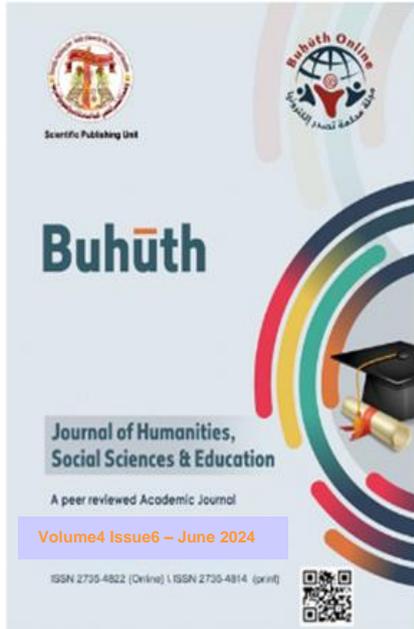




ISSN 2735-4822 (Online) \ ISSN 2735-4814 (print)



The Relationship between Altruistic Behavior and the Quality of Work Life among Special Needs Teachers

PhD. Shereen Ali Abd-Elfattah Altonbary

Department of psychology, Faculty of Women for Arts, Science & Education, Ain Shams University, Egypt

Shereen.Ali@women.asu.edu.eg

Prof. Sanaa Mohamed Soliman

Department of psychology, Faculty of Women for Arts, Science & Education, Ain Shams University, Egypt

Sanaa.soliman@women.asu.edu.eg

Prof. Rasha Adel-Abdel elaziz

Department of psychology, Faculty of Women for Arts, Science & Education, Ain Shams University, Egypt

Rasha.Adel@women.asu.edu.eg

Receive Date :15 May 2024, Revise Date: 1 June 2024,

Accept Date: 2 June 2024.

DOI: [10.21608/buhuth.2024.290047.1688](https://doi.org/10.21608/buhuth.2024.290047.1688)

Volume 4 Issue 6 (2024) Pp.324-352.

Abstract

The aim of the research is to identify the relationship between altruistic behavior and the quality of work life among teachers. The study sample differed according to gender (males, females). The sample consisted of (60) male and female teachers with special needs from the schools of Al-Amal and Intellectual Education in the Shubrakhit – Beheira for the year (2022-2023). Their ages ranged from (35-50), and to achieve the objectives of the research, the descriptive approach and the following measures were used: a measure of altruistic behavior among teachers (prepared by the researcher). The results of the research reached: There is a direct, statistically significant relationship between altruistic behavior and the quality of work life among teachers at the level of (0.01). There are statistically significant differences between the average scores of male and female teachers in the direction of females in each of the altruistic behavior and the quality of work life as a total score and as sub-dimensions, where the (t) values were statistically significant at the level (0.01). The research recommends preparing seminars, courses and workshops for teachers to train them on altruistic behavior skills and make them aware of the dimensions of the quality of work life to increase their level of job satisfaction. there are differences in altruistic behavior and the quality of work life depending on the experience variable, in favor of greater experience.

Keywords: Altruistic behavior - Quality of work life - Teachers of students with Special needs

السلوك الإيثاري وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة

شيرين على عبد الفتاح الطنباري

باحثة ماجستير – قسم علم نفس

كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، مصر

Shereen.Ali@women.asu.edu.eg

أ.م.د. رشا عادل عبد العزيز

أستاذ علم النفس التربوي المساعد

كلية البنات- جامعة عين شمس- مصر

Rasha.adel.@women.asu.edu.eg

أ.د/ سناء محمد سليمان

أستاذ علم النفس التعليمي

كلية البنات – جامعة عين شمس- مصر

Nawalnusr43@hotmail.com

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف علي العلاقة بين السلوك الايثاري وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة، والكشف عن الاختلاف في درجة كل من السلوك الإيثاري وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة عينة الدراسة باختلاف النوع (ذكور، إناث) وسنوات الخبرة ، وتكونت عينة البحث من (60) معلماً ومعلمة من معلمي ذي الاحتياجات الخاصة من مدارس الأمل للصم وضعاف السمع ومدارس التربية الفكرية بمركز شبراخيت- محافظة البحيرة. تراوحت أعمارهم من بين (35-50) سنة، ولتحقيق أهداف البحث تم الاستعانة بالمقاييس التالية مقياس السلوك الإيثاري لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة (إعداد الباحثة)، ومقياس جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة (إعداد الباحثة)، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين السلوك الإيثاري وجوده الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة عند مستوى (0.01)، في جميع الأبعاد، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من معلمي ذي الاحتياجات الخاصة في اتجاه الإناث في كل من السلوك الإيثاري وجودة الحياة الوظيفية كدرجة كلية وكأبعاد فرعية، حيث كانت قيم (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العينة طبقاً لمتغير الخبرة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في اتجاه من لديهم خبرة هم أكثر من (5) سنوات في السلوك الإيثاري كدرجة كلية وكأبعاد فرعية، حيث كانت قيم (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

الكلمات المفتاحية: السلوك الإيثاري – جودة الحياة الوظيفية – معلمي ذي الاحتياجات الخاصة

المقدمة:

اتجه العلماء خلال القرن العشرين والحادي والعشرين للاهتمام بعلم النفس الإيجابي وتركز البحث العلمي فيه على الاهتمام بالمتغيرات النفسية التي تجلب السعادة للفرد والراحة والاطمئنان بديلاً عن الاهتمام بمتغيرات سلبية أو الضيق الأمر الذي بدوره قد يساعد الفرد على التخلص من آلامه النفسية ومشكلاته ورفع مستوى المناعة له ومساعدته على التخلص من الضغوط المهنية أو غيرها.

وهناك العديد من العوامل المختلفة التي تساهم في تحقيق الجودة الشاملة لحياة أي فرد، ففي السنوات الأخيرة بدأت الدراسات في التركيز على دور السلوك الإيثاري وجودة الحياة، وفي هذه الدراسة سوف نركز على وجه التحديد على العلاقة بين السلوك الإيثاري وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة. والسلوك الإيثاري الذي يعنى في أساسه سلوك أخلاقي يقوم به الأفراد من أجل إسعاد الآخرين ومساعدتهم على التخلص من آلامهم ومشاكلهم، حيث نالت شريحة المعلمين اهتمام العديد من الباحثين في علم النفس بصفة عامة وعلم النفس الإيجابي بصفة خاصة وتركز الاهتمام على البحث في العوامل المؤثرة على الأداء المهني والشخصي لديهم ومحاولة البحث في المتغيرات التي تحسن من أدائهم أو إعادهم وتساعد على تحسين توافقهم الشخصي والاجتماعي. ويقصد بالسلوك الإيثاري بأنه تقديم مصلحة الغير على النفس والتعبير عن مشاعر الحب لهم وهو عكس الأثرة التي تعنى تفضيل المرء لنفسه وتقديم منفعة الخاصة على الآخرين (مروة محمد ناجي، 2020).

ومن الضروري أن يهتم معلمو ذي الاحتياجات الخاصة بالتقليل من مستوى الضغوط لديهم حتى يتمكنوا من دعم طلابهم بشكل فعال، ويعتبر العجز لدى المعلمين ظاهرة حقيقية، ويمكن أن يكون لها آثار مدمرة على كل من المعلم والطالب. فالمعلم هو اللبنة الأساسية في العملية التعليمية وهو الذي يتوقف عليه نجاح الجزء الأكبر من العملية التعليمية، فإن صلح الأساس صلح البناء كله وإن أخل في خصائص أو شخصية المعلم تنعكس على عمله وعلى تلاميذه، الأمر الذي يؤدي إلى عدم نجاح العملية التعليمية، فالمعلم له تأثير كبير على تعلم التلاميذ وتزويدهم بالمفاهيم والمهارات والأنشطة وتشكيل شخصياتهم ونموهم معرفياً واجتماعياً وسلوكياً حيث يصعب تحقيق أسس الجودة ومعاييرها دون المعلم الكفء ولا يمكن للمعلم أن يوجد ويحسن من أدائه دون توافر المناخ المحفز على العمل والإبداع (أمل معوض الهجرس، 2023).

ومن هنا لا بد من قيام المعلمين بإحداث تغييرات إيجابية من أجل نجاح العملية التعليمية. وغالباً ما يقوم معلمو ذي الاحتياجات الخاصة بمجهود مضاعف مع طلابهم من ذي الاحتياجات الخاصة، ويظهرون سلوكاً إيثارياً مفيداً لكل من الطالب ومعلم ذي الاحتياجات الخاصة، وثبت أن هذا النوع من السلوك يحسن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة (أحمد فوزي جنيدي، 2020).

كما أن إظهار السلوك الإيثاري للطلاب يكسبهم الإحساس بالمعنى لحياتهم ويكون سلوكيات اجتماعية جيدة كسلوك المشاركة والتعاطف مما يساعدهم على تكوين مجتمع متناعم ومنسجم يتعاون جميع أفرادهم. على

تحقيق أهدافه. (Wang, C., Fu, W., Wu, X., & Wang, Y., 2023).

