

[١]

الحيوية الذاتية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية
لدى معلمة الروضة

أ.م.د. أسماء فتحى توفيق عبد البارى

أستاذ مساعد علم نفس الطفل

قسم تربية الطفل

كلية البنات - جامعة عين شمس

assmaa.tawfjc@women.asu.edu

assmaa_fathy2014@yahoo.com

الحيوية الذاتية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية

لدى معلمة الروضة

أ.م.د. أسماء فتحى توفيق عبد البارى *

المستخلص:

هدف البحث إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة، وتحديد الفروق في الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية بين معلمات الروضة في ضوء متغير (نوع الروضة- التخصص- المؤهل- الحالة الإجتماعية- الخبرة- العمر)، والتعرف على مدى إسهام الحيوية الذاتية في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة، وتضمنت عينة البحث مجموعتين (عينة سيكومترية بلغ قوامها (١٠٤) معلمة للتحقق من الخصائص السيكومترية لإدوات البحث- عينة أساسية بلغ قوامها (٨٨) معلمة) برياض الأطفال بمحافظة القاهرة، وقد إعتد البحث على المنهج الوصفي الإرتباطي المقارن، وتم إستخدام مقياسي (مقياس الحيوية الذاتية، ومقياس جودة الحياة الوظيفية) من إعداد الباحثة، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية موجبة (طردية) ودالة إحصائياً بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة البحث، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين معلمات الروضة (عينة البحث) في الحيوية الذاتية تبعاً لمتغير (نوع الروضة- التخصص- المؤهل- الحالة الإجتماعية- الخبرة- العمر)، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين معلمات الروضة (عينة البحث) في جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير (نوع الروضة عدا بعد "العلاقات الإجتماعية والبيئة المادية" توجد فروق- التخصص عدا بعد "البيئة المادية" توجد فروق- المؤهل- الخبرة عدا بعد " طبيعة السلوك القيادي والعلاقات الإجتماعية" توجد فروق- العمر)، ووجود فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الحالة الإجتماعية عدا بعد "المسؤولية المهنية و الاستقلالية والمشاركة في إتخاذ القرارات و العلاقات الاجتماعية" لا توجد فروق، وأن

* أستاذ مساعد علم نفس الطفل- قسم تربية الطفل- كلية البنات- جامعة عين شمس.

الحيوية الذاتية تسهم إسهاماً دالاً إحصائياً فى التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لمعلمات الروضة (عينة البحث)، وكان لبعدها الحيوية الذهنية الأثر الأكبر فى التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية، وفي ضوء نتائج البحث تم تقديم عدد من التوصيات أهمها: الإهتمام بالحيوية الذاتية لمعلمة الروضة لما لها من مردود إيجابي على أدائها فى بيئة العمل بالروضة، وتوفير المناخ الداعم وظروف عمل تتوافر فيها المعطيات اللازمة بما يساهم فى تحقيق جودة حياتها الوظيفية وينعكس على الحيوية الذاتية لها.

الكلمات المفتاحية: الحيوية الذاتية- جودة الحياة الوظيفية- معلمة الروضة.

Abstract:

The research aimed to find out the correlation between subjective vitality and the quality of work life of kindergarten teachers, It also aims to identify differences in subjective vitality and quality of work life among kindergarten teachers in light of variables (type of kindergarten- specialization- qualification- marital status- experience- age). The research seeks to determine the extent to which Subjective vitality in contributes to predicting the quality of a kindergarten teacher's work life. The research sample included two groups (a psychometric sample of (104) teachers to verify the psychometric properties of the research tools- a basic sample of (88) teachers) in kindergartens in Cairo Governorate. The research adopted a descriptive correlational comparative approach and used two scales (the subjective vitality Scale and the Quality of work Life Scale), both developed by the researcher. The results indicated a existence of a positive (direct) and statistically significant correlation between subjective vitality and the quality of work life among the research sample, and the absence of statistically significant differences between kindergarten teachers (the research sample) in subjective vitality according to the variable (type of kindergarten- specialization-qualification- marital status- Experience- age), There are no statistically significant differences between kindergarten teachers (the research sample) in the quality of work life according to the variable (type of kindergarten, except for dimension "social relations and physical

environment” There are differences- specialization, except for dimension “physical environment” There are differences- qualifications- experience, except for dimension “nature of behavior Leadership and social relations” There are differences- age), and there are statistically significant differences in the quality of professional life according to the marital status variable, except for dimension of “professional responsibility, independence, participation in decision-making and social relations.” There are no differences, and that subjective vitality makes a statistically significant contribution to predicting the quality of life for kindergarten teachers (research sample), and the mental vitality dimension had the greatest impact in predicting the quality of work life. In light of the research findings, several recommendations were presented, including the importance of focusing on the subjective vitality of kindergarten teachers for its positive impact on their performance in the kindergarten work environment. Providing a supportive climate and working conditions with necessary factors is also recommended to contribute to achieving the quality of their work life and reflecting on their subjective vitality.

Keywords: Subjective vitality- Quality of work life- Kindergarten teacher.

مقدمة:

تعد معلمة الروضة حجر الزاوية وأساس العملية التربوية والتعليمية في مرحلة الطفولة المبكرة، فهي تمثل أحد أهم عناصرها الفعالة التي تقع على عاتقها تطوير المجتمع وتقدمه، وذلك عن طريق تربية النشئ تربية سليمة، وتوفير المناخ الإيجابي المناسب لنموه وتنشئته، ووضع وبناء القاعدة النفسية والمعرفية والاجتماعية والوجدانية له. فمعلمة الروضة تختلف عن غيرها من معلمات المراحل الأخرى من حيث طبيعة العمل، والأدوار والمهام المنوطة بها، والمرحلة التي تتعامل معها، والمشكلات والضغوط التي تواجهها في عصر يتسم بالتعقيد والتغير السريع. الأمر الذي يتطلب أهمية تتمتعها بصفات وخصائص إيجابية تمكنها من القيام بمهامها وأدوارها المتعددة المنوطة بها، والسعى نحو النجاح فيها، مما ينعكس بشكل إيجابي على تحقيق الرضا عن الحياة.

وانطلاقاً مما سبق، فإن تمتع معلمة الروضة بالحيوية الذاتية- التي تعد أحد المتغيرات الإيجابية المرتبطة بالشعور الإيجابي والحماس الذي يدفع الفرد نحو الحياة بهمة وإقتدار- يساعدها على تحقيق قدراً كبيراً من الإيجابية في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة، ومنحها شعوراً إيجابياً يدفعها لمواصلة الحياة بجد ومثابرة، والتفاعل مع البيئة بشكل أكثر تكيفاً، والتمتع بمستوى عال من الشعور بالرضا والطمأنينة والسلامة والصحة البدنية.

فالحيوية الذاتية كما أشار لها (Reevese et al., 2005) ينظر إليها على أنها النقيض المنطقي لمتلازمة التعب النفسي المزمن التي يشعر فيها الفرد بضعف القدرة على المقاومة وإنخفاض الدوافع للحياة مع الشعور بالإرهاق، والضعف الجسدي العام، وقلة الرغبة في العمل، وعدم القدرة على إتخاذ القرار والنشاط الاجتماعي البطئ (Algharaibeh, 2020, 924)*. وهي بذلك أحد أهم الخصائص الإيجابية التي تدفع الفرد نحو تحقيق الذات من ثم التقدير الإيجابي لها، وتقلل من احتمالية القلق والمعاناة، وتزيد من القدرة على تحمل الألم والضغوط والقلق، وإعتبارهم جزءاً أصيلاً في الحياة يمكن تجاوزه بطرق المواجهة الإيجابية

(*) تتبع الباحثة في التوثيق نظام (APA) الإصدار السابع.

(داخل، ٢٠٢٢، ٣٤٣). من ثم فهي لها دور كبير في حياة الفرد وصحته النفسية وتوافقه مع البيئة.

ومن ناحية أخرى، تعد جودة الحياة الوظيفية أحد أهم الأبعاد التي تسعى لتحقيقها أى مؤسسة، وذلك من أجل توفير حياة وظيفية أفضل لمن ينتمون إليها ويعملون بها، لما لذلك من أثر عظيم في تحقيق وإشباع حاجاتهم ورغباتهم، الأمر الذى ينعكس إيجابياً على الأداء والشعور بالرضا. فجودة الحياة الوظيفية ضرورة ملحة لمعلمة الروضة، تمكنها من تحقيق التوافق والنجاح في العمل. فالمعلم مرتفع جودة الحياة الوظيفية أكثر رضا عن عمله، وأكثر إنتاجية وحامساً وإستغراقاً فيه، وأكثر تفاعلاً مع رؤسائه، وزملائه، وتلاميذه (القريطى، ٢٠٠٥، ٢٢٧).

ومما تقدم، يتضح أهمية الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية كمتغيرات إيجابية تنتمى إلى علم النفس الإيجابي- الذى يسعى نحو الاستفادة من الجوانب الإيجابية لدى الفرد فى تطوير أداءه- فى مساعدة معلمة الروضة على تحقيق أداء متميز داخل الروضة، وتقل قدرتها على مواجهة التغيرات المتسارعة والتأقلم معها، ومن ثم القيام بواجباتها بكفاءة وفعالية. الأمر الذى يدعو إلى أهمية دراسة وبحث الحيوية الذاتية لدى معلمة الروضة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لديها، وذلك كمدخل لتوظيف علم النفس الإيجابي فى تفسير بعض الجوانب الإيجابية لدى معلمة الروضة، وتقديم مقترحات تساهم فى تنمية وإثراء هذه الجوانب التى تلعب دوراً هاماً فى إنجاز المهام والأدوار المنوطة بها.

مشكلة البحث:

إنبثقت مشكلة البحث من عدة روافد تتمثل فى:

- أن دراسة الجوانب الإيجابية للشخصية يعد من أكثر المجالات أهمية فى تمكين الفرد من القيام بالأدوار المنوطة به، ويسهم فى تحقيق مزيد من الوعي بالبيئة المحيطة التى يؤثر فيها ويتأثر بها، مما ينعكس على أدائه وقدرته على تقبل كل ما هو جديد من أفكار وممارسات تجعله أكثر حيوية ونشاط، وقدرة على تكوين علاقات إيجابية، وأكثر إستفادة من مصادر قدراته الذاتية مما يسهم فى تحقيق مستوى مرتفع من الصحة النفسية فى عصر يشهد العديد من التغيرات المتلاحقة والضغوط فى كافة مجالات الحياة. الأمر الذى يصبح معه الاهتمام

بمعلمة الروضة وما تمتلكه من جوانب إيجابية ضرورة ملحة فى مواجهة هذه التغيرات والضغوط، من أجل تحقيق أقصى استفادة من قدرتها وجهدها البدنى والعقلى بما يساعدها على الوصول إلى مستوى مهنى عال دون التأثير السلبى بضغوط العمل والحياة، خاصة أنها منوطه بالعديد من الأدوار الصعبة والهامة، فهى المفتاح الحقيقى لثروة المجتمع المتمثلة فى تربية وإعداد أطفال ما قبل المدرسة، وتكوين شخصياتهم بما يتوافق مع قيم المجتمع وثقافته. فإذا لم تتمكن معلمة الروضة من إستغلال جوانبها الإيجابية لاسيما الحيوية الذاتية التى تمكنها من الشعور والنشاط والتحمس والقوة والإقتدار والابتهاج نحو الحياة، فإن ذلك سوف يمثل حجر عثرة فى سبيل مواجهة الضغوط المتعددة مما يقلل من شعورها بجودة الحياة، فالحيوية الذاتية تعد محفز على إكتساب سمات إيجابية تعزز من قدرتها على مواجهة الصعاب بكفاءة وفعالية.

كما أن جودة الحياة الوظيفية تعد مؤشراً لنجاح معلمة الروضة فى القيام بمسؤوليتها لما لها من تأثير مباشر على إمتلاكها للأدوات التى تمكنها من تحقيق مستوى أداء مرتفع، كما أن لها تأثير مباشر على رفع الروح المعنوية لها، وشعورها بالانتماء لمؤسسة الروضة، وبالتالي مشاركتها الفعالة بما عن إقتدار ومثابرة وإقتناع. هذا ما جعل الباحثة تشعر بالحاجة إلى مثل هذه الدراسة التى تتناول إحدى الجوانب الإيجابية للشخصية متمثلة فى الحيوية الذاتية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة، والتى تعد من القضايا المهمة فى حياتها تؤثر على فعاليتها وأدائها وتحقيقها لأهداف الروضة.

- ما أكدت عليه نتائج الدراسات والبحوث من أهمية الحيوية الذاتية ودورها فى تحسين العديد من المفاهيم الإيجابية لدى المعلم وأثرها على أدائه. فهى ترتبط إيجابياً بتقدير الذات والقدرة الجسمية وتحقيق الذات والرضا عن الحياة والإنفعالات الإيجابية والضمير والنقطة والدوافع الداخلية (Tekin and Satici, 2014). كما يرى (Salama-Younes, 2011) أنها ترتبط إيجابياً بالرفاهية العاطفية والإجتماعية والنفسية والرضا عن الحياة (Uysal et al., 2014, 491). كما ترتبط مع كلاً من سمات الشخصية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل (ابراهيم، ٢٠١٧)، والإبداع (داخل، ٢٠٢٢) وعليه، فإن إمتلاك معلمة الروضة للحيوية

الذاتية يجعلها تخطو إيجابياً نحو الصحة النفسية والنجاح المهني والشخصي، مما ينعكس على كفاءتها المهنية والتربوية وتحقيق جودة حياة أفضل للأطفال.

ومن ناحية أخرى أكدت نتائج الدراسات والبحوث على أهمية جودة الحياة الوظيفية على مستوى مؤسسة العمل أو على المستوى الشخصي للأفراد، فإذا توافرت ارتبطت إيجابياً بالأداء والإبداع والرضا عن العمل والتنمية المهنية والمسؤولية المهنية والارتباط الوظيفي والصحة الجسدية والنفسية (البلوشي؛ الظفري، ٢٠١٩، ٣٨٩). من ثم فالإهتمام بجودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة وتوفير بيئة عمل مناسبة لها يشجعها على القيام بأدوارها وتحقيق أهدافها.

- ندرة الدراسات والبحوث- في حدود علم الباحثة- التي تناولت الحيوية الذاتية لدى معلمة الروضة، فلم تتوصل الباحثة إلى أى دراسة تناولت الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة أو تناولت علاقتها بجودة الحياة الوظيفية لديها. وعليه، فإن ندرة البحوث في هذا المجال على الرغم من أهمية هذه الأبعاد لمعلمة الروضة ولد لدى الباحثة الدافع القوي نحو الدراسة والبحث في هذا المجال.

- كما تلمست الباحثة من خلال معايشة معلمات الروضة أثناء الإشراف على التربية العملية لطالبات قسم تربية الطفل، إن هناك بعض المعلمات تتصف بالفعالية والنشاط البدني والذهني والمثابرة في مواجهة الضغوط والبعض الآخر يظهرون خلاف ذلك، مما أثار رغبة الباحثة في دراسة هذا المفهوم بشكل أكثر عمقاً من مختلف جوانبه لدى معلمة الروضة للوقوف على مدى تمتعها بالحيوية الذاتية بإعتبارها فرد له أهميته الكبرى في إعداد وتكوين شخصية الطفل على مختلف جوانبها وإعداد للمستقبل، خاصة أنه من المتوقع نظراً لطبيعة عملها مع الأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة أن تجسد مفهوم الحيوية. هذا فضلاً عن أهمية دراسة جودة الحياة الوظيفية لأن نتائجها سواء بالسلب أو الإيجاب له انعكاسات كبيرة على أداء معلمة الروضة.

