العينة. **مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد العاملين في مراكز التربية الخاصة في مدينة عمان خلال الفصل الدراسي الأول من العام (2022/2023) والبالغ عددهم تقديرياً (350) معلماً ومعلمة. **عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة من معلمي ومعلمات التربية الخاصة العاملين في مراكز التربية الخاصة التي تعنى بالطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد في محافظة العاصمة والذين يتم اختيارهم عشوائياً، والذين استجابوا على جميع فقرات الأداة؛ ويوضح الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتهم الديموغرافية.

جدول 1. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (ن=155)

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	46	30%
	أنثى	109	70%
العمر	أقل من 25 سنة	77	50%
	25 سنة فأكثر	78	50%
المؤهل العلمي	دبلوم	17	11%
	بكالوريوس	125	81%
	دراسات عليا	13	8%
الخبرة التدريسية	أقل من 5 سنوات	126	81%
	5 سنوات فأكثر	29	19%
	المجموع	155	100%

أدوات الدراسة: في ضوء أسئلة الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم تطوير أدوات الدراسة التالية:

أولاً- مقياس الرضا الوظيفي (من إعداد الباحثين):

لغايات بناء المقياس وإعداد الفقرات الأولية، تمت مراجعة الأدب النظري السابق والاطلاع على مجموعة من الأبحاث والمراجع العربية والأجنبية، والتي تم من خلالها إعداد فقرات وأبعاد المقياس، حيث تم التطرق إلى الأطر النظرية المتعلقة بقياس الرضا الوظيفي لمعلمي الطلبة ذوي اضطراب التوحد مثل دراسة القصيرين (2012) والحاج (2014) والسكرانة (Sakarneh, 2014)، ويتكوّن المقياس في صورته الأولية من (34) فقرة موزعة على (6) أبعاد، وذلك على النحو التالي:

1. بعد الرضا عن فرص الترقية والنمو الوظيفي، ويشتمل على (5) فقرات.
2. بعد الرضا عن فرص الأمان والاستقرار الوظيفي، ويشتمل على (4) فقرات.
3. بعد الرضا عن طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية، ويشتمل على (7) فقرات.
4. بعد الرضا عن ظروف العمل وإجراءات العمل وبيئته المادية، ويشتمل على (6) فقرات.
5. بعد الرضا عن علاقات العمل، ويشتمل على (6) فقرات.
6. بعد الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل، ويشتمل على (6) فقرات.

صدق مقياس الرضا الوظيفي: تم التحقق من صدق المقياس بطريقتين هما:

- **صدق المحكمين:** حيث قُدِّم المقياس لعشرة من الخبراء المتخصصين في المجال التربوي في الأردن، وتضمن تقييمهم لمجموعة من العناصر والبنود التي تم عرضها في المقياس، وطلب إليهم الالتزام بمعايير الحذف أو التعديل أو الإضافة، وبناء عليه تمت مراجعة الفقرات استناداً إلى ملاحظاتهم بشكل شامل لضمان تحقيق صياغة صحيحة ودقيقة للمقياس، وبالتالي تم إجراء تعديلات على النسخة الأولية للمقياس، حيث تضمنت التعديلات حذف فقرة وإضافة بعض الكلمات لتوضيح الفقرات وتسهيل فهمها، مع ملاحظة أنه تم التحقق من كافة الملاحظات وتنفيذ التعديلات المطلوبة التي حصلت على نسبة اتفاق لا تقل عن (80%) بين الخبراء. وبعد إجراء هذه التعديلات أصبح المقياس يتكون من (33) فقرة.
- **صدق البناء:** تم التحقق من دلالات صدق البناء لمقياس الرضا الوظيفي بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلماً ومعلمة (من خارج عينة الدراسة)، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرات مع المجال، والمجال مع المقياس ككل، كما يوضح الجدول (2)

الجدول 2. معاملات ارتباط فقرات مقياس الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية للمجال المنتمية له والدرجة الكلية للمقياس

البعـد	رقـم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة مع		البعـد	رقـم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة مع	
		المجال	الدرجة الكلية			المجال	الدرجة الكلية
الرضا عن فرص الترقية والنمو الوظيفي	1	0.521	0.468	الرضا عن ظروف العمل وإجراءات العمل وبيئته المادية	17	0.596	0.604
	2	0.494	0.803		18	0.609	0.633
	3	0.456	0.411		19	0.577	0.497
	4	0.500	0.539		20	0.636	0.545
	5	0.454	0.450		21	0.634	0.544
الرضا عن الأمان والاستقرار الوظيفي	6	0.357	0.383	علاقات العمل	22	0.112	0.205
	7	0.388	0.447		23	0.400	0.440
	8	0.415	0.753		24	0.499	0.465
	9	0.462	0.491		25	0.583	0.423
الرضا عن طبيعة العمل وحجم العمل	10	0.645	0.572	الرضا عن الرئيس	26	0.699	0.678
	11	0.502	0.426		27	0.526	0.647
	12	0.512	0.373		28	0.531	0.597

0.484	0.501	29	ونمط القيادة	0.514	0.637	13	وملائمته للقدرات
0.507	0.527	30	السائد في العمل	0.612	0.711	14	الشخصية
0.453	0.538	31		0.699	0.746	15	
0.096	0.011	32		0.581	0.627	16	
0.545	0.622	33					