فلا بد من النظر إلى أهم عناصر العملية التعليمية ومدخلاتها ألا وهو المعلم خاصة معلم ذوي الاحتياجات الخاصة صاحب الأثر الكبير في العملية التعليمية والتي يتوقف نجاحها على ما يملكه من مهارات ومعارف تحسن من أدائه وقدرته على القيام بدوره بشكل فعال بالإضافة إلى تهيئة الظروف المناسبة له لقيامه بمهمته وما لذلك من أثر إيجابي لحالته النفسية ومكانته الاجتماعية (أمجد فرحات الركيبات، 2022)، فدوره في التغيير المطلوب يتوقف على عدة عوامل منها تخفيف الضغوط الملقاة على عاتقه الأمر الذي يبعث في نفسه الرضا عن العمل ومن هنا نتنبأ بتحسين مستوى جودة حياة العمل لدى معلمين ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال السلوك الإيثاري لديهم وهذا ما أكدته دراسة (ممدوح محمود مصطفى، 2017) والتي هدفت

الكشف عن الفروق في جودة الحياة لدى مرتفعي ومنخفضي السلوك الإيثاري من المعلمين والمعلمات في الريف والحضر. ويعد معلمو ذوي الاحتياجات الخاصة فئة مهمة بشكل خاص لأن لديهم وظيفة فريدة تتطلب منهم في كثير من الأحيان- أن يذهبوا إلى أبعد من ذلك لطلابهم، ونعتقد أن هذا النوع من العمل يمكن أن يؤدي إلى مستويات أعلى من السلوك الإيثاري، والذي بدوره يمكن أن يؤدي إلى مستويات أعلى من جودة الحياة الوظيفية. وقد أظهرت بعض الأبحاث مثل: إن السلوك الإيثاري أو مساعدة الآخرين يمكن أن يحسن من جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذو الاحتياجات الخاصة. كما أظهرت بعض الدراسات مثل: إن معلمي ذا الاحتياجات الخاصة الذين يندمجون في سلوك الإيثار يصلون لمستويات أعلى من الرفاهية الذاتية والرضا عن حياتهم، وتم الربط بين السلوك الإيثاري وزيادة مشاعر التعاطف والرحمة، ويمكن أن تؤدي هذه المشاعر الإيجابية إلى تحسن مستوى الصحة البدنية والرفاهية العامة (جيهان عثمان محمود، 2020). لذلك، فالانخراط في سلوك الإيثار يعد أسلوباً لتحسين جودة الحياة الوظيفية، ومساعدة الآخرين وتحسين الصحة النفسية والجسدية والرفاهية الذاتية بشكل عام. ويمكن أن يتخذ السلوك الإيثاري بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة عدة أشكال، مثل الصبر و اللطف والتفاهم، ويمكن أن يظهر أيضاً على أنه استعداد لبذل جهد إضافي لمساعدة الطالب على النجاح، وهذا النوع من السلوك مفيد لكل من المعلم والطالب فتعليم الطلاب السلوكيات الإيثارية يخرطهم في العلاقات الاجتماعية وله تعزيز إيجابي على احترامهم لذاتهم وامتنانهم وترابطهم وسعادتهم (Derakhshan, A., & Zare, J., 2023, 458).

● ثانياً: مشكلة البحث وأسئلته

يعد المعلم العنصر الأساسي في العملية التعليمية وهو من العناصر المهمة في نجاح مسيرة التعليم على مستوى كافة المراحل التعليمية، كما أن العنصر البشري العامل الحاسم والجوهري في نجاح المؤسسة التعليمية مهما توفرا بها درجة التقنية (فتحية إحطبي الكاديكي، 2021) ويعتبر السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة مفيداً لكل من المعلم والطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، فيشعر المعلم بزيادة الرفاهية الذاتية بينما يحصل الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة على نتائج أكاديمية واجتماعية أفضل، لأن مهمة معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة لا تقتصر على تعليمهم فقط بل مساعدتهم على مواجهة الضغوط وتحسين مهاراتهم الاجتماعية والتواصل مع الآخرين، فهم معرضين لمستوى عالي من الضغوط والاحترق النفسي نظراً للدور المهم الذي يسندونه إليهم المجتمع، وما يتوقعه منه المجتمع في تحقيق الأهداف التربوية وإيصال رسالته - بكل دقة- وإتقان وتزويد الضغوط لدى معلمي ذوي الإعاقة لتباين سمات الفئة التي يتعامل معها (أمل معوض الهجرس، 2023)، فبالتالي السلوك الإيثاري هو أحد الطرق التي يمكن لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من خلالها إحداث تأثير إيجابي على حياة طلابهم. وقد أجريت العديد من الدراسات التي تناولت السلوك الإيثاري منها دراسة (إيمان عباس علي، 2013)، والتي توصلت إلى أن معلمات رياض الأطفال لديهم سلوك إيثاري إذا جاء بمتوسط حسابي أعلى من متوسط الفرضي للمقياس وهذه النتيجة تدعو إلى التفاؤل لأنها جاءت منسجمة مع المبادئ والقيم الأخلاقية التي يحث عليها الدين الإسلامي والديانات الأخرى. كما توصلت دراسة (آمنة مسلم البطوش، 2021) إلى أن هناك علاقة الارتباطية موجبة بين التسامح والسلوك الإيثاري لدى المعلمات. كما توصلت دراسة (كمال مخامرة، 2022) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوك الإيثار.

كما أجريت بعض الدراسات التي إهتمت بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة منها دراسة (علاء فريخ جودة سيد أحمد، 2021) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والكفاءة الذاتية لمعلمي التربية الخاصة.

ودراسة (منال فتحى سمعان، 2020) التي توصلت إلى وجود علاقة طردية موجبة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وسلوك الإيثار كبعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمى المرحلة الابتدائية. أشارت

النتائج إلى وجود مستوى متوسط من التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال كما توصلت دراسة (غيداء غسان سعيد، 2021) إلى وجود مستوى متوسط من التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

وعلي الصعيد العربي وفي حدود اطلاع الباحثة ندرة في الدراسات التي اهتمت بدراسة العلاقة بين السلوك الإيثاري وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة، مما يبرز القيام بالبحث الحالي.

وقد تحددت مشكلة البحث الحالي في الأسئلة الآتية:

- 1- ما العلاقة بين درجة السلوك الإيثاري وأبعاده (التعاطف، المشاركة، المساعدة، المسؤولية الاجتماعية، البعد الأخلاقي) وبين جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة؟
- 2- ما الفروق في درجة السلوك الإيثاري باختلاف النوع (ذكور- إناث) لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة؟
- 3- ما الفروق في درجة جودة الحياة الوظيفية باختلاف النوع (ذكور- إناث) لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة؟
- 4- ما الفروق في درجة السلوك الإيثاري باختلاف الخبرة (أقل من 5 سنوات – أكبر من 5 سنوات) لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة؟
- 5- ما الفروق في درجة جودة الحياة الوظيفية باختلاف الخبرة (أقل من 5 سنوات – أكبر من 5 سنوات) لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة؟

● ثالثاً: أهداف البحث:

- 1- الكشف عن طبيعة العلاقة بين السلوك الإيثاري وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 2- الكشف عن الفروق في درجة السلوك الإيثاري باختلاف النوع (ذكور- إناث) لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 3- الكشف عن الفروق في درجة جودة الحياة الوظيفية باختلاف النوع (ذكور- إناث) لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 4- الكشف عن الفروق في درجة السلوك الإيثاري باختلاف الخبرة (أقل من 5 سنوات – أكبر من 5 سنوات) لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 5- الكشف عن الفروق في درجة جودة الحياة الوظيفية باختلاف الخبرة (أقل من 5 سنوات – أكبر من 5 سنوات) لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

● رابعاً: أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي فيما يلي:

أ- الأهمية النظرية:

تناولت الدراسة متغيرات مهمة لها تأثير كبير على كفاءة وإنتاجية المعلم ألا وهو السلوك الإيثاري وجودة الحياة الوظيفية، اختيار عينة مهمة وهي معلمي ذي الاحتياجات الخاصة وهي قطاع مهم من المعلمين يقع على عاتقهم تعليم فئة لها قدرات واحتياجات خاصة وتتطلب مهارات أيضاً خاصة في التعامل معهم، متغيرات الدراسة كجودة الحياة الوظيفية والسلوك الإيثاري من متغيرات علم النفس الإيجابي التي دعت العلماء للاهتمام بها لأنها تبعث في النفس الفرح والسرور بدلاً عن تناول المتغيرات السلبية، ما زالت متغيرات الدراسة الراهنة وهي السلوك الإيثاري وجودة الحياة الوظيفية تحتاج لمزيد من الدراسات التطبيقية والنظرية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

ب- الأهمية التطبيقية:

إعداد مقياس لقياس السلوك الإيثاري، ومقياس لقياس جودة الحياة الوظيفية مما قد يعد إضافة لمجال القياس النفسي قد يفيد بعض الباحثين المهتمين بهذه المتغيرات، يمكن أن تفيد نتائج الدراسة شريحة الباحثين المهتمين بمتغيرات وعينة البحث في بحوث ودراسات مستقبلية، قد تفيد نتائج الدراسة الحالية وما تقدمه من توصيات ومعلومات للباحثين والمرشدين النفسيين تمكنهم من إعداد برامج تدريبية تعمل على تنمية مستوى السلوك الإيثاري وتحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من الفئات الأخرى.

• خامساً: مصطلحات البحث:

1- السلوك الإيثاري Altruism Behavior

حدده وو (Wu, Y. 2023, 1499-1508) بأنه سمة نفسية تدفع الناس على مساعدة الآخرين دون السعي للحصول على مكافأة خارجية أو تلقيها والتي تعمل كحافز أساسي لمساعدة الآخرين تطوعاً. ويعرف إجرائياً في هذا البحث بأنه سلوك تطوعي مقصود يقوم به معلمو ذوي الاحتياجات الخاصة تجاه طلابهم من أجل سعادتهم والتخفيف من الأهم بعد التعاطف معهم والمشاركة لانفعالاتهم دون انتظار أي مقابل منهم سواء كان مادياً أو معنوياً انطلاقاً من واجب المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه الآخرين، كما يقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم/ المعلمة على مقياس السلوك الإيثاري لدى معلمي التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة (إعداد الباحثة).

ويتكون السلوك الإيثاري في البحث الراهن من خمسة أبعاد وهي: التعاطف، المشاركة، المساعدة، والتقارب الاجتماعي، والبعد الأخلاقي.

2- جودة الحياة الوظيفية Quality of work life:

وتعرفها الباحثة في البحث الراهن بأنها تحقيق السعادة لمعلمي ذي الاحتياجات الخاصة في بيئة العمل من خلال إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في اتخاذ القرارات وتوفير فرص للتقدم والتمنية المهنية ومنحهم المكافآت المادية بالإضافة إلى تواجد بيئة صحية آمنة وإعطاء الفرصة لإقامة علاقات اجتماعية متوازنة مع بيئة العمل الأمر الذي ينعكس على رضاهم الوظيفي واستقرارهم المهني، كما يقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم/ المعلمة على مقياس جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة (إعداد الباحثة).

وتتكون جودة الحياة الوظيفية في البحث الراهن من مجموعة من الأبعاد وهي كالتالي: الرضا الوظيفي والمهني، المشاركة واتخاذ القرارات، فرص الترقى والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، المكافآت والأجور، الصحة والسلامة المهني، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.

3- معلمي ذا الاحتياجات الخاصة Special Education Teachers

وتعرفهم الباحثة في البحث الحالي بأنهم شرائح من المعلمين الذين يقومون بالتدريس لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة المختلفة بمدارس التربية الخاصة (مدرسة التربية الفكرية- مدرسة الأمل للسمع وضعاف السمع) التابعة لوزارة التربية والتعليم بمركز شبراخيت- محافظة البحيرة.