وإنطلاقاً مما سبق فإن مشكلة البحث تتحدد بالإجابة على الأسئلة الآتية:

أسئلة البحث:

- ١- هل توجد علاقة ارتباطية بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمة الروضة؟

- ٢- إلى أى مدى توجد فروق بين درجات معلمات الروضة فى مقياس الحيوية الذاتية تبعاً لمتغير (نوع الروضة- التخصص- المؤهل- الخبرة- الحالة الاجتماعية- العمر)؟
- ٣- إلى أى مدى توجد فروق بين درجات معلمات الروضة فى مقياس جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير (نوع الروضة- التخصص- المؤهل- الخبرة- الحالة الاجتماعية- العمر)؟
- ٤- إلى أى مدى تسهم الحيوية الذاتية فى التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة؟
- أهمية البحث

تكمن أهمية البحث فى جانبين أساسيين هما:

أولاً: الأهمية النظرية: وتتمثل فيما يلى:

- تناول البحث لمتغيرات حديثة وعلى جانب كبير من الأهمية (الحيوية الذاتية- جودة الحياة الوظيفية)، فهى متغيرات ينبغى الاهتمام بدراستها والكشف عن طبيعتها ودورها فى تحقيق الصحة النفسية للفرد ومستوى أدائه.
- قد يسهم البحث فى إثراء المكتبة العربية (النفسية والتربوية)، وذلك بتقديم إطار نظرى يتضمن متغيرات البحث والعلاقة بينها. وهذا يعد جانباً ذو أهمية لجميع المهتمين بمجال علم النفس الإيجابى فى التعليم بصفة عامة، ورياض الأطفال بصفة خاصة.
- أهمية الشريحة التى تنتمى إليها عينة البحث (معلمات الروضة)، اللاتى يمثلن أحد الركائز الأساسية والهامة التى يستند عليها المجتمع فى إعداد وتنشئة أبنائه الصغار جيل المستقبل، فإذا تمتعن بالحيوية الذاتية وعياً وممارسة، وتوافرت لهن الأدوات التى تساعدهن على تحقيق جودة الحياة الوظيفية إنعكس ذلك على تحقيق الأداء الأمثل لها من ناحية، وإعداد الأطفال وتنشئتهم من ناحية أخرى.
- قد يسهم البحث فى إثراء أحد الجوانب الهامة فى المجتمع التى لم تلق إهتماماً كافياً فى البحوث، حيث توجد ندرة فى الدراسات والبحوث التى تناولت متغيرات البحث التى تنتمى لمجال علم النفس الإيجابى،- فى حدود علم الباحثة- الحيوية الذاتية لدى معلمة الروضة لم تتناولها الأبحاث التى أجريت على معلمة الروضة، وينطبق أيضاً على العلاقة بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية، فلم تجد الباحثة أى دراسات تناولتها بالبحث والدراسة.

- رؤية الباحثة أن ميدان علم النفس بحاجة إلى مزيد من البحوث والدراسات التي تتعلق بالجوانب الإيجابية لدى معلمة الروضة لتحقيق أكبر قدر من التوافق النفسى والأداء الفعال.
- **ثانياً: الأهمية التطبيقية:** وتتمثل فيما يلي:
 - تسهم معطيات البحث فى تقديم فهم وتشخيص لجانبين ذا أهمية كبيرة ومؤثرة فى حياة معلمات الروضة إيجاباً أو سلباً (الحيوية الذاتية- جودة الحياة الوظيفية)، من ثم توجيه اهتمام القائمين على العملية التعليمية والتربوية برياض الأطفال لها.
 - تسهم نتائج البحث فى وضع توصيات ومقترحات تفيد المتخصصين والمهتمين بمجال رياض الأطفال.
 - تسهم نتائج البحث فى مساعدة الباحثين الراغبين فى إجراء دراسات ذات صلة بموضوع البحث، خاصة تلك التى تهدف إلى وضع برامج لتنمية وتحسين الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمة الروضة.
 - قد تسهم نتائج البحث فى معرفة القائمين على العملية التعليمية بالعوامل المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية لدى معلمة الروضة، من ثم مساعدتهم على التحكم فى هذه العوامل وضبطها، مما ينعكس على أداء المعلمة وكفاءتها.
 - قد يسهم البحث فى لفت نظر معلمات الروضة إلى ضرورة وأهمية التمتع بالحيوية الذاتية لما لها من أهمية فى الشعور باليقظة والطاقة العالية والنشاط والحماس، الأمر الذى ينعكس على أدائها ليصل به إلى الأداء الأمثل فى تعاملها مع الأطفال.
 - إعداد وتقديم مقاييس جديدة لقياس الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة وذلك بعد التحقق من خصائصها السيكومترية، من ثم تزويد المكتبة التربوية والنفسية بها مما يساعد الباحثين فى إجراء المزيد من البحوث المستقبلية عن الحيوية الذاتية وعلاقتها بمتغيرات أخرى.

هدف البحث:

الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمة الروضة، وتحديد الفروق بين معلمات الروضة فى الحيوية الذاتية

وجودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير (نوع الروضة، التخصص، المؤهل، الحالة الاجتماعية، الخبرة، العمر)، والتعرف على درجة إسهام الحيوية الذاتية في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة.

محددات البحث:

إلتزم البحث بالحدود الآتية:

- ١- حدود موضوعية: تمثلت في (الحيوية الذاتية- جودة الحياة الوظيفية- معلمة الروضة)، والتناول المفاهيمي لها، والتوجهات البحثية المتعلقة بها، وإعداد أدوات البحث، التحقق من صدقها وثباتها، وتفسير النتائج وتحليلها.
- ٢- حدود بشرية: عينة من معلمات الروضة بمحافظة القاهرة.
- ٣- حدود مكانية: تم اختيار العينة من مدارس رياض الأطفال بمحافظة القاهرة التابعة لإدارات (مدينة نصر- النزهة- مصر الجديدة) التعليمية.
- ٤- حدود زمانية: الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤.

مصطلحات البحث:

الحيوية الذاتية Subjective Vitality:

شعور داخلي إيجابي يدفع معلمة الروضة نحو الإقبال على الحياة بجد ومثابرة، وتتضح مؤشرات السلوكية في أداؤها الفعال المفعم بالطاقة والنشاط والقوة والإمتلاء بالحياة، وتتضمن حيوية (ذهنية، جسدية، إنفعالية، اجتماعية)، وتقاس بالدرجة التي تحصل عليها معلمة الروضة في مقياس الحيوية الذاتية المستخدم بالبحث.

أبعاد الحيوية الذاتية:

- ١- **الحيوية الذهنية Mental Vitality**: تعنى إمتلاك معلمة الروضة طاقة عقلية تُمكنها من اليقظة والتنبه، والتفكير المرن المتزن، والفاعلية والأصالة في التعامل مع المشكلات التي تواجهها، والتخطيط الجيد للأمور.
- ٢- **الحيوية الجسمية Physical Vitality**: تعنى إمتلاك معلمة الروضة طاقة بدنية تُمكنها من القيام بمهام وأنشطة الحياة اليومية، وتحمل المتاعب والضغط الجسمية، والتمتع بصحة جسدية.

٣- **الحوية الإنفعالية Emotional Vitality**: تعنى إمتلاك معلمة الروضة طاقة إنفعالية تمكنها من الشعور بالسعادة والحماس، والنظرة التفاؤلية الإيجابية للحياة، وقدرة التعبير بطلاقة عن الانفعالات وحسن إدارتها وتنظيمها، والتعايش مع الخبرات الإنفعالية بإيجابية.

٤- **الحوية الاجتماعية Social Vitality**: تعنى إمتلاك معلمة الروضة طاقة إجتماعية تمكنها من التجاوب الاجتماعى، والقدرة على التأثير فى الآخرين ودفعهم للنشاط، والتمتع بالحس الفكاهى وروح الدعابة.

جودة الحياة الوظيفية Quality of Working Life:

هى محصلة جهد معلمة الروضة داخل بيئة العمل فى الروضة عند أدائها واجباتها الوظيفية، والتي تتضح مؤشراتها فى (تحمل المسؤولية المهنية- الشعور بالانتماء المهني)، والعناصر المتنوعة داخل بيئة الروضة والتي تجسد طبيعة العمل وخصائصه، وتتضمن (طبيعة السلوك القيادى- الاستقلالية والمشاركة فى إتخاذ القرارات- العلاقات الاجتماعية- البيئة المادية للروضة- التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية)، وذلك بهدف تحسين مختلف جوانب حياتها الوظيفية، بما يضمن تحقيق أهداف الروضة بصورة إيجابية. وتقاس بالدرجة التى تحصل عليها معلمة الروضة فى مقياس جودة الحياة الوظيفية المستخدم فى البحث.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

١- **تحمل المسؤولية المهنية**: تعنى ما تقوم به معلمة الروضة من أداءات تتطلبها المهنة بمستوى مرتفع من الإلتقان، وتتضح مؤشراتها فى القدرة على إدارة الصف وتوجيه سلوك الأطفال، وحسن إدارة الوقت، والتخطيط الجيد، وإعداد الأنشطة الملائمة للأطفال، والتواصل الفعال مع أولياء الأمور، وتطويع القوانين واللوائح بما ييسر الأداء.

٢- **الشعور بالانتماء المهني**: يعنى ارتباط معلمة الروضة بمجال العمل داخل الروضة، والإتجاه نحوه، والالتزام بالقواعد الأخلاقية الخاصة به.

٣- **طبيعة السلوك القيادى**: يعنى نوع السلوك القيادى المتبع داخل الروضة، والذى تبذله إدارة الروضة متمثلة فى (مديرة الروضة) نحو المعلمات من النواحي الإدارية والفنية والإنسانية.

- ٤- الاستقلالية والمشاركة فى إتخاذ القرارات: وتعنى مقدار الحرية المتاحة لمعلمة الروضة فى ممارسة عملها، والفرص المتاحة لها من جانب الروضة للمشاركة فى صنع وإتخاذ القرارات التى تتعلق بالعمل داخل الروضة.
- ٥- العلاقات الاجتماعية: تعنى ما توفره بيئة العمل داخل الروضة من فرص داعمة لإقامة علاقات اجتماعية سليمة قائمة على الود والاحترام المتبادل بين إدارة الروضة والمعلمات.
- ٦- البيئة المادية للروضة: تعنى كل ما يحيط بمعلمة الروضة ويؤثر على عملها وسلوكها وأدائها وإتجاهها نحو العمل، والتى تتضمن مساحة الصف بالمقارنة مع عدد الأطفال، التهوية والإضاءة، توفر الأدوات والوسائل التعليمية، توافر عناصر الأمان، توافر أماكن مناسبة للمعلمات، موقع الروضة.
- ٧- التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية: تعنى مدى مساهمة إدارة الروضة فى توفير التيسيرات اللازمة والمرونة الكافية لتحقيق التوافق بين العمل والحياة الشخصية لمعلمة الروضة.

معلمة الروضة Kindergarten Teacher:

هى معلمة تعمل فى مؤسسات رياض الأطفال، تقوم بتربية الطفل وإعداده فى مرحلة الروضة، وتسعى نحو تحقيق الأهداف التربوية التى تتطلبها المرحلة، فى ضوء الخصائص العمرية لتلك المرحلة.

إطار نظرى ودراسات سابقة:

أولاً: الحيوية الذاتية Subjective Vitality: تعد الحيوية الذاتية أحد أهم المفاهيم الإيجابية الحديثة والداعمة للفرد فى مواجهة الصعاب والتحديات التى يتعرض لها أثناء تحقيق أهدافه فى الحياة، مما يسهم بصورة إيجابية فى قدرته على تحقيق التوافق، الذى يساعده على تحقيق التوازن بين ذاته والبيئة الخارجية.

فالحياة الذاتية شكل من أشكال التمتع والرفاهية، وهى تدل على توافر الطاقة التى يمكن للفرد استخدامها للتفاعل مع بيئته بشكل تكيفى، وتعد مؤشراً إيجابياً على نتائج الصحة البدنية والرفاهية العامة (Dodge et al., 2022, 2903).

نظرة تاريخية لمفهوم الحيوية الذاتية: جاء مصطلح الحيوية Vitality، من الكلمة اللاتينية Vitalitate، وهى تعنى الحالة الإيجابية للفرد وشعوره بأنه

يعيش وأنه على قيد الحياة، كما تهتم بأسباب الحيوية بإعتبارها اهتمام بالحياة ذاتها (مصطفى، ٢٠١٨، ٣٩).

ولمفهوم الحيوية الذاتية جذور عميقة في الفلسفات الغربية، حيث تسمى الحيوية في الحضارة الصينية القديمة (chi)، وفي اللغة اليابانية يشار إليها ب (Ki)، وفي الهندية (Prana)، وجميعها تشير إلى طاقة وقوة الحياة التي تتدفق لدى الكائن الحي، فهي بالنسبة لهم أساس الحياة والصحة. كما أن لها جذور عميقة في تقاليد العلاج البدني والنفسي، فتركز الممارسات العلاجية القديمة في بعض الحضارات مثل (ممارسة Yoga, Rciki) على تنشيط طاقة التأمل الذاتي، وتمكين طاقة الحياة داخل الفرد (أبو حلاوة؛ الشربيني، ٢٠١٦، ٢١٧).

ويذكر (Ann et al., 2014) أن لفظ الحيوية تكرر في العديد من العلوم، ففي علم النفس يشير إلى شعور الفرد بأنه على قيد الحياة، وهو يرتبط بالاستقلال، وتحقيق الذات، وخلق الفرد نسبياً من الصراعات، والشعور بالقدرة على التأثير رغم خبرته بمشاعر القلق والضغط، في حين يذكر (Fini et al., 2010) أن الحيوية الذاتية في علم البيولوجيا العصبية تشير إلى قدرة العقل على التوافق والتعلم، وفي علم البيئة فهي تعني قدرة الكائن الحي على الاستمرار في الحياة، والعيش في سياق بيئته، أما في علم اللغويات فهي تستخدم لمساعدة الفرد على فهم قوة المجموعات الصغيرة في المجتمع الأكبر، فإذا تمكنت مجموعة من تحقيق إطار مميز وجماعي داخل المجتمع دل ذلك على الحيوية، وكلما زادت حيوية المجتمعات زادت معها قوة البقاء والإزدهار (مصطفى، ٢٠١٨، ٤٠).