يبين الجدول (2) تراوح معاملات الارتباط بين فقرات مجال الرضا عن فرص الترقية والنمو الوظيفي والدرجة الكلية للمجال بين (0.449 - 0.521) وبين الفقرات الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.380 - 0.539)، وتراوحت معاملات الارتباط بين فقرات مجال الرضا عن الأمان والاستقرار الوظيفي والدرجة الكلية للمجال بين (0.357 - 0.462) وبين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.338 - 0.491)، وتراوحت معاملات الارتباط بين فقرات مجال الرضا عن طبيعة العمل وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية والدرجة الكلية للمجال بين (0.502 - 0.746) وبين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.373 - 0.699)، وتراوحت معاملات الارتباط بين فقرات مجال الرضا عن ظروف العمل وإجراءات العمل وبيئته المادية والدرجة الكلية للمجال بين (0.577 - 0.636) باستثناء الفقرة (22) التي بلغ معامل الارتباط (0.112)، وبين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.497 - 0.633)، وتراوحت معاملات الارتباط بين فقرات مجال الرضا عن علاقات العمل والدرجة الكلية للمجال بين (0.400 - 0.699) وبين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.423 - 0.678)، وتراوحت معاملات الارتباط بين فقرات مجال الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل والدرجة الكلية للمجال بين (0.501 - 0.622)، باستثناء الفقرة (32) التي بلغ معامل ارتباطها (0.011)، وبين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.453 - 0.597)، وبناء على ذلك تم حذف الفترتين (22 و 32)، بذلك أصبح المقياس يتكون من (31) فقرة بصورته النهائية.

ثبات مقياس الرضا الوظيفي: للتحقق من ثبات المقياس تم حساب الثبات:

معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا: تم التحقق من ثبات مقياس الرضا الوظيفي بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية من خارج العينة الأصلية مكونة من (30) معلماً ومعلمة، واستخراج معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا؛ حيث بلغ معامل الثبات لمجال الرضا عن فرص الترقية والنمو الوظيفي (0.760)، ولمجال الرضا عن الأمان والاستقرار الوظيفي (0.725)، ولمجال الرضا عن طبيعة العمل وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية (0.856)، ولمجال الرضا عن ظروف العمل وإجراءات العمل وبيئته المادية (0.838)، ولمجال الرضا عن علاقات العمل (0.763)، ولمجال الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل (0.798)، كما بلغ معامل الثبات للمقياس ككل (0.915) وهذا مؤشر كافي على أن يتمتع المقياس بمعاملات ثبات مناسبة.

ثانياً- مقياس جودة الحياة (النسخة المعربة من مقياس جودة الحياة التابع لمنظمة الصحة العالمية (WHOQOL-BREF-Arabic):

وهو نسخة مختصرة من مقياس (WHOQOL-100) لاورلي (Orley, 1996)، ويتمتع المقياس في صورته المعربة بدلالات صدق وثبات مقبولة، حيث بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا (0.70)، ويتكوّن من (26) فقرة، الفقرة الأولى والثانية تقيس جودة الحياة بشكل عام والرضا الذاتي عن الصحة العامة، وباقي الفقرات تم توزيعها على الأبعاد الأربعة التالية:

1. بعد الصحة الجسمية، ويشتمل على (7) فقرات.
2. بعد الصحة النفسية، ويشتمل على (6) فقرات.

3. بعد العلاقات الاجتماعية، ويشتمل على (3) فقرات.

4. بعد البيئة، ويشتمل على (8) فقرات.

صدق النسخة المعربة من مقياس جودة الحياة التابع لمنظمة الصحة العالمية (WHOQOL-BREF-Arabic): تم التحقق من صدق المقياس بطريقتين هما:

- **صدق المحكمين:** للتأكد من الصدق الظاهري للمقياس؛ تم عرضه على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الاختصاص والخبرة في التربية الخاصة في الجامعات الأردنية الرسمية وعددهم (10) محكمين لإبداء آرائهم حول دقة وصحة محتويات فقرات النسخة المعربة من المقياس من حيث وضوح الفقرات، والصياغة اللغوية، ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت لأجله وانتماءها للمجال الذي تندرج تحته، وإضافة أو تعديل أو حذف على الفقرات بما يروونه مناسباً؛ حيث تم الأخذ بكافة ملاحظات المحكمين بنسبة اتفاق لا تقل عن (80%)، حيث تم حذف فقرة من بعد العلاقات الاجتماعية لأغراض ثقافية، ليصبح المقياس مكون من (25) فقرة.

- **صدق البناء:** تم التحقق من دلالات صدق البناء لمقياس جودة الحياة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلماً ومعلمة (من خارج عينة الدراسة)، وتم استخراج معاملات الارتباط بين درجة الفقرات والدرجة الكلية للمجال المنتمية له، وبين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين فقرات مجال الصحة الجسمية والدرجة الكلية للمجال بين (0.472 - 0.641) باستثناء الفقرة (3) التي بلغ معامل الارتباط (0.05)، وبين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.394 - 0.656)، وتراوحت معاملات الارتباط بين فقرات مجال الصحة النفسية والدرجة الكلية للمجال بين (0.474 - 0.701) وبين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.495 و 0.656)، وتراوحت معاملات الارتباط بين فقرات مجال العلاقات الاجتماعية والدرجة الكلية للمجال بين (0.583 و 0.673) وبين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.570 و 0.672)، وتراوحت معاملات الارتباط بين فقرات مجال البيئة والدرجة الكلية للمجال بين (0.545 و 0.702) وبين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.422 - 0.642)، وهي قيم مناسبة وتدل على صدق البناء لمقياس جودة الحياة.