• الإطار النظري:

المحور الأول: السلوك الإيثاري Altruistic behavior

1- تعريفات السلوك الإيثاري:

عرف وو الإيثار بأنه (Wu, Y. , 2023, 1499-1508) سمة نفسية تحفز الناس على مساعدة الآخرين دون أي مكافأة خارجية والتي تعمل كحافز أساسي لمساعدة الآخرين تطوعاً. أما كريس عرفه Krise, (R., 2023,14) بأنه فكر وفعل معا فالفكر يتمثل في الفهم والاهتمام للآخرين والفعل يتمثل في الرعاية

والمساعدة للآخرين. وأضاف نعمان وآخرون (Neaman, A., et al., 2023, 8070) أن الإيثار هو سلوك اجتماعي إيجابي لإفادة الآخرين بغض النظر عن المجال الذي يمارس فيه. وأضاف باستور وآخرون (Pastor, Y., et al., 2024, 108156) أن الإيثار يظهر في سن مبكر في مرحلة ما قبل المدرسة ويزداد في مرحلة المراهقة من أجل إفادة الآخرين.

2- أهمية الإيثار وفوائده

أشار يانج وآخرون (Yang, et al., 2020, 2005) إلى أهمية الإيثار بأن له دورا كبيرا في معالجة القضايا المجتمعية من خلال تدعيم دور الأعمال التطوعية، كما أنه يعزز ويؤكد على التفاعلات الاجتماعية الإيجابية، يساعد على بناء الثقة وتعميق الروابط بين الأفراد.

المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية Quality of work life

1- تعريفات جودة الحياة الوظيفية:

عرفها كاروسو وآخرون (Karoso, S., et al, 2022, 167-173) بأنها برنامج يهدف تحسين ظروف العمل بشكل فعال من وجهة نظر الموظفين وزيادة الفعالية التنظيمية من وجهة نظر المدير فهي تلعب دورا في مراقبة جودة عمل الموظفين وتساعد القادة في الحصول على أفكار لتحسين المنظمة. وعرفها (جلال محمد، 2022، 890) بأنها تحسين وإشباع متطلبات الفرد داخل المؤسسة وتوفير بيئة صحية وآمنة خالية من الخوف وذلك عن طريق برامج تحفيزية ووسائل ترفيهية للوصول إلى ما يسمى بالاستقرار والرضا الوظيفي.

2- أهمية جودة الحياة الوظيفية

أشار إليها (سيد محمد جاد الرب، 2008، 16) بأن أهميتها تتضمن الآتي:
تحقيق قدر كبير من التفوق النوعي على المنافسين من خلال حرص العاملين على زيادة الإنتاجية والجودة في آن واحد، تمكننا من الحصول على نوعية ذات كفاءة عالية من العناصر البشرية مما يساهم في توفير فرص النمو والتطور، تساعد على توفير الفرص للقضاء على العقبات التي تعوق نشاط المنظمة.

● بحوث ودراسات سابقة:

يتم عرض البحوث والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث الحالي من خلال ثلاثة محاور هي:

● المحور الأول: دراسات تناولت السلوك الإيثاري وبعض المتغيرات النفسية:

دراسة إيمان عباس الخفافي (2013)

هدفت الدراسة إلى التعرف على السلوك الإيثاري لدى معلمات رياض الأطفال وذلك على عينة قوامها (100) معلمة، واستخدم مقياس السلوك الإيثاري (إعداد الباحثة)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن معلمات رياض الأطفال لديهم سلوك إيثاري إذا جاء بمتوسط حسابي أعلى من متوسط الفرضي للمقياس وهذه النتيجة تدعو إلى التفاؤل لأنها جاءت منسجمة مع المبادئ والقيم الأخلاقية التي يحث عليها الدين الإسلامي والديانات الأخرى.

دراسة آمنة عطاالله مسلم البطوش (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التسامح والإيثار لدى المعلمين في مديرية تربية قصبه عمان كما هدفت الدراسة إلى مقارنة المعلمين القدامى والجدد في مستوى التسامح والإيثار ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم اختيار عينة عشوائية من المعلمين تكونت من (131) معلما ومعلمة منهم (61) من المعلمين الجدد الذين عينوا خلال السنوات الثلاثة الأولى و(70) معلما مما مضى على خدمتهم في التعليم أكثر من (25) سنة واستخدم مقياس التسامح والإيثار (إعداد الباحثة). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التسامح لدى المعلمين جاء متوسطا وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين التسامح والإيثار وأن

مستوى التسامح لدى المعلمين القدامى أفضل منه لدى المعلمين الجدد بينما كان مستوى الإيثار أعلى لدى المعلمين الجدد عنه لدى المعلمين القدامى.

دراسة كمال مخامرة (2022)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك وسلوك الإيثار لدى معلمي المدارس الثانوية، والتحقق من العلاقة الارتباطية بينهما والكشف عن الفروق في الدعم التنظيمي المدرك وسلوك الإيثار، تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي، وتكونت عينة الدراسة من (105) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط بالنقب واستخدمت الدراسة مقياس الدعم التنظيمي وسلوك الإيثار (إعداد الباحث). وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك، جاء بدرجة مرتفعة، وأيضاً جاء سلوك الإيثار بدرجة مرتفعة جداً. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوك الإيثار، كما بيّنت النتائج عدم وجود فروق في سلوك الإيثار تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي.

● المحور الثاني: دراسات تتناول جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين وبعض المتغيرات:

دراسة منال فتحي سمحان (2020)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية، واعتمدت الدراسة على استبانة مكونة من ثلاثة محاور (إعداد الباحثة) المحور الأول للبيانات الشخصية، والمحور الثاني لأبعاد جودة الحياة الوظيفية للمعلمين والمحور الثالث لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين وتم تطبيق الاستبانة على عينة قوامها (347) من معلمي المرحلة الابتدائية بإدارة شبين الكوم التعليمية بمحافظة المنوفية وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية وجود علاقة طردية موجبة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية من خلال معامل ارتباط بيرسون أي كلما زادت أبعاد جودة الحياة الوظيفية كلما زادت أبعاد المواطنة التنظيمية.

دراسة علاء فريج جودة سيد أحمد (2021)

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والكفاءة الذاتية لدى معلمي التربية الخاصة وقد تم تطبيق أدوات البحث الممثلة في مقياس جودة الحياة الوظيفية المدركة ومقياس الكفاءة الذاتية (إعداد الباحث) وذلك على عينة مكونة من (100) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة بمدارس التربية الخاصة التابعة لإدارة شرق كفر الشيخ التعليمية، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والكفاءة الذاتية لمعلمي التربية الخاصة.

● المحور الثالث: دراسات تناولت بعض أبعاد السلوك الإيثاري وبعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين

دراسة غيداء غسان سعيد (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة علاقة التعاطف بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، والفروق في مهارة التعاطف والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، وتم اختيار عينة مكونة من (60) معلمة من معلمات رياض الأطفال الخاصة في مدينة اللاذقية واستخدمت الدراسة مقياس التعاطف من إعداد ستيكال (1994) ترجمة الباحثة، ومقياس الرضا الوظيفي لمعلمة رياض الأطفال (إعداد زكريا محمد زكريا هيبية، 2016)، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، ووجود فروق إحصائية في التعاطف والرضا الوظيفي وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأكبر.

● تعقيب عام علي الدراسات السابقة:

- تناولت معظم الدراسات السابقة عيناتهم على معلمي رياض الأطفال ومعلمي المدارس الثانوية وبعض منها تناول معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تنوعت الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة فاستخدم كمال مخامرة مقياس السلوك الإيثاري من إعدادها، كما استخدمت آمنه مسلم البطوش مقياس السلوك الإيثاري من إعدادها، مما يبرر إعداد مقياس للسلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في البحث الراهن.
- جميع الدراسات والبحوث التي تم عرضها استخدمت مقياس جودة الحياة الوظيفية من إعداد الباحثين مما يبرر إعداد مقياس لجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- لم توجد دراسة أو بحث- في حدود اطلاع الباحثة- اهتمت وهدفت إلي التعرف علي طبيعة العلاقة بين السلوك الإيثاري وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة.

• فروض البحث

- 1- توجد علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين السلوك الإيثاري وأبعاده وبين جوده الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 2- توجد فروق في درجة السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة طبقا لمتغير النوع.
- 3- توجد فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة طبقا لمتغير النوع.
- 4- توجد فروق في درجة السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة الإيثاري طبقا لمتغير الخبرة.
- 5- توجد فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدي معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة طبقا لمتغير الخبرة.

• منهج البحث وإجراءاته:

يتوقف اختيار المنهج المناسب للبحث على طبيعة هذا البحث، ونوع البيانات والأهداف التي تسعى لتحقيقها لذلك اعتمد البحث الحالي علي المنهج الوصفي الارتباطي المقارن: وذلك للتحقيق من أهداف البحث الوصفية المتعلقة بالتعرف علي طبيعة العلاقة بين السلوك الإيثاري وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، بالإضافة إلي الكشف عن الاختلاف في درجة كل من السلوك الإيثاري وجودة الحياة الوظيفية طبقا لمتغير النوع.

• عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الفكرية ومدارس الأمل للصم وضعاف السمع بمركز شبراخيت - محافظة البحيرة، للتحقق من فروض البحث وانقسمت العينة إلي مجموعتين وهي مجموعة التحقق من الخصائص السيكومترية، مجموعة البحث الوصفية، وفيما يلي وصفا تفصيليا لعينة البحث:

1) مجموعة التحقق من الخصائص السيكومترية:

تكونت من 50 معلماً ومعلمة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من مدارس التربية الفكرية ومدارس الأمل للصم وضعاف السمع مركز شبراخيت - محافظة البحيرة. تراوحت أعمارهم من بين (35-50) سنة، تخصصات التربية الخاصة من (رياضيات- لغة عربية - علوم - معلم فصل).