كما أن هناك مداخل عديدة فسرت الحيوية الذاتية، فالمدخل الأيدولوجي يرى أنها قدرة الكائن الحي على التكيف مع البيئة ومواجهة متطلبات النمو، والإرتقاء بفاعلية واقتدار مع توجه عام نحو الإقبال على الحياة، أما المدخل اللغوي العرقي يرى أنها أحد أبعاد الاستقلالية وتحقيق الذات، فهي تمكن الفرد من التعبير عن هويته اللغوية بحرية وإعتزاز، أما المنظور التكاملي فيرى أنها مركب يتضمن كل أبعاد الحياة حيث أن لها جانب بدني، وعقلي، وانفعالي، واجتماعي (أبو حلاوة؛ والشربيني، ٢٠١٦، ٢٢٤). هذا وقد ازدادت الأفكار النظرية حول الحيوية الذاتية في مجال علم النفس والصحة النفسية، فأهتم بها فرويد في نظريته

للتحليل النفسى، كذلك Selye فى نظريته حول الضغط النفسى، كذلك Ryan and Frederick, 1997 حيث يرجع لهما الفضل فى ظهور مفهوم الحيوية الذاتية. وسوف نتناول الباحثة هذه الأفكار النظرية فى جزء لاحق من البحث.
مفهوم الحيوية الذاتية:

- الحيوية الذاتية لغوياً: يعرف قاموس أكسفورد (Oxford Dictionary, 2013) الحيوية الذاتية بأنها "حالة من الشعور بالقوة والنشاط، قوة دافعة بإتجاه الاستمرار فى الحياة بهمة وفعالية، وهى بهذا المعنى توجد لدى أى كائن ولكن بدرجات متفاوتة (أبو حلاوة؛ والشربيني، ٢٠١٦، ٢١٧).

هذا، وأكثر التعبيرات تداولاً للدلالة على الحيوية هو "الهمة" فكلاهما يشير إلى تمتع الفرد بمستوى مرتفع من الطاقة والحماس والامتلاء بالحياة، وغياب مؤشرات الفطور والإعياء (النجعى؛ صميلي، ٢٠٢٢، ١٢). قال ابن منظور "الهمة، والهمة: ما هم به من أمر ليفعله، وتقول: إنه لعظيم الهمة، وإنه لصغير الهمة، وإنه لبعيد الهمة والهمة بالفتح". كما قال ابن القيم: "الهمة فعله من هم، وهو مبدأ الإرادة، ولكن خصوصاً بنهاية الإرادة، فالهم مبدؤها، والهمة نهايتها.. (الحمد، ٢٠١٤). فهى بذلك تشير إلى العزيمة والإرادة القوية والرغبة فى التحلى بالفضائل والتخلى عن الرذائل. ويرى (مسعود، ٢٠١٩) أن الحيوية: اسم مؤنث منسوب للحياة مصدرها من الحياة، وهى مقدرة الكائن الحى على تأدية وظيفته، ويراد بها الفاعلية غير الاعتيادية، نشاط، وعافية (جاسم؛ السباب، ٢٠٢١، ٢٠٧).

الحياة الذاتية اصطلاحاً: تعرف الحيوية الذاتية بأنها حالة من الشعور الإيجابى باليقظة والتنبة والتحمس والفاعلية والامتلاء بالطاقة، فهى تعكس مستوى الطاقة المنبعث من ذات الفرد كوسيلة تمكنه من مواصلة الحياة (Ryan and Frederick, 1997, 530). كما تعرف بأنها حالة من تمتع الفرد بالروح المعنوية المرتفعة والفاعلية والنشاط، وتتعدى نحو تنشيط الآخرين للإقبال على الحياة بهمة ونشاط (Petereson and Seligman, 2004, 273). كذلك تُعرف بأنها إقبال الفرد على الحياة وهو مفعم بالطاقة والإثارة (دولفانى، ٢٠١٢، ١٤٨)، ويرى (Ron kurtus, 2012) أنها إمتلاك الفرد لمقومات التحمس للحياة

والإقبال عليها بنشاط وفعالية، مع توفر مستوى من الشعور باللياقة البدنية والعقلية والإنفعالية، يحفزه نحو الاندفاع الإيجابي نحو الحياة ليصبح وجوده ذا معنى وقيمة (محمد؛ وكطوف، ٢٠٢٠، ٢٧٩). وتُعرف أيضاً بأنها خبرة ذاتية وشعور داخلي يدفع الفرد نحو معانقة الحياة والإقبال عليها بجد ومثابرة، وتتضمن حيوية بدنية واجتماعية وإنفعالية وروحية وعقلية (أبو حلاوة؛ والشربيني، ٢٠١٦، ٢٣١). وهي حالة من الشعور الإيجابي بالحياة والطاقة التي تعبر عن نفسها في صورة التحمس والامتلاء بالحياة والإحساس بالقوة والافتتار، وتجسيد مشاعر الكفاءة والانتعاش، وكون الفرد فعالاً ومنتجاً (سليم، ٢٠١٦، ١٨٢). وتُعرف بأنها حالة يشعر فيها الفرد بأنه ملئٌ بالحياة والطاقة ولديه قوة أو همة من جميع الجوانب تدفعه نحو الاستمرار في العيش بهدف ومعنى (مصطفى، ٢٠١٨، ٤٤). كما تُعرف بأنها أحد مكونات الأداء النفسي وتجربة الفرد الواعية لامتلاك الطاقة والحيوية (Ugur, E. et al., 2019, 127). وتُعرف أيضاً بأنها الامتلاء بالسعادة والفرح والسرور والتفاؤل والحماس ومواجهة كل من الضغط والتوتر والقلق المعوق، بهدف الوصول إلى الأداء الأفضل والتطلع بحماس للمستقبل، وتنشيط الدافعية الإيجابية، فضلاً عن التمتع بالسلامة البدنية لتحقيق الأهداف المرجوة (العبيدي، ٢٠٢٠، ٢٩). وهي مجموعة الأفكار والمشاعر السلوكيات التي تتم عن امتلاك الفرد لطاقة، والحماس والهمة والشعور بالافتتار والدافعية لأداء مهامه بكفاءة وفعالية (المصرى، ٢٠٢٠، ٢٤٣). وتُعرف بأنها إنعكاساً للراحة النفسية والجسدية ومؤشراً للسعادة وشعور الفرد بالطاقة الإيجابية والحماس الذي يدفعه للقيام بالأنشطة والتحرك باتجاه الحياة والإقبال عليها بهمة (حسان، ٢٠٢١، ١٤٥). كذلك تُعرف بأنها شعور فردى بالطاقة الداخلية التي تدفع الفرد نحو الحياة بهمة ونشاط وتتأثر بالعوامل النفسية والسيولوجية (جاسم؛ والسباب، ٢٠٢١، ٢٠٤). وأيضاً تعرف بأنها الطاقة الكافية لتحقيق المهام، وتحسين الحالة المزاجية لدى الفرد، وذلك حتى يتمكن من تنفيذ المهام بشكل أفضل (Adil et al., 2021, 191). وتُعرف بأنها إمتلاك الفرد لمقومات التحمس للحياة والإقبال عليها بهمة وفعالية، وقدرته على ضبط وتنظيم انفعالاته وسلوكه، وتجعله يشعر بالقدرة على التأثير في مسار الأحداث والاندماج في الحياة بنشاط وفعالية (داخل، ٢٠٢٢، ٣٤٤).

مما تقدم يتضح إتفاق التعريفات التى تناولت الحيوية الذاتية فى:

- ١- أنها شعور إيجابى بالحياة تدفع الفرد نحو الجد والاجتهاد والمثابرة.
 - ٢- يعبر عنها الفرد فى صورة تحمس وإحساس بالقوة والاقترار.
 - ٣- تدفع الفرد نحو الفاعلية والإنتاج والأداء المتميز.
 - ٤- حالة نفسية تحرر الفرد من الضغوط والصراعات الخارجية وتجعله يقبل على الحياة بهمة.
 - ٥- أنها تتضمن أبعاد حيوية (بدنية- انفعالية- عقلية- اجتماعية- روحية).
- وترى الباحثة أن الحيوية الذاتية شعور إيجابى داخلى يدفع الفرد نحو الإقبال على الحياة بجد ومثابرة، ويتضح ذلك من خلال الأداء الفعال مفعم بالطاقة والحماس والشعور بالقوة والاقترار والامتلاء بالحياة، وتتضمن حيوية ذهنية، جسمية، انفعالية، اجتماعية.
- مفاهيم متداخلة مع مفهوم الحيوية الذاتية: هناك تداخل بين مفهوم الحيوية الذاتية وبعض المفاهيم الأخرى (الهمة- التمتع- قوة الأنا). وفيما يلى محاولة التمييز بين الحيوية الذاتية وهذه المفاهيم لكشف التداخل:

١- الحيوية الذاتية والهمة Subjective vitality and vigor:

كلا المفهومين يعكسان أشكال مختلفة من الصحة النفسية، ويرى (Ekkekakis and Zeko, 2016) أن الهمة شكل من أشكال الرفاهية تتبع من السعى وراء الأنشطة التى تجلب الشعور بالسعادة أو التى تتجنب الشعور بالألم فى حين يرى (Mart la et al., 2016; Ryan and Frederi et al, 1997) أن الحيوية الذاتية هى تجربة الحصول على الطاقة التى تتبع من الانخراط فى الأنشطة ذات معنى شخصى أو قيمة (Dodg et al., 2022, 2905). فالحيوية الذاتية بذلك تعد مؤشراً على أن الفرد يعمل بشكل كامل وهو مدرك أن الطاقة متوفرة لديه، وأن الحصول على الطاقة النابعة من الإنخراط فى أنشطة تعد أمراً مستقل عن الرفاهية، فهى أشمل من مجرد الشعور بالسعادة والمتعة.

٢- الحيوية الذاتية والتمتع Subjective vitality and blessings:

يرى (Rozanski, 2005) أن كلاهما يتم وصفه بالصحة والسلامة البدنية، والشعور بالعافية والتكامل البدنى الوظيفى، ويرتبطان بالكفاءة الشخصية

والاندفاع نحو تحقيق الذات، وتجويد نوعية الحياة. فى حين يكمن الاختلاف بينهما فى أن مفهوم التمتع Blessings يتم وصفه بالخير الوفير والسعادة، وهو تجسيد للهدف النهائى الذى يعد ضرورة ينتظم حولها أسلوب حياة الفرد من حيث الفعل والانفعال والتفكير، فى حين أن الحيوية الذاتية تشير إلى كفاءة الفرد من جميع الجوانب المختلفة (على؛ ياسين؛ بنا، ٢٠٢٢، ٤٦). وعليه يمكن القول أن الحيوية الذاتية تعد شكل من أشكال الرفاهية والتمتع.

٣- الحيوية الذاتية وقوة الأنا Subjective vitality and Ego-strength:

تعتبر الأنا هى المحرك الأساسى للشخصية، ويرى (Markestrom et al., 2014) أن قوة الأنا تشير إلى قدرة وقوى داخلية لدى الفرد، إكتسبها خلال التربية الصحيحة، ووجودها يتضمن الأمل والإرادة والهدف والكفاءة والوفاء، وتعكس درجات قوة الأنا درجة السيطرة لدى الفرد (المعانى؛ وأحمد، ٢٠٢٢، ٣٩٩). فقوة الأنا تساعد الفرد فى السيطرة على البيئة وتمكنه من معالجة الضغوط البيئية بطريقة إيجابية وبالتالى فهى ركيزة أساسية فى الصحة النفسية للفرد (جودة؛ وحجو، ٢٠٠٥، ٢٥٦) وعليه فإن الحيوية الذاتية وقوة الأنا يتفقان فى ضرورة استغلال الفرد لمهاراته وقدراته المتعددة فى مواجهة صعوبات وتحديات الحياة ومحاولة التغلب عليها.

أهمية الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة:

● تتجلى وتتضح أهمية الحيوية الذاتية فى مساعدة معلمة الروضة على تحقيق الهدف الأسمى فى الحياة، ألا وهو الشعور بالسعادة والرضا وتحقيق الجودة فى الحياة، فهى تعد مطلباً أساسياً لتحقيق الكفاءة، وتساعد على الإقبال على الحياة وهى مفعمة بالطاقة والنشاط، مما يساعدها على تحقيق مستوى مرتفع من الأداء والإتقان نابغاً من شعور داخلى بالطمأنينة النفسية.

- ويدعم ذلك نتائج العديد من الدراسات التى أكدت على إرتباط الحيوية الذاتية بالعديد من المتغيرات الإيجابية مثل دراسة (Ryan and Fredrick, 1997) التى أكدت على دور الحيوية الذاتية فى شعور الفرد بالرفاهية النفسية، فهى ترتبط إيجابياً بإحترام الذات والقدرة الجسدية المتصورة، وتحقيق الذات وإشباع الحياة، والعواطف الإيجابية، والثقة، وكل ذلك يمكن الفرد من الشعور بالرفاهية النفسية.

- في حين أكدت نتائج دراسة كلاً من (Taylor and Lonsdale, 2010) و (Rergara-Torres, et al., 2020) على أن الحيوية الذاتية مؤشراً على الصحة وأن المحافظة على حيوية الذات يحددها مدى إشباع الحاجات النفسية الأساسية للفرد مثل الاستقلالية، والتوافق، والرضا، والكفاءة، فهناك ارتباط إيجابي بين الحيوية الذاتية وإشباع الحاجات النفسية الأساسية.

- ومن الجوانب الإيجابية أيضاً علاقتها بالسعادة، حيث أشارت دراسة (Akin, A., 2012) إلى وجود علاقة إيجابية بين الحيوية الذاتية والشعور بالسعادة الذاتية ومقوماتها مثل النجاح وتحقيق الأهداف، وأكدت دراسة (Vysal et al., 2014) على الدور الوسيط للحيوية الذاتية في العلاقة بين الرضا عن الحياة والسعادة الذاتية، فالرضا عن الحياة والشعور بالسعادة يتوقفان على مدى ما يتمتع به الفرد من حيوية ذاتية، كذلك أكدت نتائج دراسة (Ugur, et al., 2019) على أن الحيوية الذاتية والاحترام والسعادة الذاتية يمكنهم الترابط الإيجابي مع الأداء النفسي الإيجابي، وأن هناك علاقة إيجابية بين الحيوية الذاتية والشعور بالسعادة الذاتية، وأنها تتوسط العلاقة بين الاحترام والسعادة. وعليه فإن الحيوية الذاتية تعد انعكاساً للراحة النفسية ومؤشراً للشعور بالسعادة. كما أكدت نتائج دراسة (Gug, 2015) على أن الحيوية الذاتية منبئاً هاماً للرفاهية النفسية، وكانت لها دوراً كبيراً في زيادة معنى الحياة والتوجه الإيجابي نحوها والشعور بالسعادة.

- كما تعد الحيوية الذاتية عاملاً أساسياً في تحقيق قدرة الفرد على التكيف وجودة العلاقات الاجتماعية، حيث أكدت نتائج دراسة (Miksza. Et al., 2021) أن الحيوية الذاتية ترتبط إيجابياً بالقدرة على التكيف وجودة العلاقات مع الأقران، وإن التوتر يرتبط سلبياً بالحيوية الذاتية، ويمكن تعديل العلاقة بين التوتر والحيوية الذاتية من خلال تنمية الفاعلية الذاتية للفرد، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (Stuart-Edards, 2022) حيث أكدت على أن الحيوية الذاتية يمكنها التنبؤ بالقدرة على التكيف والتأقلم واليقظة الذهنية.

- كما ارتبطت الحيوية الذاتية بالمهارات الحياتية والكفاءة الاتية حيث أكدت دراسة (Beigy et al., 2010) على وجود علاقة إيجابية بين الحيوية الذاتية وكلاً من المهارات الحياتية والكفاءة الذاتية، وكذلك ارتباط إيجابي بين الحيوية الاتية والتكيف والرفاهة النفسية (النجعي؛ وصميلي، ٢٠٢٢، ٢٧).