ثبات النسخة المعربة من مقياس جودة الحياة التابع لمنظمة الصحة العالمية (WHOQOL-BREF-Arabic)، وللتحقق من ثبات المقياس تم حساب الثبات:

معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا: تم التحقق من ثبات مقياس جودة الحياة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلماً ومعلمة (من خارج عينة الدراسة)، واستخراج معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، حيث بلغ معامل الثبات لمجال الصحة الجسمية (0.780)، ولمجال الصحة النفسية (0.866)، ولمجال العلاقات الاجتماعية (0.708)، ولمجال البيئة (0.846)، كما بلغ معامل الثبات للمقياس ككل (0.906) وهي قيم مناسبة وتدل على ثبات مقياس جودة الحياة.

تصحيح مقاييس الدراسة: يجيب المعلم على مقياس جودة الحياة باختيار البديل الذي يناسبه على كل فقرة، حيث تبع المقياس تدرج ليكرت الخماسي، كالتالي: (عالية جداً = 5، عالية = 4، متوسطة = 3، متدنية = 2، منعدمة = 1)، في حين يجيب على مقياس الرضا الوظيفي باتباع ليكرت الثلاثي، حيث يتكون المقياس من 4 أبعاد كالتالي: بعد الصحة الجسمية، ويشتمل على (7) فقرات، وهي: (3، 4، 10، 15، 16، 17، 18)؛ بعد الصحة النفسية، ويشتمل على (6) فقرات، وهي:

(5، 6، 7، 11، 19، 25)؛ بعد العلاقات الاجتماعية، ويشتمل على فقرتين، وهما: (20، 21)؛ بعد البيئة، ويشتمل على (8) فقرات، وهي: (8، 9، 12، 13، 14، 22، 23، 24).

ولوصف مستوى الاستجابة لمقياسي الرضا الوظيفي وجودة الحياة لمعلمي الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة عمان، تم بحساب الوزن النسبي لبدائل الاستجابة على فقرات المقياسين، وذلك على النحو التالي:
طول الفئة = المدى تقسيم عدد البدائل. حيث أن المدى = الفرق بين أكبر درجة وأصغر درجة لبدائل الاستجابة.

وبالتالي فإن طول الفئة لمقياس جود الحياة = $(5 - 1) / 3 = 1.33$

في حين أن طول الفئة لمقياس الرضا الوظيفي = $(3 - 1) / 3 = 0.66$

وبناءً على ذلك يوضح الجدول (3) وصف الاستجابة على المقياسين وفق المتوسطات الحسابية:

جدول 3. وصف الاستجابة على مقياسي الرضا الوظيفي وجودة الحياة لمعلمي الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة

عمان والدرجة المقابلة لها

م	المتوسطات الحسابية	وصف مستوى جودة الحياة	المتوسطات الحسابية	وصف مستوى الرضا الوظيفي
1	1 - 2.33	ضعيف	1 - 1.66	ضعيف
2	2.33 - 3.67	متوسط	1.67 - 2.33	متوسط
3	3.68 - 5	مرتفع	2.34 - 3	مرتفع

إجراءات الدراسة:

تم تنفيذ الدراسة الحالية من خلال تطوير مقياس الرضا الوظيفي واستخدام مقياس جودة الحياة النسخة المعربة التابع لمنظمة الصحة العالمية (WHOQOL-BREF-Arabic) والتحقق من دلالات الصدق والثبات لكلا المقياسين. ثم تحديد مجتمع الدراسة والعينة، والحصول على كتاب تسهيل المهمة موجه إلى وزارة التنمية الاجتماعية، بعد ذلك تم تطبيق أدوات الدراسة، وتحليل النتائج باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، انتهاءً بوضع التوصيات المناسبة في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

نتائج الدراسة وتفسيرها

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة وفقاً لترتيب أسئلة الدراسة:

أولاً- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، الذي ينص على: "ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب التوحد في مدينة عمان؟"

ولإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي الطلبة ذوي اضطراب التوحد في مدينة عمان، والجدول التالي يبين هذه النتائج:

جدول 4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي الطلبة ذوي اضطراب التوحد في

مدينة عمان (ن=155)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	تمنحني وظيفتي الفرصة لاكتساب الخبرات وتنمية المهارات.	2.77	0.46	2	مرتفع
2	أفضل أن تكون الترقية على أساس الأقدمية في العمل.	2.14	0.76	29	متوسط
3	أفضل أن تكون الترقية على أساس الكفاءة في العمل.	2.78	0.47	1	مرتفع
4	تحرص الإدارة على إتاحة فرص النمو الوظيفي للأخصائيين.	2.35	0.65	24	مرتفع
5	تحقق الترقية من درجة إلى أخرى مكانه اجتماعية أفضل في المراكز.	2.54	0.65	12	مرتفع