2) مجموعة الدراسة الوصفية:

تكونت من (60) معلماً من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من مدارس التربية الفكرية ومدارس الأمل للصم وضعاف السمع، تراوحت أعمارهم من بين (35-50) عام بمتوسط حسابي قدره (41.95) وانحراف معياري (2.95). بهدف التحقق من صحة فروض البحث والوقوف علي طبيعة العلاقة بين السلوك الإيثاري وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

• أدوات البحث:

لتحقيق أهداف البحث والتحقق من صحة الفروض استعانت الباحثة بالأدوات التالية:

1- مقياس السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة (إعداد الباحثة).

2- مقياس جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة (إعداد الباحثة).

وفيما يلي عرض هذه الأدوات بشئ من التفصيل:

الأداة الأولى: مقياس السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة (إعداد: الباحثة).

1- مبررات إعداد المقياس:

بعد اطلاع الباحثة على الأطر النظرية والدراسات السابقة في السلوك الإيثاري، حيث زخر الحقل النفسي بعدد من مقاييس الإيثار إلا أن الباحثة لم تجد مقياسا مناسباً للإيثار يناسب عينة الدراسة، لذلك رأت الباحثة ضرورة إعداد مقياس للسلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

2- خطوات إعداد مقياس السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في صورته الأولية:

أ) تم الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة في مجال الإيثار مثل دراسة مروة محمد ناجي أنس (2020) والتي تناولت الخصائص السيكومترية لمقياس السلوك الإيثاري بالصدقاة لدى طلاب كلية التربية جامعة أسيوط، ودراسة أحمد حسين الشافعي (2021) والتي تناولت ارتقاء سلوك الإيثار في مراحل الطفولة المتأخرة والمراهقة المبكرة والمتأخرة.

ب) من خلال الأطر النظرية والدراسات والمقاييس السابقة تم صياغة عبارات المقياس في صورته الأولية متضمناً (50) عبارة تقيس (5) أبعاد فرعية مفترضة هي (التعاطف، المشاركة، المساعدة المسؤلية الاجتماعية، البعد الأخلاقي)، وتكون خيارات الاستجابة هي (نعم، أحياناً، لا). لتأخذ الدرجات (3، 2، 1) على الترتيب.

ج) تم عرض المقياس في صورته الأولية على عينة التحقق من الكفاءة السيكومترية للتأكد من توافر الشروط السيكومترية به.

3- وصف مقياس السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة:

يتضمن مقياس السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة على عدد (50) عبارة ثلاثية التقدير، موزعة على خمسة أبعاد، تشمل السلوكيات الإيثارية التالية (التعاطف، المشاركة، المساعدة، المسؤلية الاجتماعية، البعد الأخلاقي)، حيث تصف تلك العبارات ما إذا كان المعلم لديه درجة جيدة من السلوك الإيثاري، وذلك من خلال تسجيل استجابته على عبارات المقياس ثلاثية التقدير كما يلي:

(نعم) = (3) درجات ، أحياناً = (2) درجات، لا = (1) درجة واحدة).

وفيما يلي الأبعاد بشئ من التفصيل:

• البعد الأول: التعاطف

هو شعور وجداني داخلي للأفراد الذين يعانون من مشكلة ما تجعلهم يشعرون بالألم وعدم الارتياح منها في حين أن الفرد المتعاطف يشعر بمعاناة هؤلاء الأشخاص ولكنه لا يقوم بأي فعل ويتمنى تدخل أحد آخر لتزول المشكلة عن هذا الفرد ويخلصه من معاناته، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم / المعلمة في هذا المقياس، وعدد عباراته (10) عبارات.

• البعد الثاني: المشاركة

هو إيثار جزئي لحل مشاكل الآخرين فيقوم على اقتسام الفرد ما يملكه لتخفيف معاناة الآخرين فهو سلوك خيري لأنه يعبر عن رغبة الفرد ودفاعيته دون أي عائد، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم / المعلمة في هذا المقياس وعدد عباراته (10) عبارات.

• البعد الثالث: المساعدة

هي قيام الفرد بأنشطة لمساعدة الآخرين دون أي منفعة فهي تعنى تزويد الأفراد بالمهارات والمعارف التي تمكنهم من التغلب على العوائق، فالفرد يسعى لتقديم الحل الكامل للمشكلة نهائياً فهو إيثاري كلي، كما أنه يقيس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم / المعلمة في هذا المقياس، وعدد عباراته (10) عبارات.

• البعد الرابع: المسؤولية الاجتماعية

فالسلك الإيثاري هنا يعبر عن شعور الفرد بمسئوليته عن الجماعة التي ينتمي إليها و مساعدتهم على التخلص من المشاكل التي يعانون منها ومشاركتهم معاناتهم، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم / المعلمة في هذا المقياس، وعدد عباراته (10) عبارات.

• البعد الخامس: الأخلاقي

يعني قيام الفرد بالسلك الإيثاري تقرباً لله عز وجل، واقتداء بالأنبياء والصالحين، ففعل السلوكيات الطيبة واجب ديني وأخلاقي تجاه المجتمع، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم / المعلمة في هذا المقياس، وعدد عباراته (10) عبارات.

4- الخصائص السيكومترية لمقياس السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة:

أولاً: صدق المقياس:

• صدق المحك التلازمي:

تم حساب معامل الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson) بين درجات عينة التحقق من الخصائص السيكومترية على المقياس الحالي (إعداد الباحثة) ومقياس السلوك الإيثاري (إعداد: محمد علي عبد المجيد، 2023) كمحك خارجي وكانت قيمة معامل الارتباط (0.628) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0.01) مما يدل على صدق المقياس الحالي.

ثانياً: ثبات المقياس:

أ- طريقة إعادة التطبيق:

وتمّ ذلك بحساب ثبات مقياس السلوك الإيثاري من خلال إعادة تطبيق المقياس بفواصل زمني قدره أسبوعين وذلك على عينة الخصائص السيكومترية، وتم استخراج معاملات الارتباط بين درجات تلاميذ العينة باستخدام معامل بيرسون (Pearson)، وكانت جميع معاملات الارتباط لأبعاد المقياس دالة عند (0.01) مما يشير إلى أنّ المقياس يعطي نفس النتائج تقريباً إذا ما استخدم - أكثر من مرّة- تحت ظروف مماثلة وبيان ذلك في الجدول (1):

جدول (1)

الثبات بطريقة إعادة التطبيق في مقياس السلوك الإيثاري

الأبعاد	معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني	مستوى الدلالة
التعاطف	0.709	0.01
المشاركة	0.765	0.01
المساعدة	0.726	0.01
المسؤولية الاجتماعية	0.865	0.01
البعد الأخلاقي	0.796	0.01
الدرجة الكلية	0.708	0.01

يتضح من خلال جدول (1) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لأبعاد مقياس السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، والدرجة الكلية، مما يدل على ثبات المقياس، ويؤكد ذلك صلاحية مقياس السلوك الإيثاري لقياس السمة التي وُضع من أجلها.

ب- طريقة معامل ألفا كرونباخ:

تمّ حساب معامل الثبات لمقياس السلوك الإيثاري لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس لعينة المعلمين وكانت كل القيم مرتفعة، ويتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبيان ذلك في الجدول (2):

جدول (2)

معاملات ثبات مقياس السلوك الإيثاري باستخدام معامل ألفا - كرونباخ

م	أبعاد المقياس	معامل ألفا - كرونباخ
1	التعاطف	0.722
2	المشاركة	0.701
3	المساعدة	0.718
4	المسئولية الاجتماعية	0.781
5	البعد الأخلاقي	0.779
	الدرجة الكلية	0.804

يتضح من خلال جدول (2) أنّ معاملات الثبات مرتفعة، مما يعطي مؤشراً جيداً لثبات المقياس، وبناءً عليه يمكن العمل به.

ج- حساب الاتساق الداخلي للمقياس:

1- حساب الاتساق الداخلي للمفردة مع الدرجة الكلية للبعد التابعة له:

وذلك من خلال درجات عينة التحقق من الكفاءة السيكومترية بإيجاد معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية لكل بعد والجدول (3) يوضح ذلك:

جدول (3) معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للأبعاد على مقياس السلوك الإيثاري

التعاطف		المشاركة		المساعدة		المسئولية الاجتماعية		البعد الأخلاقي	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**0.625	1	**0.574	1	**0.517	1	**0.691	1	**0.582	1
**0.421	2	**0.532	2	**0.532	2	**0.554	2	**0.618	2
**0.524	3	**0.574	3	**0.582	3	*0.224	3	**0.556	3
**0.597	4	**0.495	4	**0.662	4	**0.532	4	**0.623	4
**0.562	5	**0.625	5	**0.574	5	**0.571	5	*0.214	5
**0.574	6	*0.223	6	**0.532	6	**0.555	6	**0.578	6
**0.525	7	**0.625	7	**0.665	7	**0.494	7	**0.522	7
**0.625	8	**0.421	8	**0.574	8	**0.625	8	**0.528	8
**0.521	9	**0.547	9	**0.532	9	**0.600	9	**0.632	9

التعاطف		المشاركة		المساعدة		المسئولية الاجتماعية		البعد الأخلاقي	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**0.532	10	**0.532	10	**0.598	10	**0.462	10	**0.548	10

** دال عند مستوى دلالة (0.01) * دال عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من جدول (3) أن كل مفردات مقياس السلوك الإيثاري معاملات ارتباطها موجبة ودالة إحصائياً عند مستويين (0.01 – 0.05)، أي أنها تتمتع بالاتساق الداخلي.

2- حساب طريقة الاتساق الداخلي للأبعاد:

تم حساب معاملات الارتباط باستخدام معامل بيرسون (Pearson) بين أبعاد مقياس السلوك الإيثاري لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة ببعضها البعض من ناحية، وارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس من ناحية أخرى، والجدول (4) يوضح ذلك:

جدول (4)

مصفوفة ارتباطات مقياس السلوك الإيثاري

م	أبعاد المقياس	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	الكلية
1	التعاطف	-					
2	المشاركة	**0.625	-				
3	المساعدة	**0.614	**0.622	-			
4	المسئولية الاجتماعية	**0.625	**0.654	**0.514	-		
5	البعد الأخلاقي	**0.578	**0.487	**0.632	**0.578	-	
	الدرجة الكلية	**0.598	**0.618	**0.601	**0.506	**0.621	-

** دال عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من جدول (4) أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01) مما يدل على تمتع مقياس السلوك الإيثاري بالاتساق الداخلي.