- كما أكدت دراسة (Engin, Deniz and Satici, 2017) على وجود علاقة بين الحيوية الذاتية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية، حيث وجد ارتباط إيجابي بين الانبساط والقبول والانفتاح والحيوية الذاتية، أما العصابية فهي تعطي مؤشراً سلبياً للحيوية الذاتية، وهذا ما أكدت عليه أيضاً دراسة (ياسين، ٢٠٢٢).

- كما ارتبطت الحيوية الذاتية بالأمل الذي يعد من أهم المشاعر الإيجابية في مساعدة الفرد على مقاومة الإكتئاب، حيث أكدت نتائج دراسة (Muyan and Bakalim, 2022) أن الحيوية الذاتية ترتبط إيجابياً بالأمل والذي يرتبط بدوره بالسعادة الذاتية إيجابياً، وأن الأمل يتوسط العلاقة بين الحيوية الذاتية والشعور بالسعادة.

يتضح مما تقدم، مدى ارتباط الحيوية الذاتية بالجوانب الإيجابية لدى الفرد، الأمر الذي يجعل تمتع معلمة الروضة بها ضرورة لتحقيق توافقها وجودة حياتها من جميع جوانبها.

• تمكن الحيوية الذاتية معلمة الروضة من تجنب انخفاض مصادر طاقاتها المتعددة، حيث يرى (Maslach, Schau Feli and Leiter, 2001) أن الإفتقار للحيوية الذاتية يؤدي إلى زيادة المعاناة خاصة في بيئتي العمل والتعليم، حيث يتسبب ذلك في زيادة العبء الذاتي والإجهاد، مما يولد الشعور بالاستنزاف الانفعالي والإنخفاض في إدراك الإنجازات الشخصية من ثم انهيار العزيمة وإنخفاض مصادر الطاقة الانفعالية والبدنية المتاحة (ياسين، ٢٠٢٢، ٧٨). وهذا يعنى أنها تساعدها على التمتع بمناعة نفسية ضد الضغوط المتعددة التي تواجهها.

• تساعد الحيوية الذاتية معلمة الروضة على حب الحياة والإقبال عليها بحماس، والرغبة في معاشتها ومواجهة صعوباتها وتحدياتها بصلاية وصمود، فإن شعورها بأنها تمتلك العديد من المصادر النفسية تمكنها من المواجهة الإيجابية للضغوط. فقد أكدت نتائج دراسة (مفتاح، وكريوى، ٢٠٢٢) وجود علاقة ارتباطية دالة بين الحيوية الذاتية وكلا من الصلاية المهنية وحب الحياة، وأنه يمكن التنبؤ بهما من خلال الحيوية الذاتية. كما أكدت دراسة (جاسم، ٢٠١٩) على وجود علاقة إيجابية بين الحيوية الذاتية والصمود النفسى لدى معلمى محافظة بغداد، وقد بلغ حجم العينة (٦٠٠) معلم ومعلمة من معلمين المدارس الابتدائية، واستخدم

مقياس الحيوية الذاتية ل (Rgan and Frederich, 1997) ومقياس الصمود النفسى (Friborg et al., 2003)، كما أظهرت النتائج أن المعلمين يتمتعون بالحيوية الذاتية، ولا يوجد تأثير للجنس والخدمة الوظيفية على الحيوية الذاتية، كما أكدت دراسة (حسين، ٢٠٢٠) على وجود علاقة إيجابية بين المناعة النفسية والحيوية الذاتية لدى معلمى التربية الخاصة.

● تساعد الحيوية الذاتية معلمة الروضة التغلب على الشعور بالتعب وعدم الرغبة فى العمل، حيث أشار (العامرى، ٢٠١٧) إلى أن الحيوية الذاتية تساعد فى التخلص من الوهن والضعف النفسى الذى يقود إلى التعب والضعف البدنى، وعدم الرغبة فى الاستمرار فى العمل، وعدم القدرة على تحمل المسؤولية، وضعف القدرة على إتخاذ القرارات السلبية، والتمركز حول الذات (أبو بشارة، ٢٠٢٢، ٢). وهذا ما أكد عليه (Baumeis ter; Sierer tsen et al., 2016) حيث أشار أن غياب الحيوية الذاتية مرتبط بضعف الاداء، فالتعب مرتبط إيجابياً بالأخطاء وسلبياً بالأداء الناجح (Dodge et al., 2022, 2906). كما أكدت نتائج دراسة (Parmar et al., 2022) على أن للحيوية الذاتية تأثير معنوى وإيجابى على الشعور بالإرهاق والاحتراق الوظيفى والرغبة فى ترك العمل. وعليه، فإن إدراك معلمة الروضة لما تتمتع به من حيوية ذاتية يُمكنها من إدارة الإجهاد فى العمل، ومواجهة الصعوبات، والسعى نحو تحقيق الأهداف، والتوافق مع البيئة، مما ينعكس على أدائها الوظيفى بالإيجاب.

● تمثل الحيوية الذاتية أحد أهم مكونات الإقتدار الإنسانى الذى يمثل أحد الغايات الكبرى لعلم النفس الإيجابى، فطبيعة عمل المعلم بصفة عامة، ومعلمة الروضة بصفة خاصة تجعلها أكثر احتياجاً لاسترداد نشاط طاقاتها الحية وإطلاقها حتى تحقق الجدارة المهنية، تلك التى تكل جواز العبور الأكيد إلى العضوية الاجتماعية الكاملة من خلال الجودة والتنوع والتنافس (حجازى، ٢٠١٢، ١٨٨).

تفسير الحيوية الذاتية فى ضوء بعض النظريات:

- نظرية التحليل النفسى ل سيجموند فرويد **Freud**: يعد فرويد Freud أول من وضع تصوراً نظرياً للحيوية، حيث إفترض وجود ما يسمى بالطاقة النفسية (الليبدو) يتمتع الفرد بقدر معين منها، وهى تمدد بالطاقة والقدرة

على الإبداع والحيوية، وتمكنه من التخلص من الكبت والصراع (المصرى، ٢٠٢٠، ٢٤٤).

- نظرية Selye 1956 حول الضغط النفسي: ذكر (Ryan and Frederick, 1997)

أن لفظ الحيوية حظى باهتمام أساتذة الصحة التطبيقية مثل Selye حيث تضمنها في نظريته حول الضغط النفسي، وهو يرى أن الفرد يمتلك مخزون محدود من طاقة التكيف التي تعد أساسية ومهمة في الحفاظ على الصحة، ويستخدمها في مواجهة الضغوط، وهي بذلك عاملاً أساسياً في الصمود (جاسم، ٢٠١٩، ١٨).

- نظرية تقرير الذات (Deci and Rgan, 1985): تعد هذه النظرية

نموذجاً للدافعية الشخصية المبنية على مفهوم أكثر دقة للحاجات النفسية، فيشير (Deci and Ryan, 2000) إلى أن هذه الحاجات هي مطالب نفسية فطرية وأساسية لتحقيق السعادة والتكامل النفسي، وهي تمكن الفرد من الوصول إلى أشكال سلوكية تتسم بالحيوية الذاتية والتكامل الاجتماعي والكفاية المدركة، ويشير (Ryan and Deci, 2008) إلى أن هذه النظرية تقترح أن الأفراد الذين يضعون أهمية كبيرة للأهداف الخارجية (التي يعزوها الآخرون للفرد) يمتلكون حيوية أقل من أولئك الأكثر تركزاً حول الأهداف الداخلية (التي يضعها الفرد لنفسه)، وهذا يعني أن الأهداف الداخلية تعزز الحيوية الذاتية وتزيد من تقرير الذات (الجنابي، وأبو حمزة، ٢٠٢١، ٤٢). كما يشير (Pennix, et al., 2000) أن هذه النظرية توصلت إلى أن الأفراد يؤدون أعمالهم على نحو متميز وبمستوى مرتفع من الحيوية الذاتية، ولديهم صحة عقلية أكبر عندما تكون دافعيتهم الداخلية معتمدة على مدى الاستقلالية المتاحة لهم (على، ٢٠٢٢، ٤٨).

وعليه، فإن الحيوية الذاتية وفقاً لهذه النظرية تمثل إنعكاساً لتحقيق الذات، وذلك من خلال ما تعطيه من سلطات للفرد للتعبير عن كافة جوانب أدائه، وأن أداء الفرد للأنشطة والمهام في الحياة اليومية كلما كان نابغاً من دوافع داخلية، كان أكثر تعزيزاً للحيوية الذاتية، كما أن للحيوية الذاتية تأثير إيجابي على السلوك، من ثم يجعل الفرد أفضل تعاملاً مع تحديات الحياة.

- نظرية Ryan and Frederick, 1997: يرجع لهما الفضل في

ظهور مفهوم الحيوية الذاتية باعتبارها خبرة الفرد الواعية في إمتلاك الطاقة

والحيوية والشعور الإيجابي فى الحياة. وقد اعتمدت هذه النظرية على نظرية تقرير الذات، وترى أن الحيوية الذاتية كيان ملئ بالطاقة والحماس والحيوية دون إجهاد أو تعب أو إرهاق، وعندما تكون الحيوية فى مستوى منخفض ينتج عن ذلك الإرهاق والتعب ويتأثر الأداء، وعندما تكون الحيوية فى مستوى مرتفع يكون المزاج فى حالة إيجابية مناسبة، ويتم الشعور بطاقة كافية تدفع الفرد وتملئه بطاقة كافية لأداء الأنشطة والمهام بشكل جيد وفعال. كما أوضحت النظرية أن الحيوية الذاتية تختلف عن الطاقة فى حد ذاتها، لأن العديد من أشكال الطاقة مثل الغضب أو القلق أو الإثارة، إما لا علاقة له بالحيوية الذاتية أو مرتبط معها بصورة سلبية، وعليه فإن الحيوية الذاتية تمثل طاقة ونشاط يسخره الفرد لإنجاز أعماله الهادفة، وعندما يكون الفرد فى حالة حيوية يكون أكثر نشاطاً وإنتاجية، ويتعامل مع الإجهاد والتحديات بصورة أكثر إيجابية حيث تجعل الفرد أكثر مرونة تجاه الضغوط وأقل عرضة للمرض (Khalkhali and Gdesta, 2011, 2989-2990).

وطبقاً لهذه النظرية فإن الحيوية الذاتية تمثل الجانب الدينامى للفرد، وقدرته على استخدام إرادته الحقيقية فى القيام بالمهام والأنشطة الحياتية اليومية، فهى تعد منبئاً لهذه القدرة.

- نموذج 1997 Thayer:

فى هذا النموذج تكون الطاقة الذاتية ناتجاً ثانوياً للعوامل الجسدية والنفسية، حيث يتم تقييمها باستخدام نموذج دائرى له بعدين، أحدهما يتراوح من الطاقة إلى التعب، والأخر من التوتر إلى الهدوء، الربع الإيجابى النشط يسمى بالطاقة الهادئة، وهو يرتبط ارتباط وثيق بالحيوية الذاتية، حيث يتميز بالشعور بالنشاط والمتعة والتحكم بالطاقة، وهذه هى الحالة المثالية التى يسعى الفرد نحو تحقيقها (مفتاح، وكريرى، ٢٠٢٢، ١٣).

وطبقاً لهذا النموذج فإن الحيوية الذاتية تمثل الطاقة الهادئة التى تمكن

الفرد من الوصول إلى الحالة المثالية التى ينشدها ويسعى نحو تحقيقها.

العوامل المؤثرة فى الحيوية الذاتية:

١- عوامل جسمية: فالحيوية الذاتية تتأثر بصحة الوظائف الجسمية، ومدى تحرر الفرد من المرض والتعب، فالشعور بالحيوية الذاتية يكون أكثر ثباتاً عندما تكون الوظائف الجسمية سليمة (Rayan and Frederich, 1997, 565).

وهذا يعني أنه كلما تمتع الفرد بمستوى عالٍ من السلامة الجسمية والصحية كلما كان أكثر حيوية ذاتية وأكثر همة ونشاط، حتى وأن كان يعاني من إعاقات معينة. ومن العوامل الجسمية المؤثرة في الحيوية الذاتية (النظام الغذائي- ممارسة الرياضة- أنماط النوم...)، كما أن قدرة الفرد على ضبط وتنظيم سلوكياته وإنفعالاته يتوقف جزء معلوم منه على جلوكوز الدم (محمد؛ وكطوف، ٢٠٢٠، ٢٧٩). ومما يعزز ذلك دراسة (Ozkare et al., 2017) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة بين مستويات الحيوية الذاتية، والذين يمارسون الرياضة أو لا يمارسونها في اتجاه ممارسة الرياضة، كذلك دراسة (عبد الفتاح، ٢٠٢٠) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة بين الحيوية الذاتية، وجودة النوم، وإنه يمكن التنبؤ بها من جودة النوم. كما أكد (Smolders, et al., 2013) إلى أن الحيوية الذاتية تزداد مع قدر أكبر من التعرض للضوء وجودة النوم، لكنها تتناقص مع زيادة الشعور بالتعب (Buchner et al., 2022, 2). ومن أحد العوامل الجسمية أيضاً الإجهاد الذاتي فهو يعد من أهم العوامل التي تعوق نشاط الفرد، مما يؤثر على حيويته الذاتية، فيرى (Phillips, 2015) أن الإجهاد الذاتي نتيجة شاملة للعوامل الفسيولوجية والنفسية المختلفة (جاسم، ٢٠١٩، ٢٣). لذلك فهو حالة سلبية تؤثر على الحيوية الذاتية وتؤدي إلى تناقصها، وهذا ما أكدت عليه أيضاً دراسة (Miksz et al., 2021).

٢- عوامل اجتماعية: فانفعالات الفرد تأتي من التواصل الاجتماعي مع الآخرين في مجتمع من الخبرة الاجتماعية المتنوعة، فالحيوية الذاتية تتأثر إيجابياً أو سلبياً بالمواقف الاجتماعية المحيطة بالفرد، فقد أكد (Ryan and Deci, 2000) أن مستوى الحيوية الذاتية يتناقص لدى الفرد بصورة دالة عندما تكون العلاقات الاجتماعية قائمة على التعرض لسوء المعاملة أو النبذ أو السيطرة والإجبار، بينما تزداد عندما تتنوع مصادر المساندة الاجتماعية (أبو حلاوة، والشربيني، ٢٠١٦، ٢٢٩-٢٣٣).

٣- عوامل نفسية: مثل التوتر النفسي والصراعات والضغوط المحيطة وغيرها، فهي تنقص من حيوية الفرد، كما تتأثر بمدى إشباع الاحتياجات النفسية

الأساسية كالاستقلالية، والتوافق، والرضا، والكفاءة (Vargara-Torres, et al., 2020; Taylor and Lonsdale, 2010).

أبعاد الحيوية الذاتية: تتضمن الحيوية الذاتية الأبعاد التالية:

١- **الحيوية البدنية Physical Vitality**: وتعنى تجسيد حالة الصحة والعافية التى تمد الفرد بالطاقة الحيوية لإنجاز مهامه وأعماله بهمة ونشاط (على، ٢٠٢١، ١٩١). وهى تشير إلى السلامة البدنية وإمتلاك مستوى كاف من الطاقة للقيام بمهام وأنشطة الحياة اليومية.