مرتفع	-	0.40	2.52	المجال الأول: الرضا عن فرص الترقية والنمو الوظيفي
متوسط	28	0.79	2.17	6 أشعر بالخوف من فقد وظيفتي نتيجة نشوب خلاف بيني وبين رئيسي في العمل.
متوسط	26	0.77	2.21	7 توفر لي وظيفتي الاشتراك بالتأمينات بما يحقق لي الاستقرار المادي بعد سن التقاعد.
متوسط	31	0.77	1.93	8 يوفر لي المركز نظاماً خاصاً للرعاية الطبية والعلاجي.
متوسط	30	0.75	2.12	9 تكفل وظيفتي استمرار دخلي من العمل في حالة الإصابة أو المرض.
متوسط	-	0.40	2.11	المجال الثاني: الرضا عن فرص الامان والاستقرار الوظيفي
مرتفع	13	0.67	2.51	10 يتناسب عملي مع مؤهلاتي واستعداداتي الشخصية.
مرتفع	22	0.68	2.39	11 يحقق لي عملي إثراءً وظيفياً من خلال تنوع المهام وما يتضمنه من مسؤوليات.
متوسط	27	0.76	2.18	12 تعمل لعدد ساعات مناسبة مما يتوفر لي الفرصة للقيام بأنشطتي وواجباتي الأخرى.
مرتفع	19	0.69	2.42	13 يساعدني عملي على إبراز قدراتي مما يسمح لي بالتجديد والابتكار.
مرتفع	7	0.60	2.60	14 تمنحني وظيفتي بالمركز تقدير واحترام الآخرين.
مرتفع	14	0.64	2.50	15 تمنحني وظيفتي الشعور بالانتماء للمركز والمسؤولية تجاهه.
مرتفع	8	0.64	2.60	16 أشعر بأن عملي مفيد للمجتمع.
مرتفع	-	0.49	2.46	المجال الثالث: الرضا عن طبيعة العمل وملئته للقدرات الشخصية
مرتفع	11	0.62	2.54	17 تتميز إجراءات وخطوات العمل بالوضوح بالنسبة لي.
مرتفع	20	0.64	2.42	18 يتاح لي الفرصة للقيام بالتخطيط لعملي.
مرتفع	10	0.61	2.56	19 يتاح لي الوقت الكافي لإتمام العمل بكفاءة.
مرتفع	21	0.68	2.41	20 تتميز بيئة العمل المادية في مقر القسم بوجود " تجهيزات مكتبية، نظافة، إضاءة.... إلخ.
مرتفع	17	0.67	2.44	21 بيئة العمل المادية بالمركز "حالة الغرف الصفية، الأجهزة والأدوات المستخدمة في التدريب " مناسبة.
مرتفع	-	0.50	2.47	المجال الرابع: الرضا عن ظروف العمل وإجراءات العمل وبيئته المادية
مرتفع	9	0.62	2.57	22 تسود روح التعاون بيني وبين زملائي في انجاز العمل.
مرتفع	3	0.48	2.77	23 يتسم تعاوني مع رئيسي بالثقة.
مرتفع	4	0.53	2.70	24 تجمعني بالمعالجين من الأقسام الأخرى علاقة مهنية طيبة.
مرتفع	6	0.61	2.62	25 تتسم علاقتي بإدارة المركز بالتعاون.
مرتفع	18	0.70	2.43	26 تحرص الإدارة على تنظيم أنشطة وفعاليات مختلفة تسهم في دعم وتوطيد علاقات العمل على اختلاف مسؤولياتها.
مرتفع	-	0.42	2.62	المجال الخامس: الرضا عن علاقات العمل
مرتفع	23	0.72	2.39	27 يتاح لي إبداء الرأي بحرية في مختلف المواقف المتعلقة بالعمل.
متوسط	25	0.72	2.30	28 يتاح لي الصلاحيات عندما تفوض إلي السلطة الإشراف على أعمال الآخرين.
مرتفع	5	0.58	2.63	29 يتميز المشرف بالقدرة على اكتشاف المشكلات والأخطاء واتخاذ القرارات المناسبة لعلاجها.
مرتفع	16	0.69	2.47	30 يهتم المشرف في العمل بتدريب مرؤوسيه ومتابعتهم.
مرتفع	15	0.69	2.49	31 يتعامل المشرف مع جميع العاملين تحت رئاسته بموضوعية وعدالة وموضوعية.
مرتفع	-	0.51	2.45	المجال السادس: الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل
مرتفع	-	0.34	2.45	المجموع الكلي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الكلي للرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة عمان بلغ (2.45) وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة الثالثة من المجال الأول والتي تنص على (أفضل أن تكون الترقية على أساس الكفاءة في العمل) بالمرتبة الأولى بين فقرات المقياس حيث حصلت على متوسط حسابي (2.78) بمستوى مرتفع بشكل عام، في حين حصلت الفقرة الثامنة من المجال الثاني والتي تنص على (يوفر لي المركز نظاماً خاصاً

لرعاية الطبية والعلاجية) على المرتبة الأخيرة بين فقرات المقياس حيث حصلت على متوسط حسابي (1.93) وبمستوى متوسط بشكل عام. وعلى مستوى المجالات فقد جاء مجال الرضا عن علاقات العمل بالرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي وبمستوى مرتفع، في حين جاء مجال الرضا عن الأمان والاستقرار الوظيفي في المرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي وبمستوى متوسط.