5- طريقة تقدير الدرجات

تكون المقياس من (50) عبارة ذات التدرج الثلاثي (1، 2، 3)، وبذلك تتراوح درجات المفحوصين الكلية بين (50 – 150) درجة، ومن أجل تفسير المتوسطات الحسابية، ولتحديد درجة السلوك الإيثاري لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة، حولت الدرجة وفقاً للمستوى الثلاثي المتدرج الذي يتراوح بين (1 – 3) درجة، وصنف المستوى إلى ثلاثة مستويات: منخفضة ومتوسطة وعالية، وذلك وفقاً للمعادلة التالية: (القيمة العليا – القيمة الأقل لبدائل الاستجابة) ÷ عدد المستويات، لتصبح (150 – 50) ÷ 3 = 33.33 وهذه القيمة تساوي طول الفئة، وبذلك يكون درجة المستوى الأقل بين (50 – أقل من 83.33) ويكون المستوى المتوسط بين (83.33 – أقل من 116.66) ويكون المستوى المرتفع بين (116.66 – 150).

6- الصورة النهائية لمقياس السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

وهكذا، تم التوصل إلى الصورة النهائية للمقياس، والصالحة للتطبيق، وتتضمن (50) مفردة، كل مفردة تتضمن ثلاث استجابات موزعة على خمسة أبعاد بالتساوي.

وقد قامت الباحثة بإعادة ترتيب مفردات الصورة النهائية لمقياس السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بصورة دائرية، كما تمت صياغة تعليمات المقياس، بحيث تكون أعلى درجة كلية يحصل عليها المفحوص هي (150)، وأدنى درجة هي (50)، وتمثل الدرجات المرتفعة أعلى مستوى للسلوك الإيثاري في حين تمثل الدرجات المنخفضة مستوى منخفضا للسلوك الإيثاري. ويوضح جدول (5) أبعاد وأرقام المفردات التي تقيسها الصورة النهائية.

جدول (5)

أبعاد مقياس السلوك الإيثاري والمفردات التي تقيس كل بعد

10	1، 6، 11، 16، 21، 26، 31، 36، 41، 46	1	التعاطف
10	2، 7، 12، 17، 22، 27، 32، 37، 42، 47	2	المشاركة
10	3، 8، 13، 18، 23، 28، 33، 38، 43، 48	3	المساعدة
10	4، 9، 14، 19، 24، 29، 34، 39، 44، 49	4	المسئولية الاجتماعية
10	5، 10، 15، 20، 25، 30، 35، 40، 45، 50	5	البعد الأخلاقي
50			المجموع الكلي

الأداة الثانية: مقياس جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة (إعداد: الباحثة).

1- مبررات إعداد المقياس:

بعد اطلاع الباحثة على الأطر النظرية والدراسات السابقة في جودة الحياة الوظيفية، حيث زخر الحقل النفسي بالكثير من مقاييس جودة الحياة الوظيفية إلا أن الباحثة لم تجد مقياسا مناسباً لجودة الحياة الوظيفية يناسب عينة الدراسة، ولقد وجدت الباحثة أن هذه المقاييس في مجملها لا تتناسب مع عينة الدراسة الحالية سواء من حيث الفئة العمرية أم البيئة الجغرافية والثقافية؛ لذلك رأت الباحثة ضرورة إعداد مقياس لجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

2- خطوات إعداد مقياس جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في صورته الأولية:

تم الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة في مجال جودة الحياة الوظيفية مثل دراسة منال فتحي سمعان (2020) والتي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الفيوم، ودراسة علاء فريج جودة سيد أحمد (2021) والتي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والكفاءة الذاتية لدى معلمي التربية الخاصة، ودراسة أسماء أحمد الشيخ (2022) والتي تناولت الكشف عن فعالية برنامج تدريبي لمعلمات رياض الأطفال ذوي صعوبات التعلم لتحسين جودة الحياة المهنية.

3- وصف مقياس جودة الحياة الوظيفية:

يتضمن مقياس جودة الحياة الوظيفية علي عدد (50) عبارة ثلاثية التقدير موزعة كالتالي:
(أوافق) = (3) درجات، أوافق أحيانا = (2) درجات، لأوافق = (1) درجة ويتضمن المقياس الأبعاد الآتية:

• البعد الأول: الرضا الوظيفي والمهني: (8) عبارات

تصف العبارات رضا المعلم عن عمله الذي يتمثل في الرضا العام عن وظيفته وعن جماعة العمل التي يعمل فيها واتجاهاته تجاه العمل فإن الرضا الوظيفي هو دلالة لسعادة المعلم واستقراره في عمله وما يحققه له هذا العمل من إشباع لحاجاته النفسية من الاستقرار والانتماء لبيئة العمل والقدرة علي مواجهة الضغوط.

• البعد الثاني: المشاركة واتخاذ القرارات (7) عبارات

تصف العبارات قدرة المعلم علي مشاركة الرأي في حل مشاكل العمل وتوفير فرص للتأثير في صنع القرارات، بالإضافة لتبادل المعارف والمعلومات مما يساعد على حل مشاكل المنظمة التعليمية واستخدام أساليب تقنية جديدة ومن ثم تحسن إنتاجيته كما أنه يعبر عن استخدام المعلم لمهاراته في تطوير العمل المدرسي واتخاذ القرارات والمشاركة في وضع الخطط.

• البعد الثالث: العلاقات الاجتماعية (7) عبارات

تصف العبارات إعطاء المنظمة الفرصة للمعلم لإقامة علاقات مع زملائه قائمة علي التناغم والتعاون والانسجام لتحقيق أهداف المنظمة، بالإضافة لتوفر الاجتماعات الجماعية لهم لتبادل الآراء ولحل المشاكل والنزاعات بين أعضاء المنظمة.

• البعد الرابع: فرص الترقى والتقدم الوظيفي (7) عبارات

تصف العبارات الفرص التي تتيحها المنظمة للمعلم من أجل تنمية مهاراته وقدراته الوظيفية، وما يوفره له ذلك من فرص للنمو والارتقاء داخل المنظمة من خلال تحفيز المعلمين وتشجيعهم وإتاحة الدورات التدريبية والمنح لهم.

• البعد الخامس: المكافآت والأجور (7) عبارات

تصف العبارات مدى رضا المعلم عن المقابل المادي التي توفره له المنظمة مقابل الجهد المبذول، ومدى توفر المنظمة سياسة العدالة والمساواة في توزيع الأجور، ورفع الروح المعنوية بالمكافآت والحوافز.

• البعد السادس: التوازن بين الحياة المهنية والشخصية (7) عبارات

تصف العبارات مدى قدرة المعلم علي أداء عمله بانسجام واتساق مع إشباعه لمتطلباته الشخصية فليديه القدرة علي التوازن بين إشباع حاجات العمل ومتطلبات المنزل.

• البعد السابع: الصحة والسلامة المهنية (7) عبارات

تصف العبارات مدى توافر المنظمة للمعلم شروط الأمن والسلامة في بيئة العمل من أجل حمايتهم وزيادة إنتاجيتهم، ومدى توفر المرافق اللوجستية الآمنة والتجهيزات السليمة بالمنظمة.

4- الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة:

أولاً: صدق المقياس:

• صدق المحك التلازمي:

تم حساب معامل الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson) بين درجات عينة التحقق من الخصائص السيكومترية على المقياس الحالي (إعداد الباحثة) ومقياس جودة حياة العمل لدى المعلمين (إعداد: عابد عثمان، مرنيز عفيف، 2019) كمحك خارجي وكانت قيمة معامل الارتباط (0.599) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0.01) مما يدل على صدق المقياس الحالي.

ثانياً: ثبات المقياس:

أ- طريقة إعادة التطبيق:

وتمّ ذلك بحساب ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية من خلال إعادة تطبيق المقياس بفواصل زمني قدره أسبوعين وذلك على عينة الخصائص السيكومترية، وتم استخراج معاملات الارتباط بين درجات تلاميذ العينة باستخدام معامل بيرسون (Pearson)، وكانت جميع معاملات الارتباط لأبعاد المقياس دالة عند (0.01) مما يشير إلى أنّ المقياس يعطي نفس النتائج تقريباً إذا ما استخدم أكثر من مرة تحت ظروف مماثلة وبيان ذلك في الجدول (6):

جدول (6)

الثبات بطريقة إعادة التطبيق في مقياس جودة الحياة الوظيفية

الأبعاد	معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي والمهني	0.698	0.01
المشاركة واتخاذ القرارات	0.784	0.01
العلاقات الاجتماعية	0.774	0.01
فرص الترقى والتقدم الوظيفي	0.769	0.01
المكافآت والأجور	0.804	0.01
التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	0.795	0.01
الصحة والسلامة المهنية	0.865	0.01
الدرجة الكلية	0.815	0.01

يتضح من خلال جدول (6) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لأبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة، والدرجة الكلية، مما يدل على ثبات المقياس، ويؤكد ذلك صلاحية مقياس جودة الحياة الوظيفية لقياس السمة التي وُضع من أجلها.

ب- طريقة معامل ألفا كرونباخ:

تمّ حساب معامل الثبات لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة باستخدام معامل ألفا - كرونباخ لأبعاد المقياس لعينة المعلمين وكانت كل القيم مرتفعة، ويتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبيان ذلك في الجدول (7)

جدول (7)

معاملات ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية باستخدام معامل ألفا - كرونباخ

م	أبعاد المقياس	معامل ألفا - كرونباخ
1	الرضا الوظيفي والمهني	0.793
2	المشاركة واتخاذ القرارات	0.778
3	العلاقات الاجتماعية	0.783
4	فرص الترقى والتقدم الوظيفي	0.759
5	المكافآت والأجور	0.801
6	التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	0.776
7	الصحة والسلامة المهنية	0.794
	الدرجة الكلية	0.805

يتضح من خلال جدول (7) أنّ معاملات الثبات مرتفعة، مما يعطي مؤشراً جيداً لثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية، وبناءً عليه يمكن العمل به.