٢- **الحيوية الانفعالية Emotional Vitality**: هى قدرة الفرد على التعايش مع الخبرات الانفعالية بقوة والتعبير عنها، وتحريرها بسرعة وطلاقة وإيجابية (أبو حلاوة، والشربيني، ٢٠١٦، ٢٣١). وهى إمتلاك الفرد المواجهة الإيجابية لمشكلات الحياة وضغوطها، والقدرة العالية على إدارة الانفعالات وضبطها وتنظيمها، مع الشعور بالرضا العام (جاسم؛ والسباب، ٢٠٢١، ٢١٦).

٣- **الحيوية الذهنية Mental Vitality**: هى حالة من اليقظة والفاعلية الذهنية التى تتمثل فى إمتلاك الفرد للقدرة واللياقة والطاقة الذهنية التى تمكنه من التفكير المتزن الهادى مع اليقظة العقلية والحساسية للمشكلات، والتوجه المعرفى المرتكز على حل المشكلات (سليم، ٢٠١٦، ١٨٩؛ محمد، ٢٠٢٠، ٢٤٧). كما تُعرف بأنها وجود طاقة عقلية كافية للتفكير بوضوح، واستخدام استراتيجيات تفكير جديدة، والقدرة على تحمل الضغوط والتعامل مع المشكلات بفاعلية ويقظة ذهنية (عباس، والسيد، ٢٠٢١، ١٦٣). فهى بذلك تعنى إمتلاك الفرد لياقة عقلية تمكنه من التفكير المتزن الواضح الذى تساعده على التعامل مع المشكلات بإيجابية، وهذا ما أكدت عليه نتائج بعض الدراسات التى أظهرت وجود علاقة إيجابية موجبة بين اليقظة الذهنية والحيوية الذاتية، وأنه يمكن التنبؤ باليقظة الذهنية عن طريق الحيوية الذاتية (Stuart- Edwards, 2022; Akin et al., 2016)، و(أبو الليمون، والربيع، ٢٠٢٢).

٤- **الحيوية الاجتماعية Social Vitality**: هى حالة التنبيه والتفهم والاستبصار التى توجد لدى الفرد أثناء التفاعل الاجتماعى وتزيد من تأثيره فى الآخرين، وتتضمن سرعة التجاوب الانفعالي والاجتماعى، والتمتع بدرجة عالية من الحس

الفكاهي وروح الدعابة، مع القدرة على حث الآخرين ودفعهم للنشاط والتفاعل الاجتماعي (أبو حلاوة، والشربيني، ٢٠١٦، ٢٣٠).

٥- **الحيوية الروحية Spiritual Vitality**: يرى فاضل (٢٠١٩) أن الحيوية الروحية تعنى القدرة على التعلق بكل ما هو خير وراقى فى الحياة، مع إمتلاك مقومات التأثير الروحى فى الآخرين ودفعهم نحو الإرتقاء الأخلاقى (مفتاح، وكريرى، ٢٠٢٢)، وتتمثل مؤشرات الحيوية الروحية فى الاندفاع الإيجابى النشط نحو قيم الخير والجمال والحق، والتجويد السلوكى لحياة الآخرين، مع الشعور بالطمأنينة والسكينة العامة (سليم، ٢٠١٦، ١٩١). فالحيوية الروحية تهدف للفرد روحياً وينعكس ذلك فى سلوكياته وانفعالاته وتعاملاته، كما أنها تحقق للفرد الطمأنينة والارتياح (النجعى، ٢٠٢٢، ١٥). **ويتضح مما سبق أن أبعاد الحيوية الذاتية كلاً منها يؤثر ويتأثر بالآخر،** فالحيوية البدنية تؤثر على الحيوية الذهنية، كذلك الحيوية الذهنية تتطلب حيوية بدنية، كما أن الحيوية الانفعالية تؤثر على الحيوية البدنية، والحيوية الاجتماعية تتضمن جوانب الحيوية الانفعالية، والحيوية الروحية تتطلب حيوية انفعالية وذهنية واجتماعية، وهذه الأبعاد مجتمعة تعمل فى كل متكامل لتحقيق إمتلاك الفرد لمقومات التحمس والإقبال على الحياة بنشاط وفاعلية من ثم تحقيق الهدف من الحياة وهو الرضا عن الذات والشعور بالسعادة.

صفات الأفراد نوى الحيوية الذاتية المرتفعة:

- ١- إمتلاك مستوى عال من المرونة النفسية، حيث أكدت نتائج دراسة (Kasikei and Peker, 2022) على أن إمتلاك الفرد لمستوى عال من المرونة النفسية يزيد من الحيوية الآتية لديه، فضلاً عن وجود علاقة إيجابية دالة بين المرونة النفسية والحيوية الذاتية.
- ٢- الأصالة بمعنى قدرة الفرد على فهم أفكاره وأفعاله ورغباته ومعتقداته، وما يفضله فى الحياة من ثم التصرف معها بصورة متنسقة، بمعنى تقديم الذات بصورة حقيقية، والتصرف بأمانة وصدق، وتحمل مسئولية عواطفه وأفعاله (Tekin and Satici, 2014, 2063). وكل ذلك يتضمن فى أبعادها المختلفة.

- ٣- القدرة على التكيف وجودة العلاقات الاجتماعية (Miksza, 2021)، الرضا عن الحياة والشعور بالسعادة، فالأفراد نوى المستوى المرتفع من الرضا عن الحياة والسعادة الذاتية أكثر همة وحيوية وإقبال على الحياة بنفاؤل وتلقائية ومبادرة (Uysal et al., 2014).
- ٤- الإبداع، فكلما زادت الحيوية الذاتية زاد الإبداع (داخل، ٢٠٢٢). كما أكد (Baruch et al., 2014) على أن نوى المستويات المرتفعة من الحيوية الذاتية يمكنهم أن يطوروا حلولاً أكثر إبداعاً للمشكلات المرتبطة بالعمل، ويعالجون المشكلات بطريقة ابتكارية، مما يساهم في تحقيق أداء أفضل، وزيادة الرضا عن العمل (حسين، ٢٠٢٠، ٤).
- ٥- الدافعية التي تقف وراء عمق عمليات التفكير، والمعالجة المعرفية، مما يساعدهم على الإنجاز والوصول إلى حالة التوازن المعرفي.
- ٦- الامتلاء بالطاقة والتحمس، والشعور الإيجابي باليقظة والفاعلية والاستمتاع بالحياة.
- ٧- القدرة على التحليل والنقد البناء، وإتخاذ القرار، ومواجهة الصعوبات، واستخدام أساليب فكرية حديثة (المصرى، ٢٠٢٠، ٢٤٥-٢٤٧).
- صفات الأفراد نوى الحيوية الذاتية المنخفضة:**
- ١- التعب الجسماني والتي تشمل الشعور بالإجهاد والخمول والكسل والضعف، والعديد من الآلام الجسمانية.
- ٢- الشعور بالقلق، وعدم الاستقرار، والضيق، ونقص الروح المعنوية، والشعور بالعجز.
- ٣- ضعف الانتباه ومشكلات فى الذاكرة والانتباه والحساسية المفرطة والغضب لأنفه الأمور.
- ٤- عدم القدرة على حل المشكلات، والفتور فى العلاقات الإجتماعية، وعدم القدرة على إتخاذ القرارات.
- ٥- عدم حب العمل، والتهرب من تحمل المسؤولية، ويحيطه الشكوك فى كل من حوله، وغالباً ما تتهار علاقاته الاجتماعية بأقرب المحيطين به (العبيدى، ٢٠٢٠، ٢٧).

ثانياً: جودة الحياة الوظيفية Quality of Working Life:

تعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم بالغة الأهمية للمعلم بوجه عام، وللمعلمة الروضة بوجه خاص، فنظرة معلمة الروضة لحياتها المهنية تؤثر على تفاعلاتها اليومية داخل الروضة وخارجها، إيجابياً أو سلبياً، وعلى نظرتها لمستقبل حياتها المهنية. وبناءً عليه تعرض الباحثة معنى ومفهوم جودة الحياة الوظيفية وأهميتها وأهدافها لمعلمة الروضة، والتوجهات النظرية لتفسيرها وأبعادها المتعددة.

تعريف جودة الحياة الوظيفية لغوياً: الجودة في لسان العرب تأتي من (جود) أي نقيض الرديء، والجمع جواد، وجاد الشيء جودة أي صار جيداً (مكرم، ٢٠١٠، ٧٢٠). والجودة يأتي من فعل جاد، يجود، جاد الشيء أي جعله حسناً وفي غاية الإتقان: أي صار جيداً نفسياً (مختار، ٢٠٠٨، ٤١٧).

- جودة الحياة الوظيفية اصطلاحاً:

إن الجودة مفهوم نسبي يختلف باختلاف الجهة المستفيدة منه، فهي تعنى درجة تفوق يمتلكها الفرد أو المؤسسة، وتعنى الدرجة المرتفعة من القيمة أو النوعية، وإن دراسة الجودة في أي مجال هو إتجاه نحو إيجاد بيئة ملائمة يتمكن من خلالها كلاً من المخطط وذوى الإختصاص من التحسين والتطوير باستمرار، وبما يلائم إحتياجات المنفعين (بن غضبان، ٢٠١٥، ٢٩).

وتعود الجذور التاريخية لمفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى بداية عقد الستينيات من القرن الماضي حيث بدأ الباحثون في دراسة نقاط الإلتقاء بين العمل والأسرة. ويطلق على جودة الحياة الوظيفية مفهوم "إنسانية بيئة العمل"، لأنها مفهوم شامل لجميع المشكلات الإنسانية في بيئة العمل مع مراعاة حقوق العاملين، وتوافر مناخ عمل جيد، وتحقيق المساواة والعدالة بينهم، وإعطائهم فرص التعبير عن آرائهم، وتحقيق التوازن بين حياتهم الوظيفية الأسرية، وذلك من خلال مرونة جداول وساعات العمل، وخفض الضغوط وتطوير المهارات وإشباع الإحتياجات، مما يساهم في تحقيق نوعاً من الاستقرار في العمل، وقدرة على الإبداع وتحمل المسؤولية (بن شميلان، ٢٠١٩، ٢١٩).

ولقد تعددت وتنوعت التعريفات التي تناولت مفهوم جودة الحياة الوظيفية بتعدد رؤى الباحثين- وتعدد مجالات البحث، فيرى (Shobe, 1983) أنها مزيد من

الرضا الوظيفى والمشاركة والتحفيز والفعالية والتوازن بين العمل والجوانب الأخرى لحياة الفرد، كما تعرف بأنها ما توفره بيئة العمل من فرص قانونية وجسدية ومادية ونفسية وسلوكية وعاطفية للعاملين، وهذه الفرص تهدف إلى زيادة إنتاجية العاملين وأدائهم وبالتالي تحقيق نتائج إيجابية فى المخرجات التنظيمية (Özgenel, 2021, 132).

كما يعرفها (Pavithra and Barani, 2012) بأنها توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين بالمنظمة لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة، والنهوض بصحتهم ورفاهيتهم ورضاهم الوظيفى، وتنمية كفاءاتهم، والتوازن بين العمل والحياة خارج العمل مما يؤثر على الأداء الوظيفى الكلى (الهداب؛ والمخلافى، ٢٠٢٠، ٢٣٧). كما تُعرف بأنها عملية توفير بيئة عمل مناسبة للمعلمين من خلال دعم بيئة العمل المواتية لهم، وتنمية المسار الوظيفى لترقيتهم، وإعطائهم الرواتب والمكافآت المرضية، وتوفير رعاية صحية واجتماعية مناسبة لهم، وتمكينهم من وظائفهم من أجل تحقيق الشعور بالرضا والأمن الوظيفى، من ثم تزداد دافعيتهم نحو العمل ويتحسن أدائهم (المشوط، ٢٠٢٢، ٢٠٦)، وتُعرف بأنها إستجابة المؤسسة لأفضل الأساليب التى تساعد على تحسين بيئة العمل، وتخفيض التوتر وضغوط العمل، وتمثل الاحتياجات البشرية التى تحقق التنمية الشاملة، بهدف رفع مستوى الفرد مادياً ومعنوياً مما ينعكس إيجابياً على الفرد والمؤسسة (الجمال، ٢٠١٩، ٩). وهى تعنى أيضاً توفير بيئة عمل يشعر فيها العاملون بالأمان والسعادة، ولا يعانون فيها من الإجهاد، وتلبية احتياجاتهم الشخصية والمهنية، لتحقيق الرضا عن العمل والحياة، فهى تمكنهم من تكوين هوية تنظيمية، وتزيد من رضاهم الوظيفى من ثم تحقيق مزيد من الأداء الفعال (Akar, 2018, 170). كما تُعرف بأنها الإجراءات أو الظروف أو العمليات التى توفر للعاملين مناخاً حياتياً مريحاً سواء داخل أماكن وأوقات العمل او خارجها، بما يشبع احتياجاتهم، ويحقق الأهداف التنظيمية (الدمرداش، ٢٠١٨، ١٠). وتُعرف أيضاً بأنها مجموعة من العمليات والإجراءات التى تنفذها المدرسة بهدف تطوير وتحسين مختلف جوانب الحياة الوظيفية للمعلمين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة، وتلبية وإشباع إحتياجاتهم الاجتماعية والنفسية والاقتصادية، وتنمية العلاقات الإنسانية من أجل تحقيق رضاهم الوظيفى مما يضمن استمرارية نجاح المدرسة (السيد، ٢٠١٨، ٢٤٣). كما تُعرف

بأنها مجموعة من البرامج المخططة والمستمرة للتطوير المؤسسي من أجل تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية للعاملين، وأنها تمثل جزءاً من الثقافة التنظيمية للمؤسسة وأساليب التعامل بين أفرادها (العزب، ٢٠١٨، ١٠٨). وتُعرف بأنها توفر العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها في بيئة العمل بصورة جيدة مما ينعكس إيجابياً على العامل فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة (البربري، ٢٠١٦، ١٩). ويعرفها (Hammer and Zimmerman, 2011) بأنها رد فعل شخصي على بيئة العمل من خلال تصورات الفرد، والرضا، والمشاركة والالتزام، والتوازن بين العمل والحياة، وتحقيق الرفاهية (الشويري، ٢٠١٨، ٥١٩).

ينضح مما تقدم أن تعريفات جودة الحياة الوظيفية تناول البعض فيها الإجراءات والممارسات التي يمكن من خلالها تحقيق جودة الحياة الوظيفية للأفراد، في حين تناول البعض الآخر النتائج والآثار المرتبة على جودة الحياة الوظيفية، كما اتفقت جميعها على أنها نتاج تفاعل الفرد مع بيئة العمل، وأنه يمكن تقييمها من جانب الفرد لذلك فهي تختلف باختلاف الأفراد وتصوراتهم، كما أنها تشمل على قدر كبير من جوانب الحياة المادية والمعنوية، وأن الهدف منها هو تعزيز مستويات الرضا لدى الأفراد.

أهمية جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة:

- تعد جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة من أساسيات تحسين التعليم في مرحلة رياض الأطفال، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير أدائها وإكسابها العديد من المهارات المهنية وإشباع إحتياجاتها المادية والمعنوية، فمعلمة الروضة تعد من أهم العناصر المؤثرة والفعالة في جودة العملية التربوية في رياض الأطفال، وادائها بصورة فعالة يتوقف على مدى إشباع العمل لإحتياجاتها المتعددة من كافة الجوانب، لذلك فهي في حاجة ماسة إلى تحسين جودة حياتها بوجه عام، وجودة حياتها الوظيفية بوجه خاص، فالمؤشرات المهنية من أهم مؤشرات جودة الحياة.