أظهرت نتائج الدراسة ان مستوى الرضا الوظيفي (ككل) جاء مرتفعاً، يمكن عزو هذه النتيجة إلى أن مجال التربية الخاصة لا يعمل به إلا اخصائي التربية الخاصة ومن هنا فمن يلحق به منذ البداية يتمتع الى حد ما من حرية الاختيار والعمل مع هذه الفئة، وربما يفسر نتيجة العوامل المرتبطة بعلاقات العمل التي تتسم بالتعاون والتفاهم المتبادل حيث تجمع المعلمين علاقة مهنية طيبة، وبعض العوامل المرتبطة بالنمو الوظيفي من اكتساب الخبرات وتنمية المهارات وإتاحة فرص النمو الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد وصديق والبوني (2018) والتي أظهرت نتيجتها إلى أن الرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة جاءت بمستوى مرتفع.

ثانياً- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، الذي ينص على: "ما مستوى جودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب التوحد في مدينة عمان؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس جودة الحياة لمعلمي الطلبة ذوي اضطراب التوحد في مدينة عمان، والجدول التالي وضح هذه النتائج:

جدول 5. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس جودة الحياة لمعلمي الطلبة ذوي اضطراب التوحد في

مدينة عمان (ن=155)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	كيف تقيم نوعية حياتك.	144.	136.1	11	مرتفع
2	ما مدى رضاك عن صحتك.	144.	007.1	10	مرتفع
3	إلى أي حد تشعر بأن الألم الجسدي يمنعك من القيام بالأعمال التي تريدها.	3.23	1.120	23	متوسط
4	إلى أي مدى أنت بحاجة للعلاج الطبي لتتمكن من القيام بأعمالك اليومية.	3.14	1.300	24	متوسط
10	هل لديك طاقة كافية لمزاولة الحياة اليومية.	3.99	.947	13	مرتفع
15	إلى أي مدى أنت قادر على التنقل بسهولة.	4.32	.972	3	مرتفع
16	كم أنت راض عن نومك.	3.61	1.053	19	متوسط
17	إلى أي مدى أنت راض عن قدرتك على القيام بنشاطاتك اليومية.	4.25	.928	5	مرتفع
18	كم أنت راض عن قدرتك على العمل.	4.41	.902	2	مرتفع
المجال الأول: الصحة الجسمية					
5	إلى أي مدى تستمتع بالحياة.	3.88	1.093	17	مرتفع
6	إلى أي مدى تشعر بأن حياتك ذات معنى.	4.25	1.015	6	مرتفع
7	إلى أي مدى أنت قادر على التركيز.	4.03	.980	12	مرتفع
11	هل أنت قادر على قبول مظهرك الخارجي.	4.46	.913	1	مرتفع
19	كم أنت راضٍ عن نفسك.	4.32	.987	4	مرتفع
25	كم من المرات كانت لديك مشاعر سلبية مثل المزاج السيء، اليأس، القلق، الاكتئاب.	3.09	1.153	25	متوسط
المجال الثاني: الصحة النفسية					
20	كم أنت راضٍ عن علاقاتك الشخصية.	4.24	.974	7	مرتفع
21	كم أنت راضٍ عن الدعم أو المساعدة من الأصدقاء.	3.99	1.019	14	مرتفع

مرتفع	-	0.835	4.11	المجال الثالث: العلاقات الاجتماعية
مرتفع	8	.968	4.19	8 إلى أي مدى تشعر بالأمان في حياتك اليومية.
مرتفع	18	1.077	3.73	9 إلى أي حد تعتبر أن البيئة المحيطة بك صحية.
متوسط	22	1.264	3.26	12 هل لديك من المال ما يكفي لتلبية احتياجاتك.
مرتفع	16	.959	3.96	13 ما مدى توفر المعلومات التي تحتاجها في حياتك اليومية.
متوسط	21	1.122	3.43	14 إلى أي مدى لديك الفرصة لممارسة الأنشطة الترفيهية.
مرتفع	15	1.069	3.99	22 كم أنت راض عن الأوضاع في مكان سكنك.
متوسط	20	1.189	3.59	23 كم أنت راض عن الخدمات الصحية المتوفرة لك.
مرتفع	9	1.037	4.19	24 كم أنت راض عن وسائل المواصلات التي تستخدمها.
مرتفع	-	0.740	3.79	المجال الرابع: البيئة
مرتفع	-	0.583	3.91	المجموع الكلي لمقياس جودة الحياة

يلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الكلي لجودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة عمان بلغ (3.91) وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة التاسعة عشرة والتي تنص على (أقبل مظهري الخارجي) بالمرتبة الأولى بين فقرات المقياس حيث حصلت على متوسط حسابي (4.46) بمستوى مرتفع بشكل عام، في حين حصلت الفقرة الخامسة والعشرين والتي تنص على (لدي مشاعر سلبية مثل المزاج السيء، اليأس، القلق، الاكتئاب.) على المرتبة الأخيرة بين فقرات المقياس حيث حصلت على متوسط حسابي (3.09) وبمستوى متوسط بشكل عام. وعلى مستوى المجالات فقد جاء مجال العلاقات الاجتماعية بالمرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي وبمستوى مرتفع، تلاه مجال الصحة النفسية بمستوى مرتفع، ثم مجال الصحة الجسمية بمستوى مرتفع، في حين جاء مجال البيئة في المرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي وبمستوى مرتفع.

أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة (ككل) جاء مرتفعاً، يمكن تفسير هذه النتيجة بأن بيئة العمل والعلاقات بين الأفراد كالحصول على الدعم والمساعدة من قبل الزملاء كانت جيدة والتي تتميز بالاحترام المتبادل والعمل بروح الفريق وهي تشكل جانباً مهماً في جودة الحياة إلى جانب بعد الصحة النفسية، وشعور بأن حياتهم ذات معنى والرضا عن النفس. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد صديق والبوني (2018) وقد توصلت إلى أن جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة جاءت بمستوى مرتفعاً. كذلك تتفق مع دراسة الخوالدة والخطيب والزبون (2015) التي توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة العام لدى المعلمين كان مرتفعاً، في حين تتعارض هذه النتيجة مع دراسة إيرتورك (Ertürk, 2022) التي أظهرت أن تصورات المعلمين لجودة العمل كانت معتدلة بشكل عام، حيث كانت هناك علاقة إيجابية عالية بين أبعاد التوتر في الحياة العملية والإنتاجية وجودة العمل.

ثالثاً - النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي التوحد تبعاً لمتغيرات: (الجنس والعمر الزمني وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي)؟"

ولإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر الزمني وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي، والجدول التالي تبين هذه النتائج:

الجدول 6. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر الزمني وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي (ن = 155)

المتغير	مستويات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	46	2.31	0.415
	أنثى	109	2.51	0.292
العمر الزمني	أقل من 25 سنة	77	2.44	0.347
	25 سنة فأكثر	78	2.46	0.345
المستوى التعليمي	دبلوم	17	2.46	0.237
	بكالوريوس	125	2.46	0.355
	دراسات عليا	13	2.29	0.340
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	126	2.46	0.355
	5 سنوات فأكثر	29	2.39	0.292

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي، ولمعرفة دلالة الفروق تم إجراء اختبار تحليل التباين الرباعي لمتوسطات الرضا الوظيفي تبعاً للمتغيرات السابقة، والجدول التالي يبين هذه النتائج:

الجدول 7. نتائج تحليل التباين الرباعي للرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر الزمني وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي (ن = 155)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	1.396	1	1.396	12.813	*0.000
العمر الزمني	0.012	1	0.012	0.112	0.738
المستوى التعليمي	0.300	2	0.150	1.377	0.255
سنوات الخبرة	0.436	1	0.436	3.999	*0.047
الخطأ	16.238	149	0.109		
الكل	18.282	154			

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" للرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد بلغت (12.813) وهي قيمة دالة إحصائياً عند درجة الدلالة 0.05، أي أنه توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغير الجنس وجاءت الفروق لصالح الإناث. وبين الجدول أن قيمة "ف" للرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد بلغت (3.999) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، أي أنه توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغير سنوات الخبرة وجاءت الفروق لصالح ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات.

كما ويتضح من الجدول السابق أن الفروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغيري العمر والمستوى التعليمي جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

حيث أنه يمكن عزو الفروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، إلى أن المعلمة تنظر إلى مهنة التعليم على أنها تحقق ذاتها ومستوى اجتماعي متميز، كما أن طبيعة الإناث عاطفية ولديها قدرة على التحمل مما يجعلها أكثر قابلية لتحمل لضغوط العمل، وبالتالي رضا وظيفي عن عملهن وينعكس ذلك على جودة الحياة لديهن بعكس المعلم الذي ينظر إلى مهنة التعليم لا تحقق له أي مكانة اجتماعية ويطمح

للوصول إلى وظائف أخرى، ولم تتفق هذه النتيجة مع دراسة ايديناتا وكوك (Aydintan & Koç 2016) التي أظهرت أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والمعلمين الذكور أعلى من المعلمات الإناث.

في حين يمكن عزو عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغير العمر، أو المستوى التعليمي، إلى العديد من العوامل التي تلعب دوراً في الرضا الوظيفي منها: النمو الوظيفي والاستقرار الوظيفي وطبيعة العمل وملائمته للقدرات الشخصية والرضا عن الرئيس وعن علاقات العمل، هذه العوامل لا تختلف عند أي عمر أو مستوى تعليمي. كما يمكن عزو وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات، إلى أن تلك النتيجة وإن كانت غير منطقية وذلك نظراً أن المعلم في بداياته قد يقابل عقبات كثيرة يراها صعبة بعكس المعلم ذو الخبرة الذي خضع للخبرات والتجارب والتدريب فيصبح قادر على تحمل ضغوط العمل وأقل توترًا وقلقًا، كل هذه الأسباب ترفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم، إلا أن تلك النتيجة دليل على الرضا الوظيفي لدى معلمي اضطراب طيف التوحد ذوي الخبرة الأقل وذلك من خلال سعيهم لاكتساب الخبرات وتنمية المهارات لديهم ومنحهم التقدير والاحترام من قبل الآخرين بسبب العمل والشعور بأن عملهم هام ونافع لأنفسهم وللمجتمع، كما أنه من الممكن أن يكون حب العمل في بدايته والحماس للإنجاز سبباً رئيسياً في تلك النتيجة.