ج- حساب الاتساق الداخلي للمقياس:

1- حساب الاتساق الداخلي للمفردة مع الدرجة الكلية للبعد التابعة له:

وذلك من خلال درجات عينة التحقق من الكفاءة السيكومترية بإيجاد معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية لكل بعد والجدول (8) يوضح ذلك:

جدول (8)

معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للأبعاد على مقياس جودة الحياة الوظيفية

الصحة والسلامة المهنية		التوازن بين الحياة المهنية والشخصية		المكافآت والأجور		فرص الترقى والتقدم الوظيفي		العلاقات الاجتماعية		المشاركة واتخاذ القرارات		الرضا الوظيفي والمهني	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**0.695	1	**0.439	1	**0.520	1	**0.639	1	**0.451	1	**0.632	1	**0.584	1
**0.521	2	**0.504	2	**0.579	2	**0.414	2	**0.632	2	**0.441	2	**0.632	2
**0.487	3	**0.541	3	**0.504	3	**0.604	3	**0.514	3	**0.500	3	**0.487	3
**0.632	4	**0.632	4	**0.624	4	*0.254	4	**0.507	4	**0.652	4	**0.504	4
**0.504	5	**0.486	5	**0.392	5	*0.632	5	**0.578	5	**0.421	5	*0.224	5
**0.629	6	**0.471	6	**0.645	6	**0.544	6	**0.632	6	**0.395	6	**0.625	6
**0.541	7	**0.605	7	**0.578	7	**0.471	7	**0.574	7	**0.546	7	**0.451	7
												**0.408	8

** دال عند مستوى دلالة (0.01) * دال عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من جدول (8) أن كل مفردات مقياس السلوك الإيثاري معاملات ارتباطها موجبة ودالة إحصائياً عند مستويين (0.01 – 0.05)، أي أنها تتمتع بالاتساق الداخلي.

2- حساب الاتساق الداخلي للأبعاد:

تم حساب معاملات الارتباط باستخدام معامل بيرسون (Pearson) بين أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة ببعضها البعض من ناحية، وارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس من ناحية أخرى، والجدول (9) يوضح ذلك:

جدول (9)

مصفوفة ارتباطات مقياس جودة الحياة الوظيفية

م	أبعاد المقياس	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس	السابع	الكلية
1	الرضا الوظيفي والمهني	-							
2	المشاركة واتخاذ القرارات	**0.620	-						
3	العلاقات الاجتماعية	**0.547	**0.652	-					
4	فرص الترقى والتقدم الوظيفي	**0.598	**0.574	**0.487	-				
5	المكافآت والأجور	**0.447	**0.521	**0.632	**0.424	-			

م	أبعاد المقياس	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس	السابع	الكلية
6	التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	**0.625	**0.625	**0.589	**0.663	**0.587	-		
7	الصحة والسلامة المهنية	**0.487	**0.487	**0.487	**0.554	**0.625	**0.645	-	
	الدرجة الكلية	**0.605	**0.562	**0.632	**0.632	**0.514	**0.698	**0.547	-

** دال عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من جدول (9) أنَّ جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01) مما يدل على تمتع مقياس جودة الحياة الوظيفية بالاتساق الداخلي.

5- طريقة تقدير الدرجات

تكون المقياس من (50) عبارة ذات التدرج الثلاثي (1، 2، 3)، وبذلك تتراوح درجات المفحوصين الكلية بين (50 – 150) درجة، ومن أجل تفسير المتوسطات الحسابية، ولتحديد درجة السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، حولت الدرجة وفقاً للمستوى الثلاثي المتدرج الذي يتراوح بين (1 – 3) درجة، وصنف المستوى إلى ثلاثة مستويات: منخفضة ومتوسطة وعالية، وذلك وفقاً للمعادلة التالية: (القيمة العليا – القيمة الأقل لبدائل الاستجابة) ÷ عدد المستويات، لتصبح (150 – 50) ÷ 3 = 33.33 وهذه القيمة تساوي طول الفئة، وبذلك يكون درجة المستوى الأقل بين (50 – أقل من 83.33) ويكون المستوى المتوسط بين (83.33 – أقل من 116.66) ويكون المستوى المرتفع بين (116.66 – 150).

6- الصورة النهائية لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

وهكذا، تم التوصل إلى الصورة النهائية للمقياس، والصالحة للتطبيق، وتتضمن (50) مفردة، كل مفردة تتضمن ثلاث استجابات موزعة على سبعة أبعاد.

وقد قامت الباحثة بإعادة ترتيب مفردات الصورة النهائية لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بصورة دائرية، كما تمت صياغة تعليمات المقياس، بحيث تكون أعلى درجة كلية يحصل عليها المفحوص هي (150)، وأدنى درجة هي (50)، وتمثل الدرجات المرتفعة أعلى مستوى لجودة الحياة الوظيفية في حين تمثل الدرجات المنخفضة مستوى منخفض لجودة الحياة الوظيفية. ويوضح جدول (10) أبعاد وأرقام المفردات التي تقيسها الصورة النهائية.

جدول (10) أبعاد مقياس والمفردات التي تقيس كل بعد

م	البعد	أرقام المفردات	المجموع
1	الرضا الوظيفي والمهني	1، 8، 15، 22، 29، 36، 43، 50	8
2	المشاركة القرارات	2، 9، 16، 23، 30، 37، 44	7
3	العلاقات الاجتماعية	3، 10، 17، 24، 31، 38، 45	7
4	فرص الترقى والتقدم الوظيفي	4، 11، 18، 25، 32، 39، 46	7
5	المكافآت والأجور	5، 12، 19، 26، 33، 40، 47	7

م	البعد	أرقام المفردات	المجموع
6	التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	6، 13، 20، 27، 34، 41، 48	7
7	الصحة المهنية والسلامة	7، 14، 21، 28، 35، 42، 49	7
المجموع الكلي			50

7- تعليمات المقياس:

- (1) يجب عند تطبيق المقياس خلق جو من الألفة مع معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، حتى ينعكس ذلك على صدقهم في الإجابة.
- (2) يجب على القائم بتطبيق المقياس توضيح أنه ليس هناك زمن محدد للإجابة، كما أن الإجابة ستحاط بسرية تامة.
- (3) يتم التطبيق بطريقة فردية، وذلك للتأكد من عدم العشوائية في الإجابة.
- (4) يجب الإجابة عن كل العبارات لأنه كلما زادت العبارات غير المجاب عنها انخفضت دقة النتائج.

8- طريقة تصحيح المقياس:

حددت الباحثة طريقة الاستجابة على المقياس بالاختيار من ثلاث استجابات (نعم، أحياناً، لا) على أن يكون تقدير الاستجابات (3، 2، 1) على الترتيب، وبذلك تكون الدرجة القصوى (150)، كما تكون أقل درجة (50)، وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع السلوك الإيثاري، وتدل الدرجة المنخفضة على انخفاض السلوك الإيثاري.

• نتائج البحث ومناقشتها:

• التحقق من نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض على أنه " توجد علاقة ارتباطية دالة و موجبة بين السلوك الإيثاري وأبعاد و بين جوده الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين أبعاد كل من السلوك الإيثاري وجوده الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، والجدول (11) يوضح ذلك:

جدول (11)

قيم معاملات الارتباط بين السلوك الإيثاري وجوده الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة (ن = 60)

السلوك الإيثاري						جوده الحياة الوظيفية
الدرجة الكلية	البعد الأخلاقي	المسئولية الاجتماعية	المساعدة	المشاركة	التعاطف	
**0.632	**0.608	**0.546	**0.622	**0.641	**0.652	الرضا الوظيفي
**0.546	**0.546	**0.621	**0.552	**0.487	**0.541	المشاركة واتخاذ القرارات

الدرجة الكلية	السلوك الإيثاري					جوده الحياة الوظيفية
	البعد الأخلاقي	المسئولية الاجتماعية	المساعدة	المشاركة	التعاطف	
**0.628	**0.700	**0.487	**0.571	**0.532	**0.589	العلاقات الاجتماعية
**0.489	**0.541	**0.532	**0.598	**0.471	**0.608	فرص الترقى والتقدم الوظيفي
**0.605	**0.639	**0.628	**0.581	**0.444	**0.478	المكافآت والأجور
**0.451	**0.578	**0.547	**0.439	**0.519	**0.632	التوازن بين الحياة المهنية والشخصية
**0.594	**0.604	**0.493	**0.487	**0.695	**0.749	الصحة والسلامة المهنية
**0.663	**0.542	**0.519	**0.531	**0.549	**0.628	الدرجة الكلية

** دالة عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من جدول (11) وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة ذات دلالة إحصائية بين السلوك الإيثاري وجوده الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة عند مستوى (0.01)، في جميع الأبعاد، وهذا يعني أنه كلما كانت تحسن السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة أدى إلى تحسن جوده الحياة الوظيفية لديهم، والعكس بالعكس، وبذلك يكون الفرض الأول للدراسة قد تحقق.

• مناقشة وتفسير نتائج الفرض الأول:

اتفقت نتائج البحث الحالي مع ما توصلت إليه دراسة عاطف سيد عبدالجواد (2019) عن وجود علاقة ارتباطية دالة بين التعاطف والرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة ووجود فروق دالة إحصائية بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة مرتفعي التعاطف ومنخفضي التعاطف في درجة الرضا الوظيفي وفي اتجاه مرتفعي التعاطف، وكما كشفت الدراسة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال التعاطف، وكما اتفقت نتائج البحث مع ما توصلت إليه دراسة أحمد فوزي جنيدي (2020) من وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين جودة الحياة المدرسية والسلوك الإيثاري، كما اتفقت نتائج البحث مع ما توصلت إليه دراسة غيداء غسان سعيد من وجود مستوي متوسط من التعاطف والرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال، ومن خلال العرض السابق نستنتج تحقق الفرض الأول والذي نصه: " توجد علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين السلوك الإيثاري وجوده الحياة الوظيفية لدى معلمي ذي الاحتياجات الخاصة".

• التحقق من نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض على أنه " توجد فروق في درجة السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة طبقا لمتغير النوع".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار (ت) T-test للمجموعتين، والجدول (12) يوضح ذلك: جدول (12)

الفروق في درجة السلوك الإيثاري بين الذكور والإناث (ن = 60)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الإناث ن = 30		الذكور ن = 30		الأبعاد
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.01	7.578	6.42	21.10	0.86	12.13	التعاطف
0.01	7.640	6.95	22.27	1.01	12.47	المشاركة
0.01	7.578	7.12	22.17	1.10	12.20	المساعدة
0.01	7.448	6.89	21.80	0.99	12.33	المسئولية الاجتماعية
0.01	7.583	6.55	21.77	1.14	12.57	البعد الأخلاقي
0.01	7.750	33.39	109.10	2.67	61.70	الدرجة الكلية

يتبين من جدول (12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في اتجاه الإناث في السلوك الإيثاري كدرجة كلية وكأبعاد فرعية، حيث كانت قيم (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وبذلك يكون الفرض الثاني للدراسة قد تحقق بجميع الأبعاد.

• مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثاني:

اتفقت نتائج البحث الحالي مع ما توصلت إليه دراسة إيمان مبروك سيد (2013) إلى وجود فروق بين الجنسين في الإيثار لصالح الإناث وبعدي التعاطف وتفضيل الآخرين، والبعض يرى أن الإناث أكثر ميلاً عن الذكور لأنهن يعتمدن على مبدأ مسؤوليتهم عن الجماعة التي ينتمون إليها بينما الذكور يفضلون الالتزام بمبدأ التبادل النفعي في سلوكياتهم الاجتماعية، كما اتفقت نتائج البحث مع ما توصلت إليه دراسة بارتيل (Bartel, 2006) على أن الإناث أكثر استعداداً لتقديم المساعدة عن الذكور. كما اتفقت نتائج البحث مع ما توصلت إليه زينج وآخرون (Zheng, et al., 2021) إلى أن العاطفة تلعب دوراً أساسياً في السلوك الإيثاري فيميل الإناث إلى الإيثار أكثر من الرجال، في حين يرى أن الأشخاص الذي لديهم مستوى عالٍ من التعاطف يظهرون سلوكاً إيثارياً بصرف النظر عن الجنس.

واختلفت نتائج البحث الحالي مع ما توصلت إليه دراسة حنان محمد العناني (2007) في أن درجات المساعدة لدى معلمي الأطفال مرتفعة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات المساعدة تعزى للجنس ولصالح الذكور، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة المساعدة ترجع للعمر، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإيثار ترجع للجنس ولصالح الذكور، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة المساعدة ذات التكلفة المنخفضة ترجع للجنس والعمر والتفاعل بينهم، كما اختلفت نتائج البحث مع ما توصلت إليه دراسة زهراء حسين الوائلي (2008) أن أفراد العينة ككل يعانون من ضغوط نفسية، وأن أفراد العينة ككل يتمتعون بإيثار عالٍ، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مقياس الإيثار.

• التحقق من نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة طبقاً لمتغير النوع".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار (ت) T-test للمجموعتين، والجدول (17) يوضح ذلك:

جدول (13)

الفروق في درجة جودة الحياة الوظيفية بين الذكور والإناث (ن = 60)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الإناث ن = 30		الذكور ن = 30		الأبعاد
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.01	7.640	5.23	16.73	0.76	9.37	الرضا الوظيفي والمهني
0.01	7.590	4.66	14.80	0.69	8.27	المشاركة واتخاذ القرارات
0.01	7.204	4.33	14.97	0.97	9.13	العلاقات الاجتماعية
0.01	7.507	3.73	14.47	0.92	9.20	فرص الترقى والتقدم الوظيفي
0.01	7.091	4.02	14.37	1.20	8.93	المكافآت والأجور
0.01	6.876	3.75	14.40	1.43	9.37	التوازن بين الحياة المهنية والشخصية
0.01	6.681	3.91	14.37	1.04	9.43	الصحة والسلامة المهنية
0.01	7.789	28.21	104.10	3.35	63.70	الدرجة الكلية

يتبين من جدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في اتجاه الإناث في جوده الحياة الوظيفية كدرجة كلية وكأبعاد فرعية، حيث كانت قيم (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وبذلك يكون الفرض الثالث للدراسة قد تحقق بجميع الأبعاد.

• مناقشة نتائج الفرض الثالث وتفسيرها:

اتفقت نتائج البحث الحالي مع ما توصلت إليه دراسة زاهد وآخرين (2013) إلى وجود اختلاف بين الذكور والإناث على استبيان جودة حياة العمل لصالح الإناث، كما اتفقت نتائج البحث مع ما توصلت إليه دراسة مريم محمد عبدالله البلوشى (2019) وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات في معتقدات الكفاءة التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية لصالح المعلمات كما توصلت إلى أن الجنس يسهم في التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية لدى المعلمين بنسبة 3,7% وأن الجنس وأبعاد جودة الحياة الوظيفية يسهمان معا بنسبة 33,8% في تفسير التباين في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية. كما اتفقت نتائج البحث مع ما توصلت إليه دراسة حسن عبدالسلام العشري (2019) إلى وجود فروق داله بين الجنسين في الذكاء الوجداني وجودة الحياة، كما اتفقت نتائج البحث مع ماتوصلت إليه دراسة خالد بن غازي الدلبحاوي (2021) إلى وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات في اتجاه المعلمات في الضغوط النفسية وجودة الحياة كدرجة كلية و كأبعاد فرعية. وأمكن التنبؤ بمستوى جودة الحياة من خلال مستوى الضغوط النفسية. واختلفت نتائج البحث مع ماتوصلت إليه دراسة مروان محمود محمد البردويل (2018) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة المدرسية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة ترجع لمتغيرات المؤهل العلمي والجنس، كما اختلفت نتائج البحث الحالي مع ما توصلت إليه دراسة أمجد فرحان حمد الركيبات (2022) أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في المرونة النفسية ترجع للجنس في حين وجدت فروق دالة إحصائياً في المرونة النفسية ترجع لمتغير سنوات الخبرة التدريسية، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة الوظيفية ترجع للجنس أو سنوات الخبرة التدريسية. كما اتفقت نتائج البحث مع ما توصلت إليه دراسة أحمد فوزي جنيدي (2020) إلى وجود فروق دالة إحصائية بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة (ذكور وإناث) في جودة الحياة المدرسية لصالح الإناث وبذلك تحقق الفرض الثالث للبحث والذي نصه " توجد فروق في

درجة جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة طبقاً لمتغير النوع". حيث كانت قيمة (ت) دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01).

• **التحقق من نتائج الفرض الرابع:**

ينص الفرض على أنه " توجد فروق في درجة السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة طبقاً لمتغير الخبرة".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار (ت) T-test للمجموعتين، والجدول (14) يوضح ذلك:

جدول (14)

الفروق في درجة السلوك الإيثاري طبقاً لمتغير الخبرة (ن = 60)

مستوى الدلالة	قيمة ت	أقل من (5) سنوات ن = 21		أكثر من (5) سنوات ن = 39		الأبعاد
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
		0.01	7.767	5.93	22.38	
0.01	8.050	6.36	23.72	1.03	12.43	المشاركة
0.01	7.838	6.54	23.54	0.94	12.24	المساعدة
0.01	8.083	6.12	23.21	1.01	12.29	المسئولية الاجتماعية
0.01	7.744	6.11	23.08	1.16	12.62	البعد الأخلاقي
0.01	8.101	30.42	115.92	2.73	61.81	الدرجة الكلية

يتبين من جدول (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العينة طبقاً لمتغير الخبرة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في اتجاه من لديهم خبرة هم أكثر من (5) سنوات في السلوك الإيثاري كدرجة كلية وكأبعاد فرعية، حيث كانت قيم (ت) دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) وبذلك يكون الفرض الرابع للدراسة قد تحقق بجميع الأبعاد.

• **مناقشة نتائج الفرض الرابع وتفسيرها:**

اتفقت نتائج البحث الحالي مع ما توصلت إليه دراسة غيداء غسان سعيد (2022) في وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التعاطف وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأكبر.

اختلفت نتائج البحث الحالي مع ما توصلت إليه دراسة أمانة عطا الله البطوش (2021) في أن مستوى الإيثار أعلى لدى المعلمين الجدد عنه لدى المعلمين القدامى، وبذلك تحقق الفرض الرابع للبحث والذي نصه توجد فروق في درجة السلوك الإيثاري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة طبقاً لمتغير الخبرة"، حيث كانت قيم (ت) دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01).

• **التحقق من نتائج الفرض الخامس:**

ينص الفرض على أنه " توجد فروق في درجة جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة طبقاً لمتغير الخبرة".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار (ت) T-test للمجموعتين، والجدول (15) يوضح ذلك:

جدول (15)

• **الفروق في درجة جوده الحياة الوظيفية طبقاً لمتغير الخبرة (ن = 60)**

مستوى الدلالة	قيمة ت	أقل من (5) سنوات ن = 21		أكثر من (5) سنوات ن = 39		الأبعاد
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.01	8.541	4.63	17.90	0.68	9.19	الرضا الوظيفي والمهني
0.01	8.005	4.26	15.79	0.64	8.29	المشاركة واتخاذ القرارات
0.01	7.781	3.86	15.85	1.01	9.14	العلاقات الاجتماعية
0.01	7.669	3.48	15.10	0.96	9.14	فرص الترقى والتقدم الوظيفي
0.01	6.606	3.95	15.05	1.21	9.19	المكافآت والأجور
0.01	8.026	3.34	15.23	1.28	9.14	التوازن بين الحياة المهنية والشخصية
0.01	7.023	3.69	15.13	1.06	9.33	الصحة والسلامة المهنية
0.01	8.301	25.53	110.05	3.19	63.43	الدرجة الكلية

• يتبين من جدول (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العينة طبقاً لمتغير الخبرة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في اتجاه من لديهم خبرة أكثر من (5) سنوات في جوده الحياة الوظيفية كدرجة كلية وكأبعاد فرعية، حيث كانت قيم (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وبذلك يكون الفرض الخامس للبحث قد تحقق بجميع الأبعاد.

• مناقشة نتائج الفرض الخامس وتفسيرها:

اتفقت نتائج البحث الحالي مع ماتوصلت اليه دراسة مروان محمود البردويل (2018) في وجود فروق في متغير سنوات الخدمة لصالح قدامى المعلمين، كما اتفقت نتائج البحث الحالي مع ماتوصلت اليه دراسة مصطفى كمال بدوى (2022) في وجود فروق ذات دلالة علي مقياس جودة الحياة الوظيفية والشعور بالتماسك في العمل ترجع لسنوات الخبرة أبعاد ودرجة كلية لصالح سنوات الخبرة الأعلى حيث أن القيمة الاحتمالية دالة عند مستوي (01)، بينما اختلفت نتائج البحث الحالي مع ما توصلت اليه دراسة أمجد فرحات حمد الركيبات (2022) في عدم وجود فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة الوظيفية ترجع للجنس أو سنوات الخبرة التدريسية.