من أجل ذلك أجريت العديد من الدراسات التي تهدف إلى تحسين جودة الحياة المهنية لدى معلمة الروضة، فدراسة (عبد الحميد، ٢٠١٨) هدفت إلى

التعرف على فاعلية برنامج إرشادى لتحسين بعض أبعاد جودة الحياة لمعلمات رياض الأطفال وأثرها على الكفايات المهنية لديها، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٠) معلمة رياض أطفال، قسمت إلى مجموعتين (تجريبية- ضابطة)، وتم استخدام مقياس جودة الحياة والبرنامج الإرشادى (إعداد الباحثة)، وأظهرت النتائج فعالية البرنامج فى تحسين جودة الحياة لدى المعلمات والكفايات المهنية لديهم. كذلك دراسة (بسيونى، ٢٠٢٠) التى هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين المرونة المعرفية وأثرها فى تحسين جودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال، وقد أظهرت النتائج أثر البرنامج الإرشادى على أبعاد جودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال. أما دراسة (محمد، وأحمد، ٢٠٢٠) فقد هدفت على التعرف على مدى فعالية برنامج إرشادى لتحسين جودة الحياة لدى معلمات رياض الأطفال بالخرطوم، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٠) معلمة، واستخدم الباحثان مقياس جودة الحياة ل (حسنى وكاظم)، والبرنامج الإرشادى (إعداد الباحثان)، وقد أظهرت النتائج ارتفاع جودة الحياة لدى المعلمات بولاية الخرطوم، وأن البرنامج فعال فى تحسين جودة الحياة لديهم، وعدم وجود فروق تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية للمعلمات. أما دراسة (حسونة؛ وإبراهيم، والشيخ، ٢٠٢٢) فقد هدفت إلى الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي لمعلمات التربية الخاصة برياض الأطفال لتحسين جودة الحياة المهنية لديهن، وبلغ قوام العينة من (١٨) معلمة ممن لديهن درجة منخفضة من جودة الحياة المهنية بمحافظة بورسعيد، وتمثلت أدوات البحث فى مقياس جودة الحياة المهنية وبرنامج تدريبي (إعداد الباحثين)، كما تم استخدام المنهج الوصفي والتجريبي ذو تصميم المجموعة الواحدة، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين القياسين القبلي والبعدي بعد تطبيق البرنامج لصالح التطبيق البعدي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى القياس البعدي والتتبعي لدى أفراد العينة.

كما أكدت دراسة (Anghelache, 2014) على أن جودة الحياة المهنية يعد موضوع ذو أهمية كبيرة لجميع العاملين فى الحقل التربوى، والقائمين على وضع سياساته والمعلمين، ويرتبط بالنمو التنظيمي، مما يحقق نتائج مستمرة وتغييراً فى العملية التعليمية (المحلاوى، ٢٠١٦، ٨).

- تعدد المشكلات المهنية التي تواجه معلمة الروضة يجعلها في حاجة ماسة إلى تحقيق جودة الحياة المهنية لها، وهذا ما أكدت عليه دراسة (الزيني، ٢٠٢١)، والتي هدفت إلى وضع تصور مقترح لتحقيق متطلبات جودة الحياة المهنية لمعلمة الروضة، وتحقيقاً لهذا الهدف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وقد أظهرت النتائج وجود العديد من المشكلات المهنية التي تؤثر على جودة حياتها المهنية، من هذه المشكلات ما هو مرتبط بالمهنة، ومنها ما هو مرتبط بالروضة وزملاء العمل، ومنها ما هو مرتبط بالأطفال والمعلمة ذاتها، لذلك اقترحت الدراسة العديد من المقترحات بهدف تحقيق جودة الحياة المهنية للمعلمة والحد من المشكلات المهنية التي تواجهها.

- أن قيام معلمة الروضة بالعديد من المهام والأدوار المركبة والصعبة يعرضها للعديد من الضغوط والإجهاد، فإن لم يكن لديها القدرة والكفاءة اللازمة لمواجهتها سوف يؤدي على انخفاض إحساسها بجودة الحياة المهنية، الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على الأطفال، وهذا يوضح أهمية جودة الحياة المهنية لها بما يعزز من فرص مقاومتها لهذه الضغوط وإتمام عملها بصورة فعالة ومرضية. فوجدت دراسة (الشرقاوي، ٢٠١٣) التي هدفت إلى تحديد العلاقة بين جودة الحياة والضغوط النفسية المهنية لدى معلمات مرحلة ما قبل المدرسة مرتفعات الابتكارية، والتعرف على الفروق في جودة الحياة لدى المبتكرات وغير المبتكرات، وتحقيقاً لهذا الهدف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٣١٩) معلمة بمحافظة الدقهلية، وتم استخدام مقياس جودة الحياة والضغوط النفسية والمهنية (إعداد الباحثة)، وأظهرت النتائج أفتقار معلمة الروضة إلى القدرات والمهارات الأكاديمية والاستراتيجيات اللازمة لأداء العمل، وهذا يجعلها أكثر عرضة للضغوط المهنية، كما أدى إنخفاض الدخل إلى عدم الرغبة في العمل والإنجاز. كما أكدت دراسة (مزيد، ٢٠١٨) التي هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة والضغوط المهنية والعلاقة بينهما لدى معلمات رياض الأطفال ببغداد، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٤٧٨) معلمة، وتم استخدام مقياس الضغوط المهنية (إعداد الباحثة)، ومقياس جودة الحياة (مبارك، ٢٠١٥)، وقد أظهرت النتائج وجود ضغوط مهنية متعددة لدى معلمات الروضة،

وإنخفاض جودة الحياة لديهم، ووجود علاقة عكسية بين جودة الحياة والضغط المهنية. كما أكدت دراسة (المحلاوى، ٢٠١٦) على انعكاس جودة الحياة المهنية لمعلمة الروضة على شعور الأطفال بالسعادة، فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة المهنية لمعلمة الروضة وعلاقتها بسعادة الأطفال، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (٦٠) معلمة، و(٢٤٠) طفلاً وطفلة برياض الأطفال، وتم استخدام المنهج الوصفي، وطبق مقياس جودة الحياة المهنية، ومقياس الإحساس بالسعادة المصور للأطفال (إعداد الباحثة)، وأظهرت النتائج وجود علاقة بين مدى إدراك المعلمة لجودة حياتها المهنية والشعور بالسعادة لأطفالها، وأنه يمكن التنبؤ بجودة الحياة المهنية للمعلمة من خلال سعادة الأطفال. أما دراسة (Yaman, 2019) فقد هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مستوى الإمتلاك معلمة الروضة لمهارات إدارة الفصل المدرسى وجودة الحياة الوظيفية لديها، والعلاقة بينهما، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (٥٠٠) معلمة يعملون فى مركز محافظة ساكاريا، وتم استخدام مقياس جودة حياة العمل ومقياس مهارة إدارة الفصل الدراسى، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية كبرى بين مهارة المعلمة فى إدارة الفصل وجودة حياة العمل، وعدم وجود فروق فى جودة الحياة الوظيفية ترجع لمتغير (الحالة الاجتماعية، والعمر، ومستوى الدخل، والمستوى التعليمى، والأقدمية، وعدد الأطفال داخل الفصل)، وأن مستوى جودة الحياة الوظيفية للمعلمين الذى يختارون مهنة التدريس لحبهم لها أعلى من المعلمين الآخرين. أما دراسة (نصر، ومصطفى، ومحمد، ٢٠٢٣) التى هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء متغيرى الخبرة والحالة الاجتماعية، وأجريت الدراسة على عينة تكونت من (٢٤١) معلمة بالتعليم العام والخاص والأزهري الحكومى والنموذجى بمنطقة القليوبية، وتم استخدام المنهج الوصفى، واعتمد البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية (إعداد الباحث)، وقد أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. كذلك دراسة (مطاوع؛ وأميين، ٢٠٢١) التى هدفت إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية فى ضوء

العمر الزمنى والخبرة لدى معلمات رياض الأطفال فى مصر والسعودية، وتحديد أكثر أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تنبؤ بجودة الحياة الوظيفية، وتكونت عينة البحث من (٥٢) معلمة مصرية، (٥٦) معلمة سعودية، واعتمد البحث على المنهج الوصفى الارتباطى التنبؤى، وتم استخدام مقياس جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية (إعداد الباحثين)، وأظهرت النتائج وجود ارتباط موجب بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة البحث، وعدم وجود فروق دالة فى جودة الحياة بأبعادها الفرعية لدى عينتى الدراسة تبعاً لمتغير العمر والخبرة عدا بعد العلاقات الإنسانية، المشاركة فى إتخاذ القرارات، الفعالية المدرسية) فقد كان لصالح الأكبر سناً من العينة المصرية.

- كما تتضح أهمية جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة فى التأثيرات الإيجابية عليها، وهذا ما اشارت إليه دراسة (Cheung et al., 2020) التى هدفت إلى معرفة العوامل التى تساهم فى تحقيق الرفاهية النفسية لمعلمى رياض الأطفال فى هونج كونج، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (٤٥٩) معلماً فى رياض الأطفال، وأظهرت النتائج أن عوامل متعلقة بجودة حياة العمل أسهمت بشكل كبير فى تحقيق الرفاهية النفسية للمعلمين، ومن هذه العوامل إيمانهم بأنفسهم، وعلاقاتهم مع الزملاء، وإيمانهم بثقافة المدرسة، والمشاركة، والعاطفة الإيجابية، والالتزام التنظيمى، والشعور بالرضا، فكل هذه العوامل ساهمت فى إعطاء المعنى فى الحياة من ثم الشعور بالرفاهية النفسية، كما أكدت على أهمية شعور المعلمين بالرضا عن أنفسهم وحياتهم، وتعزيز إدراكهم الإيجابى لقدراتهن فى العمل. كما أكدت دراسة (القریش، ٢٠١٧) على وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين النجاح المهنى والشعور بجودة الحياة، فكلما زادت جودة الحياة بوجه عام زاد معها الشعور بالنجاح المهنى. كما أكدت دراسة (جمعة، ٢٠١٧) على وجود علاقة ارتباطية طردية دالة بين الذكاء الانفعالى وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمى المرحلة الابتدائية، فكلما ارتفع الذكاء الانفعالى ارتفع الشعور بجودة الحياة الوظيفية ووجود فروق دالة فى جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية- الخبرة- النوع). وهذا ما أكدت عليه دراسة (هادى، ٢٠٢٢) التى هدفت إلى التعرف على علاقة الوعى الذاتى لمعلمة الروضة وجود الحياة لديها،

وأجريت الدراسة على (١٠٠) معلمة، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين الوعى الذاتى كأحد مكونات الذكاء الوجدانى وجودة الحياة لدى معلمات الروضة، وأن معلمات الروضة يتمتعن بجودة حياة عالية. كذلك أشارت دراسة (بن جلول؛ ولوكيا، ٢٠١٨)، إلى وجود علاقة إيجابية بين التفكير الإيجابى وجودة الحياة الوظيفية، وعدم وجود فروق تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة الوظيفية، منطقة العمل) فى جودة الحياة الوظيفية. كما أشارت دراسة (Mahmoudi et al., 2015) وجود ارتباط وعلاقة إيجابية بين جودة حياة العمل والإبداع لدى المعلمين فكلما توافرت أبعاد جودة الحياة الوظيفية زاد معدل الابتكار والإبداع لدى المعلمين.

مما تقدم يتضح أهمية جودة الحياة الوظيفية لما لها من أثر مباشر وإيجابى على جوانب متعددة لدى معلمات الروضة، فهى تعد وسيلة تمكنها من تحقيق ذاتها المهنية فى بيئة عمل مواتية تتوفر فيها عوامل متعددة تهدف جميعاً إلى الإرتقاء بجودة حياتها المهنية.

أهداف جودة الحياة الوظيفية: تهدف جودة الحياة الوظيفية إلى تحسين الروح المعنوية، وتقليل الضغط التنظيمى، وتحسين رضا الأفراد، وتحسين ظروف العمل، وتحسين العلاقات داخل وخارج العمل (المشوط، ٢٠٢٢، ٢١٠). كما يذكر (Reddy and Reddy, 2010) فى (البربرى، ٢٠١٦، ٤٥) أن أهداف جودة الحياة الوظيفية تكمن فى: تحسين الرضا الوظيفى وتحسين الصحة النفسية والجسدية للأفراد مما يخلق مشاعر إيجابية وتحسين إنتاجية الفرد، وتعزيز التعلم فى بيئة العمل، وتكوين الصورة الأفضل للمؤسسة فى جذب والاحتفاظ بالأفراد وتحفيزهم. كما يرى (Zare et al., 2012) أن أهداف جودة الحياة الوظيفية للمعلم تمكن فى تحقيق شعوره بالثقة فى المدرسة نظراً لما توفره له من ظروف عمل آمنة ومستقرة، والمحافظة على كرامته، وتوفير فرص نموه وتنميته، مع إضفاء الطابع الإنسانى فى العمل، وتوفير الأمان الوظيفى، وتوفير حرية التعبير الذاتى له عن آرائه، وتخصيص الإعتمادات المالية اللازمة للأجور والمكافآت، مما يسهم فى زيادة أدائه وإنتاجيته. كما يرى (Ivancevichi, 2009) أن أهداف جودة الحياة الوظيفية للمدرسة تؤدى إلى إيجاد قوة عمل أكثر مرونة وولاء

ودافعية، ويعد ذلك ضروري لتعزيز القدرات التنافسية للمدرسة، ويزداد الرضا الوظيفي مما ينعكس على الأداء (السيد، ٢٠١٨، ٢٤٥).

أهداف جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة:

- تحقيق مستوى عالي من الشعور بالرضا والانتماء للروضة.
- رفع الروح المعنوية لدى المعلمات.
- توفير ظروف عمل آمنة للعمل مع الأطفال.
- تحقيق مستوى مرتفع من الأداء المهني المتميز.
- تعزيز الشعور بالثقة بالنفس والثقة في الروضة من ثم المساهمة في تعزيز تحمل المسؤولية المهنية.
- تحقيق الشعور بالرضا والأمان والثقة من خلال المشاركة في إتخاذ القرارات.
- تعزيز العلاقات الاجتماعية الإيجابية داخل الروضة مما يساهم في بناء كل متكامل يتيح العمل في إطار علاقات تتسم بالتعاون والثقة المتبادلة بين الأعضاء.

التوجهات النظرية لجودة الحياة الوظيفية:

- **نظرية Lawton:** ترى أن إدراك الفرد لنوعية حياته يتأثر بطرفان، أحدهما مكاني يتمثل في تأثير البيئة المحيطة بالفرد على إدراك جودة حياته، والثاني ظرف زماني يتمثل في التأثير غير المباشر للبيئة على الفرد مثل التقدم في العمر، فالشعور بجودة الحياة يكون أكثر إيجابية كلما تقدم الفرد في العمر (شيجي، ٢٠١٤، ٨٤).