رابعاً- النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات جودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي التوحد تبعاً لمتغيرات: (الجنس والعمر الزمني وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي)؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر الزمني وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي، والجدول التالي تبين هذه النتائج:

الجدول 8. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر الزمني وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي (ن = 155)

المتغير	مستويات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	46	3.71	0.797
	أنثى	109	4.00	0.441
العمر الزمني	أقل من 25 سنة	77	3.96	0.498
	25 سنة فأكثر	78	3.86	0.656
المستوى التعليمي	دبلوم	17	3.87	0.409
	بكالوريوس	125	3.91	0.611
	دراسات عليا	13	4.02	0.511
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	126	3.93	0.611
	5 سنوات فأكثر	29	3.85	0.443

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي، ولمعرفة دلالة الفروق تم إجراء اختبار تحليل التباين الرباعي لمتوسطات جودة الحياة تبعاً لمتغيرات السابقة والجدول التالي يبين هذه النتائج:

الجدول 9. نتائج تحليل التباين الرباعي لجودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر الزمني وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي (ن = 155)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	2.742	1	2.742	8.341	*.004
العمر الزمني	.173	1	.173	.526	.469
المستوى التعليمي	.207	2	.104	.315	.730
سنوات الخبرة	.109	1	.109	.332	.566
الخطأ	48.976	149	.329		
الكلي	52.329	154			

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لجودة الحياة تبعاً لمتغير الجنس لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد بلغت (8.341) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، أي أنه توجد فروق في جودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغير الجنس وجاءت الفروق لصالح الإناث. كما ويتضح من الجدول السابق أن قيم الدلالة الإحصائية لمتغيرات العمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة أكبر من (0.05) وبالتالي كانت غير دالة إحصائياً، أي أنه لا توجد فروق بين متوسطات جودة الحياة تبعاً لمتغيرات العمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة.

يمكن عزو وجود فروق في جودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغيرات الجنس، لصالح الإناث، إلى طبيعة العمل في مجال التربية الخاصة الذي يتسم بالتعاطف والشعور بالمسؤولية نحو طلاب اضطراب طيف التوحد، كما أن المعلمات أكثر احساساً بمشكلات الطلاب ذوي اضطراب طيف التوحد، وقد يكن أكثر صبراً وتحملاً وبالتالي ينعكس ذلك على جودة الحياة، كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة الدلحي (2021). في حين أن عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد تبعاً لمتغير العمر، أو المستوى التعليمي، والخبرة ويمكن تفسيره من ناحية جودة الحياة أن هناك العديد من العوامل التي تلعب دوراً في رفع مستوى جودة الحياة لدى الأفراد، ومنها العلاقات الاجتماعية والصحة الجسمية والنفسية والبيئة وهذه العوامل لا ترتبط بعمر معين أو مستوى تعليمي أو خبرة، ولذلك ظهر أنه لا يوجد اختلاف بين العمر أو المستوى التعليمي أو الخبرة.

خامساً - النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس، والذي ينص على: "هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين مستويات الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي التوحد في مدينة عمان؟"

وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج معامل الارتباط بيرسون بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى جودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي التوحد في مدينة عمان كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 10. معامل الارتباط بيرسون بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى جودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي التوحد في مدينة

عمان

جودة الحياة	المجموع الكلي	
175.**	معامل بيرسون	الرضا الوظيفي
0300.	الدلالة الإحصائية	
155	العدد	

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة طردية (إيجابية) بين متغيري الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي التوحد في مدينة عمان، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.175) بدلالة إحصائية (0.030)، وبالتالي كانت العلاقة دالة إحصائيًا بشكل عام.

وهذه النتيجة متناسقة إلى حد بعيد، ومنطقية جدًا فوجود علاقة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى جودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي التوحد أمر لا شك فيه، كما ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى أن مجالات الرضا الوظيفي تنعكس على فعالية العملية التربوية بشكل عام، وبالتالي فهي تنعكس على فاعلية المعلم في أدائه وإنجازه، كما أن للرضا الوظيفي أثر إيجابي على الدافعية في الميدان التربوي وبالتالي فهي تقلل ما بات يعرف بالاحتراق النفسي والذي نراه أكثر ما نراه في ميدان التربية الخاصة عمومًا، الأمر الذي سيصل بالمعلم إلى مستويات أعلى من جودة الحياة، والعكس صحيح فالمعلم الذي يمتلك مستويات متدنية من الرضا الوظيفي، سيعبر حتمًا عن تقويمه السلبي لجودة حياته وعما يستطيع إنجازه، ومدى مثابرته، ومقدار الجهد الذي يبذله، والمرونة في التعامل مع التحديات الصعبة والمعقدة التي يواجهها في الحياة بشكل عام، إذن فمستويات الرضا الوظيفي نتيجتها الحتمية تظهر في جودة الحياة لأولئك المعلمين، وهذا ما أكدت عليه الدراسة كارديسو وزملائه (Cardoso et al., 2023) التي أكدت على أن جودة حياة المعلم تتأثر بعدة عوامل؛ والتي كان منها مستوى رضاهم الوظيفي. وكذلك اتفقت مع دراسة ايرتورك (Ertürk, 2022) التي توصلت نتائجها إلى وجود علاقة معتدلة بين جودة عمل المعلمين وأبعاد التوتر في الحياة العملية ورضاهم الوظيفي. كما واتفقت مع دراسة محمد وصديق والبوني (2018) والتي أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين جودة الحياة وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة.