كما اختلفت نتائج البحث الحالي مع ماتوصلت اليه دراسة سميرة مرشد الحربي في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى ترجع لمتغيري (سنوات الخبرة) على مجالات أداة الدراسة وعلى المقياس الكلي لأداء الدراسة، وبذلك يكون الفرض الخامس للدراسة قد تحقق والذي نصه توجد فروق لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في جوده الحياة الوظيفية طبقاً لمتغير الخبرة".

• ملخص نتائج البحث:

1- توجد علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين السلوك الإيثاري وجوده الحياة الوظيفية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة".

2- توجد فروق لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في السلوك الإيثاري طبقاً لمتغير النوع.

3- توجد فروق لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في جوده الحياة الوظيفية طبقا لمتغير النوع.

● **توصيات البحث:**

- 1- إعداد ندوات ودورات وورش عمل لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة لتدريبهم علي مهارات السلوك الإيثاري وله من أثر إيجابي في تحسن مستوي جودة الحياة الوظيفية والتخفيف من مستوي الضغوط النفسية لديهم.
- 2- إعداد ندوات ودورات وورش عمل لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة لتوعيتهم بأبعاد جودة الحياة الوظيفية لزيادة مستوي الرضا الوظيفي لديهم والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- 3- الاهتمام بسيكولوجية معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

● **البحوث المقترحة:**

- 1- فعالية برنامج تدريبي لتنمية مستوي التعاطف للتقليل من الضغوط النفسية لدي معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 2- فعالية برنامج تدريبي لتنمية السلوك الإيثاري لدي المعلمين بصفة عامة لتحسن مستوي جودة الحياة الوظيفية.
- 3- فعالية برنامج تدريبي لتنمية السلوك الإيثاري لدي أولياء أمور التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة لتحسين مستوي الرضا النفسي لديهم.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- أنس، مروة محمد ناجى. (2020). الخصائص السيكومترية لمقياس السلوك الإيثاري بالصدقة لدى طلاب كلية التربية جامعة أسيوط، *المجلة العلمية لكلية التربية*، (35)، 1- 18.
- البردويل، مروان محمود محمد. (2018). *جودة الحياة المدرسية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى معلمى المرحلة الثانوية فى محافظات غزة*. (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية غزة.
- البطوش، آمنه عطالله مسلم. (2021). مستوى التسامح والإيثار لدى المعلمين القدامى والجدد فى قسبة عمان. *مجلة جامعة عمان العربية للبحوث*، سلسلة البحوث التربوية والنفسية، 5(1)، 115-132.
- جاد الرب، سيد محمد. (2008). *جودة الحياة الوظيفية فى منظمات الأعمال العصرية*. مصر، مطبعة العشري.
- جنيدى، أحمد فوزى. (2020). جودة الحياة الدراسية لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة وعلاقتها بالمرونة النفسية والسلوك الإيثاري. *مجلة جامعة الشارقة*، 17(1)، 173-209.
- الحربى، فاتن هادى صالح. (2021). مستوى السلوك الإيثاري لدى معلمات رياض الأطفال المستجدات وعلاقته بالتسامح لديهن فى منطقة القصيم فى المملكة العربية السعودية. *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، (41)، 6- 30.
- الحربى، سميرة مرشد. (2018). *مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس فى جامعة أم القرى*. رابطة التربويين العرب، 102(102)، 213- 285.
- الخفاف، إيمان عباس على. (2013). *السلوك الإيثاري لدى معلمات رياض الأطفال*. رابطة التربويين العرب، 1(42)، 237 – 278.
- الدلبجى، خالد بن غازى. (2021). الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمي ومعلمات الأطفال نوى اضطراب طيف التوحد بمدينة الرياض. *مجلة التربية الخاصة*، العدد(36)، 42-100.
- الركيبات، أمجد فرحان حمد. (2022). المرونة النفسية كمنبئ بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي محافظة معان. *مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث*، 8(150)، 150-173.
- سعيد، غيداء غسان. (2021). التعاطف وعلاقتة بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من معلمات رياض الأطفال فى محافظة اللاذقية، *مجلة تشرين للبحوث والدراسات العلمية*، 43(3)، 345-374.
- سمعان، منال فتحى. (2020). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمى المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم. *مجلة كلية التربية*، 31(121)، 61-124.
- سيد أحمد، علاء فريج جودة. (2021). علاقة جودة الحياة الوظيفية المدركة بالكفاءة الذاتية لمعلمى التربية الخاصة. *مجلة كلية التربية*، (100)، 309 – 328.
- الشافعي، أحمد حسين. (2021). ارتقاء سلوك الإيثار فى مراحل الطفولة المتأخرة والمراهقة المبكرة والمتأخرة. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، 31(111)، 37- 72.

- العامري، عبدالله بن محمد على العامري. (2021). العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة جامعة بيشة للعلوم الإنسانية والتربوية*، (9)، 214-253.
- عبد المجيد، محمد علي. (2023). تنمية السلوك الإيثاري لدى طالبات الجامعة لخفض بعض اضطرابات الشخصية النرجسية. (رسالة دكتوراة). كلية البنات. جامعة عين شمس.
- عبدالجواد، عاطف سيد. (2019). التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. *المجلة العلمية بكلية الآداب*، 2(34)، 682-730.
- العشري، حسن عبد السلام. (2019). الذكاء الوجداني وعلاقته بجودة الحياة لدى المعلمين بمدينة مصراتة الليبية. *مجلة دراسات عربية*، 18(3)، 455 – 515.
- العناني، حنان عبدالحميد. (2007). المساعدة والإيثار لدى عينة من معلمي الأطفال في الأردن. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية*، 21(4)، 1055 - 1078.
- فكرى، سميرة وحيد محمد، الزكي، أحمد عبدالفتاح. (2023). درجة توافر جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط، *مجلة كلية التربية*، 38(84)، 126-160.
- الكاديكي، فتحية إحطبيبي. (2021). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس في مدينة بنغازي. *مجلة كلية التربية العلمية*، (9)، 22-60.
- محمد، بن جلال. (2022). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في الصحة الجوارية. *مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية*، 8(1)، 886-906.
- محمود، جيهان عثمان. (2020). رأس المال النفسي والامتنان كمتغيريين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين في المرحلة الإعدادية. *المجلة التربوية*، (75)، 99 – 179.
- مخامرة، كمال. (2022). الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بسلوك الإيثار لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط بالنقب. *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، (15)، 156-186.
- مصطفى، ممدوح محمود. (2017). *جودة الحياة لدى مرتفعي ومنخفضي السلوك الإيثاري من المعلمين والمعلمات في الريف والحضر*. رابطة التربويين العرب، (91)، 107 – 173.
- الهجرس، أمل معوض. (2023). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي لدى معلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة: دراسة تحليلية. *مجلة تطوير الأداء الجامعي*، (1)23، 401-459.
- الوائلي، زهراء حسين عباس. (2008). *العلاقة بين الضغوط النفسية والإيثار لدى مدرسي معاهد إعداد المعلمين والمعلمات ومدرساتها*، جامعة بغداد، كلية التربية للبنات. 240-242.

English References

- Afsar,S,T(2014).Impact of the Quality of Work –Life on Organizational Commitment :A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey *Interactional Journal of Social Sciences*,Vol.(4),pp 124-152.

- Barragan, R. C., Brooks, R., & Meltzoff, A. N. (2020). Altruistic food sharing behavior by human infants after a hunger manipulation. **Scientific reports**, 10(1), 67-85.
- Bartel, J. (2006). "Parental and peer influences on adolescent helping". Ph. D., Kansan State University, USA, from http://proquest.umi.com/dissertations/preview_all/3244647.
- Derakhshan, A., & Zare, J. (2023). The impact of altruistic teaching on English as a foreign language (EFL) learners' emotion regulation: an intervention study. **Brain Sciences**, 13(3), 458.
- Feng, Y., Zong, M., Yang, Z., Gu, W., Dong, D., & Qiao, Z. (2020). When altruists cannot help: the influence of altruism on the mental health of university students during the COVID-19 pandemic. **Globalization and Health**, 16, 1-8.
- Gregory, A., & Milner, S. (2009). Work–life balance: A matter of choice?. **Gender, Work & Organization**, 16(1), 1-13.
- Karoso, S., Riinawati, R., Ilham, R. N., Rais, R. G. P., & Latifa, D. (2022). Analyzing the Relationship of Work Environment and Quality of Work Life on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. **Journal of Madani Society**, 1(3), 167-173.
- Krise, R. (2023). Faculty Perceptions of How Their Altruistic and Servant Teaching Behaviors Influence Student Learning. **International Journal of Responsible Leadership and Ethical Decision-Making (IJRLEDM)**, 5(1), 1-14.
- Neaman, A., Montero, E., Pensini, P., Burnham, E., Castro, M., Ermakov, D. S., & Navarro-Villarreal, C. (2023). Unleashing the power of connection: How adolescents' prosocial propensity drives ecological and altruistic behaviours. **Sustainability**, 15(10), 8070.
- Pastor, Y., Pérez-Torres, V., Thomas-Currás, H., Lobato-Rincón, L. L., López-Sáez, M. Á., & García, A. (2024). A study of the influence of altruism, social responsibility, reciprocity, and the subjective norm on online prosocial behavior in adolescence. **Computers in Human Behavior**, 154, 108156
- Wang, C., Fu, W., Wu, X., & Wang, Y. (2023). Just world beliefs and altruistic behaviors of college students during the COVID-19 pandemic: The mediating role of empathy. **Current Psychology**, 1-11.
- Wu, Y. (2023). Predicting Fact-Checking Health Information Before Sharing Among People with Different Levels of Altruism: Based on the Influence

of Presumed Media Influence. **Psychology Research and Behavior Management**, 1495-1508.

Yang, C., Wang, Y., Wang, Y., Zhang, X., Liu, Y., & Chen, H. (2020). The effect of sense of community responsibility on residents' altruistic behavior: Evidence from the dictator game. **International journal of environmental research and public health**, 17(2), 460-670.

Zhang, L., & Wang, X. (2016). Quality of life and burnout among special education teachers in China. **Journal of Special Education and Rehabilitation**, 17(2), 20-30.

Zheng, X., Wang, Z., Chen, H., & Xie, F. (2021). The relationship between self-esteem and internet altruistic behavior: The mediating effect of online social support and its gender differences. **Personality and Individual Differences**, 172, 110-148.