- **نظرية RYFF:** ترى أن شعور الفرد بجودة الحياة ينعكس على

درجة إحساسه بالرضا والسعادة، وقد وضع مؤشرات سلوكية تدل على رضا الفرد عن ذاته وشعوره بجودة الحياة، وحددها في أبعاد ست هي الاستقلالية- التمكّن البيئي- النمو الشخصي- العلاقات الإيجابية مع الآخرين- تقبل الذات- الهدف من الحياة)، أوضح أن جودة الحياة تكمن في قدرة الفرد على مواجهة الأزمات التي تظهر في مراحل حياته (أبو حلاوة، ٢٠١٠، ٦).

- **النظرية التكاملية:** وهي تعتمد على النظرة التكاملية لجودة الحياة،

متخذة مفاهيم السعادة ومعنى الحياة، نظام المعلومات البيولوجي، والحياة الواقعية،

وتحقيق الحاجات، والعوامل الموضوعية المتعددة أساساً في تفسير جودة الحياة، وهذه النظرة التكاملية تضع مؤشرات جودة الحياة في شعور الفرد بالرضا، وضع أهداف يمكن تحقيقها، السعى نحو التغيير، أن إشباع الحاجات لا يؤدي بالضرورة إلى جودة الحياة (شحي، ٢٠١٤، ٨٦).

- **نظرية القيمة:** وترى أن طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد إذا كان متناسقاً مع أهدافه التي يسعى إليها، ومدى قناعاته بالعمل الذي يقوم به يزيد من أدائه.

- **نظرية ماسلو للحاجات:** ترى أن الفرد يعمل على تحقيق طموحاته، فالفرد يسلك طريقة إلى مهنة ما بقصد إشباع حاجات معينة، فهو يعمل على تحقيق جودة حياة العمل بتحقيق طموحاته، وأن الإنسان لا يمكنه تحقيق جودة حياته في العمل حتى يتمكن من تحقيق كافة الحاجات الموجودة في قاع الهرم إلى قمته، والحاجات الغير مشبعة فقط هي التي تؤثر في سلوك الفرد وجوده حياته (الشمري، ٢٠٢٠، ٢٣٢).

- **نظرية التحليل النفسي:** ترى أن جودة الحياة المهنية هي الشعور بالسرور والسعادة وتخفيف الآلام، وهو هدف أساس سلوك البشر داخل بيئة العمل، وتعنى أيضاً إشباع الغرائز، ويعتقدان الحياة المهنية بها الكثير من الضغوط والتوترات النفسية نتيجة عدم قدرة الفرد على إشباع حاجاته (ثورية، ٢٠١٧، ٣٧).

أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

في ضوء تعدد تناول الباحثين لتعريف جودة الحياة المهنية نجد أن هناك تعدد وتنوع في أبعادها وفقاً لتعدد روى الباحثين ومجالات البحث وطبيعة الأهداف، ونجد أن هناك تلاقى وإتفاق في بعض الأبعاد منها الرضا الوظيفي، جودة الأداء، المشاركة، الإحترام، التوازن بين العمل وجوانب حياة الفرد الأخرى، توفير بيئة عمل مواتية، تنمية المسار الوظيفي للترقية، الحوافز والمكافآت، الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي، تنمية العلاقات الإنسانية، الالتزام، أسلوب القيادة، إتاحة الفرص لتحسين الأداء، المشاركة في صنع وإتخاذ القرارات، تحقيق العدالة التنظيمية... وطبقاً لما سبق يمكن تصنيف هذه الأبعاد إلى بعدين: الأول

بعد وظيفي وتنظيمي ويشمل (المشاركة في صنع القرارات- طبيعة السلوك القيادي- جودة الأداء- النمو المهني- الارتباط الوظيفي)، والبعد الثاني نفسى واجتماعى ويشمل (العلاقات الإنسانية- الرضا الوظيفي- التوازن بين العمل والحياة الشخصية- تحقيق العدالة الاجتماعية- جودة بيئة العمل).

وعليه، ترى الباحثة في ضوء طبيعة البحث الحالى أن جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة يتمثل في بعدين أساسيين: البعد الأول يتعلق بمعلمة الروضة ذاتها، والبعد الثانى يتعلق بالروضة (بيئة العمل).
أولاً: أبعاد تتعلق بمعلمة الروضة وتتضمن:

١- **تفعيل المسؤولية المهنية:** أى أداء المهام التى تتطلبها المهنة بمستوى مرتفع من الإلتقان وإدارتها إيجابياً بما يضمن تحقيق أهداف الروضة بصورة فعالة. فقد أكدت دراسة (السيد، وأحمد، ٢٠٢١) على أن تفعيل المسؤولية المهنية لمعلمات رياض الأطفال يشكل مطلباً أساسياً لتوفير مناخ مناسب لتحقيق التعلم الجيد منذ مراحل التعلم الأولى، الأمر الذى يتطلب توفير بيئة تعليمية مفتوحة تتميز بالرعاية والاهتمام والاحترام المتبادل بين المعلمات وبعضهن البعض وبين الأطفال، وبين الإدارة، من ثم قدمت تصوراً مقترحاً لتفعيل المسؤولية المهنية لهن فى ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، وأكدت على أن الإحساس بالمسؤولية المهنية يعمل على تجديد النشاط وروح العمل، والتخلص من الإحساس بالملل مما يضىء حالة من الحيوية.

٢- **الشعور بالإنتماء المهني:** فالإنتماء المهني حالة وجدانية تؤدي إلى شعور معلمة الروضة بالارتباط النفسى بمجال العمل وإتجاهاتها نحوه، وإلتزامها بالقواعد الأخلاقية الخاصة به، فالشعور بالإنتماء للمجال المهني يعمل على تحقيق شعور معلمة الروضة بأنها جزء من كل متكامل، مما يساهم بشكل إيجابى فى بدل المزيد من الجهد لإنجاز العمل وإتقانه وتقديمه فى أفضل صورة. وهو يتضمن الولاء والالتزام المهني، والتمسك بالمهنة.

فالإنتماء المهني هو الحالة التى يتمثل فيها الفرد بقيم المؤسسة وأهدافها، ويرغب فى المحافظة على عضويته فيها، كما يعد ظاهرة نفسية تتبع من داخل الفرد، ويمكن الإحساس بها من خلال آثاره ونتائجه، ويتحقق من خلال إشباع

الحاجات الإنسانية للأفراد، ووضوح الأهداف، وإيجاد نظام للتخصير وزيادة مشاركة المعلمين، وتحسين المناخ الوظيفي (إسماعيل، ٢٠٢١، ٢٩-٣١). وهذا ما أكدت عليه دراسة (Meyer and Allen, 1991) حيث أشارت إلى أن الالتزام العاطفي يجعل الفرد يهتم باحتضان أهداف المؤسسة وقيمها، ويتمتع بمشاعر إيجابية نحوها ويسعده كونه عضواً فيها، فيساعد ذلك على زيادة الجهد والعمل الجاد من ثم تحقيق الرضا ويقلل من التغيب عن العمل والرغبة في عدم التمسك به (Akar, 2018, 171). هذا وتؤكد دراسة (كمال، ٢٠١١) على أن توفير البيئة الداعمة التي تشجع المعلم وتشعره بكفاءته ونجاحه وتقديره، وتزوده بفرض النمو المستمر تؤدي إلى ارتفاع فاعليته المهنية، وازداد ولائه للمدرسة ورغبته في البقاء فيها (الخياط، ٢٠١٩، ٧٢). كما أكدت نتائج دراسة (Malik et al., 2019) أن الأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة مهنية يميلون إلى تبني سلوكيات المواطنة التنظيمية مثل الالتزام والمشاركة والبقاء مستغرقين في مكان العمل. وعليه، فإن الانتماء المهني لمعلمة الروضة يعد أحد العوامل التي تمكنها من تحقيق الشعور بالرضا الذي يعد الأساس في تحقيق جودة حياتها المهنية، وذلك لما لها من دور فعال في شعورها بأن أهداف الروضة مثل أهدافها الشخصية فتسعى نحو تحقيقها، مما يؤدي إلى العمل بكفاءة وتميز لتحقيق النجاح والأهداف.

ثانياً: أبعاد تتعلق ببيئة العمل في الروضة:

- ١- تحقيق الاستقلالية والمشاركة في إتخاذ القرارات: فمقدار الحرية المتاحة لمعلمة الروضة في ممارسة العمل، وإتاحة الفرص لها للمشاركة في إتخاذ القرارات يعد من العوامل الهامة في رفع الروح المعنوية لديها، وتعميق الانتماء للروضة، من ثم إيجاد الدافعية اللازمة نحو بذل الجهد قدر المستطاع لتطوير العمل وتحقيق الأهداف. فجودة الحياة المهنية تعتمد في جوهرها على المشاركة في صنع القرارات، حيث تتيح للفرد فرص إيداء الأفكار والآراء، مما يزيد من تحسن طرق العمل، وخفض الصراع بين الأفراد والإدارة، والرفع من مستوى الانسجام في بيئة العمل (عمار، والساسى، ٢٠١٧، ٣٧١).
- ٢- طبيعة السلوك القيادي المتبع في الروضة: فإن أنماط القيادة الرشيدة داخل الروضة تساهم في إيجاد مشاعر إيجابية نحو العمل، وتساهم في تعزيز

الإحساس بالرضا، مما ينعكس على أداء المعلمة وعلى أطفالها. فتعد الأنماط القيادية العامل الحاسم في تحقيق الإدارة الناجحة، فالقيادة التربوية قادرة على تفعيل دور المعلمات وتحفيزهم على القيام بواجباتهم، وإشاعة روح التعاون فيما بينهم، كما تسهم في خلق جو من الدفء والبيئة المناسبة داخل الروضة، وتؤثر في رفع مستوى الأداء للمعلمات، وفي تحقيق الرضا الوظيفي لديهم في الروضة، مما يؤدي إلى تطوير عمليتي التعليم والتعلم داخل قاعات الروضات (على، ٢٠١٤، ٣١). فجودة الحياة المهنية أساسها أسلوب عمل قائم على الاحترام لأنه يعزز كفاءة الفرد وشعوره بالثقة والتقدير، فيسعى نحو المشاركة بالأفكار والإبداع، من ثم تحقيق الشعور بالرضا والاهتمام بالعمل (Malik, 2019, 1864).

٣- التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية لمعلمة الروضة: فإن تحقيق هذا التوازن من شأنه المساهمة بصورة إيجابية في قيام المعلمة بمسئولياتها المهنية، والالتزام بها، والشعور بالرضا، ويقلل من الضغوط التي تتقل كاهلها والناتجة عن صراع الأدوار التي تقوم بها كأم وزوجة ومعلمة ومربية... فهذا التوازن يقلل من الصراع والتعارض بين حياتها الشخصية وحياتها العملية، مما ينعكس على أدائها وفعاليتها في العمل مع الأطفال. وهذا ما أشار له (Kaiser and Ringlsetter, 2011) حيث يرى أن التوازن بين الحياة المهنية والشخصية يؤثر بالإيجاب على الفرد والمؤسسة، فيؤدي إلى الالتزام بنظام العمل، ويقلل من معدل دوران العمل، ومعدل الغياب، ويقلل الضغوط، ويؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي، وتحسين معدل الأداء والإنتاجية (الزيني، ٢٠٢١، ١٩٠).

٤- العلاقات الاجتماعية: أن طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل في الروضة يترتب عليها العديد من الإيجابيات مثل زيادة الروح المعنوية والأداء والعمل بروح الفريق، مما يساهم في تقليل الصراعات بين الأفراد، وإشاعة جو من الطمأنينة مما ينعكس على الاتفاق، والتميز في الأداء، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Lediana and Hakollan, 2013) فأشارت إلى أن العلاقات الاجتماعية في مكان العمل لا تؤدي على زيادة الإنتاجية فقط، وإنما تؤدي على أداء أفضل وملتزم وشعور بالرضا (البربري، ٢٠١٦، ٢٢).

٥- البيئة المادية (الفيزيائية) للروضة: هى كل ما يحيط بالمعلمة ويؤثر على أدائها وسلوكها وإتجاهها نحو العمل مع الأطفال، وتتمثل البيئة المادية فى مدى توفر المساحة فى الصف بالمقارنة مع عدد الأطفال، التهوية والإضاءة، مدى توفر الوسائل التعليمية التى تساعد المعلمة وتمكنها من توصيل المعلومات والمفاهيم للأطفال، بالإضافة إلى موقع الروضة، وتوافر غرف للمعلمات جيدة التهوية، وغيرها من العوامل التى تسهم فى تحقيق أداء متميز للمعلمات إذا توافرت على نحو مناسب.

ثالثاً: معلمة الروضة Kindergarten Teacher:

تعد معلمة الروضة أحد أهم أركان العملية التربوية، لما لها من تأثير على الأطفال وبناء شخصياتهم وتنمية قدراتهم المتعددة.
سمات معلمة الروضة:

- ١- سمات جسمية: تتضمن الخلو من العيوب الجسمية والعاهات، وسلامة الحواس والنطق، والخلو من الأمراض، وتوفر الصحة الجسمية والنشاط والحيوية، وحسن المظهر العام.
- ٢- سمات عقلية: وتتضمن التمتع بمستوى ملائم من الذكاء، وحسن التصرف وحل المشكلات، وسرعة البديهة، ودقة الملاحظة، الابتكار والتميز بالتجديد، لديها خلفية ثقافية واسعة.
- ٣- سمات انفعالية: وتتضمن التمتع بالقدرة على ضبط النفس والاتزان العاطفى، رغبة الصدر، دمة الخلق، محبة لمهنتها، لديها مفهوم إيجابى عن الذات.
- ٤- سمات اجتماعية: وتتضمن التمتع بالقدرة على إقامة علاقات اجتماعية مع الأطفال وأولياء الأمور والزملاء، وتتمتع بقدر من المرح والدعابة، حريصة على النظام واحترام العمل، متعاونة مع زميلاتها فى العمل (فهى، ٢٠١٣، ١٦).

٥- سمات مهنية: وتتضمن قدرتها على فهم سيكولوجية التعلم، وإدراك الفروق الفردية بين الأطفال، وإثارة دافعيتهم نحو التعلم، والعذوبة مع الأطفال والترويج عنهم خلال العمل والنشاط، والحرص على تنظيم أنماط تفكيرهم، كذلك القدرة على إعداد برنامج يومية، وإعداد الأنشطة، وإستخدام الوسائل،

دراسة الأهداف، وتقويم الطفل، وإعداد أنشطة علاجية لمعالجة الضعف الذى

يكشفه التقويم (حجاجى، ٢٠٠٨، ٧٨-٨٠).

ومسئوليات معلمة الروضة مركبة، تتطلب منها الكثير من الجهد، وتأثيرها على الأطفال يكون مباشرة، وغير مباشر، فتأثيرها المباشر يتمثل فى التفاعل مع الأطفال، والتأثير غير المباشر يأتى من خلال إعدادها للأنشطة والبيئة المحيطة بالطفل.