التوصيات:

من خلال استعراض نتائج الدراسة وتحليل أسئلتها، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. تقديم ورش تدريبية مستمرة لمعلمي الطلبة ذوي اضطراب التوحد في المراكز الخاصة باستخدام أفضل الوسائل والأساليب العلمية الحديثة مع الطلبة للحفاظ على مستوى الرضا الوظيفي لديهم مرتفعًا.
2. تصميم برامج تستهدف كيفية رفع مستوى جودة الحياة لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد.
3. إجراء المزيد من الدراسات حول الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى عينات أخرى من معلمي الطلبة ذوي اضطراب التوحد في بيئات مختلفة.

المراجع العربية:

- الحاج، دارين. (2014). الرضا الوظيفي وعلاقته بالكفايات المهنية لدى معلمي أطفال التوحد. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- حمدالله، منذر وراشد أنور (2015)، المشكلات المهنية لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد، دراسة ميدانية مقارنة بين عمان والرياض، مجلة المعهد الدولي للدراسة والبحث، 1(4)، 1-4.
- الدلحي، خالد. (2021). الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد بمدينة الرياض، مجلة التربية الخاصة، 10(36)، 45-99.
- الزريقات، إبراهيم. (2016). التوحد: السلوك والتشخيص والعلاج، ط2، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- عواد، أحمد (2009). عوامل الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات ومراكز التربية الخاصة في الأردن، المجلة العربية للتربية الخاصة، 15، 13-48.

القصيرين، الهام. (2012). الرضا الوظيفي لدى معلمي وأخصائيي التوحد بمؤسسات ومراكز التربية الخاصة في الأردن، مجلة كلية التربية، 23 (90)، 56-83.

محمد، أحمد وصديق، يوسف والبوني، عبد الرزاق. (2018). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة. مجلة إدارة الجودة الشاملة، 1، (19)، 41-53.

الهداب، تغريد والمخلافي، عبد الملك. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، المجلة العربية للإدارة، 40 (3)، 233-254.

المرجع الأجنبية:

Amirah, M., Najadat, K., Mubarak, S. (2021). The Perceived Self-Efficacy of Resource Rooms Teachers on Distance Learning Experience in Amman in Terms of Some Variables. *Intellectual Journal of Education*, 13(1), 119-135.

Ari, I., & Inan, F. (2010). Assistive Technologies for Students with Disabilities: A Survey of Access and Use in Turkish Universities. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 9(2), 40-45.

Aun, N., Zakaria, S., Badayai, A., Idris, I., Daud, T., Fazree, S. (2022). Quality of Life among Mothers of High Functioning Autism Spectrum Disorder (HFASD) Adolescents. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 1–12.

Aydintan, B., Meininger, H. (2016) The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction: An Empirical Study on Teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 7(10), 71-80.

Barna, M. (2017): autism spectrum disorder- There are many questions and few answers. *Discover Magazine*, 60-65.

Cardoso, A., Silva-Junior, G., Bastos, L., Cesar, A., Serrano, L., Dziedzic, A., Picciani, B. (2023). Preliminary Assessment of the Quality of Life and Daily Burden of Caregivers of Persons with Special Needs: A Questionnaire-Based, Cross-Sectional Survey. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 20, 1–11.

Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.

Correale, C., Borgi, M., Cirulli, F., Laghi, F., Trimarco, B., Ferraro, M., Venerosi, A. (2022). The Impact of Health and Social Services on the Quality of Life in Families of Adults with Autism Spectrum Disorder (ASD): A Focus Group Study. *Brain Sci.*, 177(12), 1-12.

Ertürk, R. (2022). The effect of teachers' quality of work life on job satisfaction and turnover. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(1), 191-203.

Fernandes, M., & Rocha, V. (2009). Impact of the psychosocial aspects of work on the quality of life of teachers. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 31, 15-20.

Ge, C., Yang, X., Fan, Y., Kamara, A. H., Zhang, X., Fu, J., & Wang, L. (2011). Quality of life among Chinese college teachers: a cross-sectional survey. *Public Health*, 125(5), 308-310.

Judge, T., Zhang, S., & Glerum, D. (2020). Job satisfaction. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*, 207-241.

Mykletun, R. (1984). Teacher stress: Perceived and objective sources, and quality of life. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 28(1), 17-45.

Özdöl, Y., Pınar, S., Dayanç, D., & Çetin, E. (2014). Investigation of physical activity level and life quality of elementary school teachers under the ministry of national education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3175-3179.

Punia, V., & Kamboj, M. (2013). Quality of work-life balance among teachers in higher education institutions. *Learning Community-An International Journal of Educational and Social Development*, 4(3), 197-208.

Sakarneh, M. (2014). Quality teaching: The perspectives of the Jordanian inclusive primary school stakeholders and the Ministry of Education. *International Journal of Psychological Studies*, 6(4), 26.

Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2016). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 7(13), 1785.

- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194.
- Whoqol Group. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social science & medicine*, 41(10), 1403-1409.
- World Health Organization Quality of Life-BREF Instrument Among Family Caregivers of Relatives with Psychiatric Illnesses in Jordan. *The Journal of Nursing Research*, 25(3), 224-230.
- Zboon, E., Alkhawaldeh, M., Alkhatib, A. (2015). Quality of Life of Teachers of Children with Disabilities Mediterranean. *Journal of Social Sciences* 6(2).1-40