الكفاءات المهنية الواجب توافرها فى معلمة الروضة:

- إعداد النشاط (تحديد الأهداف- اختيار النشاط- اختيار الوسائل التعليمية).
- تقديم النشاط (التمهيد للنشاط- التنوع فى طرق العرض- طرح الأسئلة والمناقشة- تنظيم وتوزيع وقت النشاط- التعزيز- مراعاة الفروق الفردية- ربط النشاط بحياة الأطفال).
- الكفاءة العلمية والمهنية (إتقان المادة العلمية- متابعة الجديد فى التخصص- تحمل المسؤولية- الاستفادة من خبرات الزملاء- الإعداد المهني).
- العلاقات الإنسانية والنظام (تكوين علاقات طيبة مع الزملاء والأطفال- التعاون مع إدارة الروضة- الانتظام فى العمل والمحافظة على النظام).
- كفاءة التقويم (استخدام الأساليب المتعددة فى التقويم وتفسير النتائج ومعالجة نقاط الضعف) (جاد، ٢٠١٤، ٦٨: ٦٩).

ومما تقدم يتضح دور معلمة الروضة فى التأثير على تنشئة الطفل فى

مختلف جوانب شخصيته، ولذلك يتوقف تحقيق أهداف الروضة ونجاح رسالتها على وجود معلمة مدربة ومتمكنة ومؤهلة وتتمتع بمظاهر الصحة النفسية والحيوية، لذلك فهى فى حاجة إلى إعداد وتأهيل مهني مستمر يساعدها على أداء الأدوار والمسئوليات المنوطة بها بما يساعدها على تحقيق جودة الحياة الوظيفية بصورة مرضية.

تعقيب الباحثة على الإطار النظرى والدراسات السابقة:

من خلال استعراض مجموعة المفاهيم الأساسية للبحث، والتي تم تصنيفها إلى محورين؛ الأول يتعلق بالحيوية الذاتية، والثانى يتعلق بجودة الحياة الوظيفية، وكل محور يتضمن الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بالمفهوم- فى حدود علم الباحثة- يتضح الآتى:

• أن الحيوية الذاتية تعد أحد المفاهيم الإيجابية الحديثة فى مجال علم النفس والصحة النفسية، وقد بدأ بالتدرج فى الظهور فى العلوم المختلفة ثم تناوله علماء النفس بالدراسة والبحث كأحد أهم الجوانب الإيجابية فى الشخصية الإنسانية، فى محاولة لمساعدة الفرد على التكيف مع البيئة، وتحقيق الأداء الأمثل، الأمر الذى ينعكس إيجابياً على حياته بوجه عام، وتحقيق التوازن بين ذاته والبيئة الخارجية. وعليه، فإن تمتع معلمة الروضة بالحيوية الذاتية يعد مفتاح المجتمع نحو التقدم الناجح وتحقيق الرقى، حيث يعتمد عليها فى مسيرته نحو التقدم من خلال تربية وتنشئة أطفال اليوم ورجال الغد. فالحيوية الذاتية تمكن معلمة الروضة من استدعاء أحد الاقتدارات الإنسانية التى أصبحت أكثر إلحاحاً فى عالم تتزايد فيه الضغوط والتحديات فى كافة مجالات الحياة، فتساعد على مقاومة الأحداث المعاكسة، والتعامل معها بشكل إيجابى، وإيداء كفاءة حياتية ومهنية واجتماعية...، فهى تشكل مخزون استراتيجى لديها تطلقه وتحركه فى مواجهة صعوبات الحياة.

وتعددت وجهات النظر المفسرة للحيوية الذاتية ما بين كونها طاقة نفسية تدفع الفرد نحو المحافظة على ذاته، إلى كونها طاقة تكيف يستخدمها الفرد فى مواجهة الضغوط، ثم ارتباطها بالأهداف الداخلية التى يضعها الفرد لنفسه، وانعكاساً لتحقيق ذاته، وأخيراً وصفها بأنها طاقة هادئة تمكن الفرد من الوصول للحالة المثالية.

كما تنوعت العوامل المؤثرة فى الحيوية الذاتية ما بين عوامل جسمية واجتماعية ونفسية، كذلك تعددت أبعادها ما بين (بدنية، ذهنية، انفعالية، اجتماعية، روحية)، وهذه الأبعاد مجتمعة تعمل فى كل متكامل لتحقيق امتلاك معلمة الروضة لمقومات التحمس والإقبال على الحياة بفاعلية ونشاط، الأمر الذى يساهم فى تحقيق الهدف الأسمى فى الحياة وهو الشعور بالرضا وتحقيق السعادة، مما ينعكس على أدائها فى العمل مع الأطفال.

• تعد جودة الحياة الوظيفية من الأمور بالغة الأهمية فى جميع المجالات، خاصة مجال التعليم، حيث أن نتائجها سلباً أو إيجاباً تنعكس على أداء المعلم ومن ثم طلابه، ونظراً لأن معلمة الروضة بوجه خاص يقع على عاتقها أعباء متعددة

بسبب قيامها بالعديد من الأدوار المركبة في أجواء مجهدة للغاية في الروضة، فإن تحقيق جودة الحياة الوظيفية لها من شأنه مساعدتها على تحقيق الشعور بالرضا والرغبة في العمل، مما ينعكس على كفاءتها بصورة إيجابية، وتنفيذ مهام العمل والتوافق مع واجباته، والثقة في القدرة على تحقيق متطلباته.

كما تعد جودة الحياة الوظيفية إمتداداً لجودة الحياة بوجه عام، فهي محصلة لتفاعل عاملين على جانب كبير من الأهمية، العامل الأول يكمن في الفرد ومدى قدرته على إدارة مهاراته الذاتية في تنفيذ متطلبات العمل بإتقان، والثاني يكمن في مدى توافر بيئة عمل مواتية من الناحية الوظيفية والتنظيمية والنفسية والاجتماعية، تساعد الفرد على تقديم أفضل ما لديه من أجل الارتقاء بالعمل. هذا، وقد تعددت التوجهات النظرية المفسرة لجودة الحياة الوظيفية، والتي اتفقت على أن جودة الحياة بوجه عام، والوظيفية بوجه خاص تعتمد على مدى إدراك الفرد لجودة حياته، فهي بذلك عملية إدراكية تتأثر بمدى إشباع الفرد لحاجاته المتعددة، لما لذلك من تأثير واضح في شعوره بالرضا والسعادة. كذلك تعددت أبعاد جودة الحياة الوظيفية تبعاً لتعدد وتنوع رؤى الباحثين ومجالات البحث وطبيعة الأهداف، والذي توصلت الباحثة على إمكانية تصنيفها إلى بعدين: الأول وظيفي وتنظيمي، والثاني نفسي واجتماعي.

• من خلال إستقراء الباحثة للدراسات السابقة العربية والأجنبية تبين الآتي:

- إتفاق الدراسات على أهمية كل متغير من متغيرات البحث كلاً على حدى لما له من أهمية في أداء معلمة الروضة وكفاءتها في العمل مع الأطفال، وانعكاس هذا الأداء على المخرج التعليمي (أطفال الروضة) لم تجد الباحثة دراسة تناولت المتغيرين معاً- حيث نجد أن الدراسات السابقة اتفقت على أهمية الحيوية الذاتية للفرد وعلاقتها الإيجابية بـ كلاً من إشباع حاجاته النفسية، وتحقيق الشعور بالسعادة والرضا، وارتباطها الإيجابي مع الأداء، والقدرة على التكيف والتأقلم واليقظة الذهنية، والمهارات الحياتية، والكفاءة والامل، والصمود والمناعة النفسية.

وعلى الجانب الآخر اتفقت الدراسات السابقة على أهمية جودة الحياة بوجه عام، وجودة الحياة الوظيفية بوجه خاص لمعلمة الروضة، ويعد البحث الحالي امتداداً لهذه الدراسات فيما يتعلق بهذا المتغير لدى معلمة الروضة.

- ندرة الدراسات التى تناولت متغير الحيوية الذاتية لدى المعلم بوجه عام، ومعلمة الروضة بوجه خاص- فى حدود علم الباحثة- فلم تجد الباحثة سوى دراستين عن المعلم بوجه عام، هما دراسة (جاسم، ٢٠١٩) وهى تتعلق بمعلمى المرحلة الابتدائية بمحافظة بغداد، ودراسة (حسين، ٢٠٢٠) وهى تتعلق بمعلمى التربية الخاصة. فى حين لم تجد الباحثة أى دراسة تناولت الحيوية الذاتية لدى معلمة الروضة بوجه خاص. لذلك فقد تميز البحث فى موضوعه وعينته، حيث لم تجد الباحثة أى دراسات شبيهة بالبحث الحالى فى إطار ما توافر لها من دراسات، من حيث دراسة الحيوية الذاتية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمة الروضة.

- اختلفت الدراسات باختلاف المتغيرات التى تناولتها، والأهداف التى سعت نحو التحقق منها، والبيانات التى تمت فيها، والمنهجية التى اتبعتها.

- استفادت الباحثة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية فى توجيه مسار البحث الحالى، وتحديد الخلفية النظرية، وصياغة المشكلة والأهداف والفروض، وإعداد المقاييس، وتفسير النتائج، فقد كانت بمثابة انطلاقة فكرية ومنهجية للبحث الحالى، وإبراز الفجوة المعرفية من حيث بحث العلاقة بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمة الروضة.

فروض البحث:

فى ضوء مشكلة البحث والأدبيات المتمثلة فى الإطار النظرى والدراسات السابقة، يسعى البحث الحالى إلى التحقق من صحة الفروض الآتية:

١- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الروضة (عينة البحث) على مقياس الحيوية الذاتية ومتوسطات درجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الروضة (عينة البحث) على مقياس الحيوية الذاتية وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير (نوع الروضة-التخصص-الخبرة-المؤهل-الحالة الاجتماعية-العمر).

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الروضة (عينة البحث) على مقياس جودة الحياة الوظيفية وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير (نوع الروضة- التخصص- الخبرة- المؤهل- الحالة الاجتماعية-العمر).

٤- تسهم الحيوية الذاتية إسهاماً دال إحصائياً فى التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لمعلمات الروضة (عينة البحث).

إجراءات البحث:

- **منهج البحث:** اعتمد البحث الحالى على المنهج الوصفى الارتباطى المقارن لتحقيق أهداف البحث، وذلك لملاءمته لطبيعة البحث ونوع البيانات المستخدمة، فهو يعتمد على وصف ما هو قائم بالفعل، وتحديد نوعية العلاقة بين الظواهر للتنبؤ بما يتوقع فى ضوء ما هو موجود وقائم.
- **مجتمع البحث:** يتكون مجتمع البحث من معلمات رياض الأطفال بمحافظة القاهرة، للعام الدراسى (٢٠٢٣-٢٠٢٤)، حيث يمثلون الإطار العام للمجتمع، والذى تم اختيار العينة التى تم تطبيق أدوات البحث عليها من خلاله.
- **عينة البحث:** تحقيقاً لأهداف البحث، تم اختيار عينة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة القاهرة، يمارسن العمل فى الروضات التجريبية والخاصة التابعة لإدارات (مدينة نصر - مصر الجديدة - النزهة) التعليمية. ويرجع أسباب اختيار العينة من مدارس هذه الإدارات الثلاث إلى تقاربها فى المستوى، وحصول الباحثة على الموافقات الأمنية للتطبيق بها، وتعاون بعض إدارات المدارس التابعة لها مع الباحثة، وتوفير وتيسير الجوانب الإدارية، وإقناعهم وتحمسهم للمشاركة فى الإجابة على المقاييس، مما ييسر على الباحثة تطبيق أدوات البحث، ولكن هذا لا يعنى عدم وجود صعوبات واجهت الباحثة أثناء إجراء التطبيق، فمن أبرز الصعوبات التى واجهت الباحثة تأخر الحصول على الموافقات الأمنية الخاصة بتطبيق أدوات البحث مما أدى إلى تأخر التطبيق، كذلك عدم تعاون بعض المعلمات وبعض إدارات المدارس وخاصة فى المدارس الخاصة رغم حث الباحثة المستمر لهم، ومحاولة إقناعهم بالاستجابة على مقاييس البحث.

وقد اعتمدت الباحثة فى البحث الراهن على مجموعتين من معلمات الروضة يمثلن (عينة سيكومترية- عينة اساسية).

أ- **العينة السيكومترية:** بلغ قوامها (١٠٤) معلمة رياض أطفال تم اختيارها من نفس إدارات العينة الأساسية، لتكون ممثلة للمجتمع الأصلي سحبت منه العينة

الأساسية للبحث، وكان هدف اختيار هذه العينة هو التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث.

ب- العينة الأساسية: بلغ قوامها (٨٨) معلمة رياض أطفال بمحافظة القاهرة، تابعين لإدارات (مدينة نصر- مصر الجديدة- النزهة) التعليمية، وقد تم تطبيق البحث عليها خلال الفصل الدراسى الأول، للعام الدراسى (٢٠٢٣، ٢٠٢٤). والجدول التالى يوضح توزيع أفراد العينة طبقاً لمتغيرات البحث.

جدول (١) توزيع أفراد العينة طبقاً لمتغيرات البحث

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة	المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة
نوع الروضة	تجريبى	٤٦	%٥٢.٢٧	التخصص	رياض أطفال	٦٢	%٧٠.٤٥
	خاصة	٤٢	%٤٧.٧٣		تخصص آخر	٢٦	%٢٩.٥٥
	الإجمالى	٨٨	%١٠٠		الإجمالى	٨٨	%١٠٠
المؤهل	جامعى	٦٩	%٧٨.٤١	سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٧	%١٩.٣٢
	فوق جامعى	١٩	%٢١.٥٩		من (٥-١٠) سنوات	١٨	%٢٠.٤٥
	الإجمالى	٨٨	%١٠٠		أكثر من ١٠ سنوات	٥٣	%٦٠.٢٣
الحالة الاجتماعية	متروجة	٦٢	%٧٠.٤٥	العمر	الإجمالى	٨٨	%١٠٠
	غير متروجة	٢٦	%٢٩.٥٥		أقل من ٢٥ سنة	٨	%٩.٠٩
	الإجمالى	٨٨	%١٠٠		من (٢٥-٣٥) سنة	٢٤	%٢٧.٢٧
					أكثر من ٣٥ سنة	٥٦	%٦٣.٦٤
	الإجمالى	٨٨	%١٠٠		الإجمالى	٨٨	%١٠٠

أدوات البحث:

تم استخدام الأدوات الآتية للتحقق من صحة الفروض:

١- مقياس الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة (ملحق رقم ١)

٢- مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة (ملحق رقم ٢)

وقد قامت الباحثة بإعداد هذه الأدوات إعتماً على الأدب النظرى والدراسات السابقة، والاطلاع على المقاييس ذات العلاقة.

أولاً: مقياس الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة (إعداد الباحثة):

تم إعداد وبناء مقياس الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة بعد استقراء التراث النظرى والدراسات السابقة، والاطلاع على المقاييس ذات الصلة، وقد تم بناء المقياس بما يتناسب مع الفئة المستهدفة (معلمات الروضة)، ومن المقاييس التى أفادت الباحثة فى

إعداد المقياس، مقياس (Ryan and Fredrck, 1997)، (حسين، ٢٠٢٠)، (محمد، وكطوف، ٢٠٢٠)، (أبو الليمون، والربيع، ٢٠٢٢)، (Buchner, L. et al., 2022).

ويهدف المقياس إلى التعرف على العلاقة بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمات رياض الأطفال، وتحديد الفروق في الحيوية الذاتية بين معلمات رياض الأطفال تبعاً لبعض المتغيرات (نوع الروضة- التخصص- المؤهل- الخبرة- الحالة الاجتماعية)، كذلك التعرف على مدى إسهام الحيوية الذاتية في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة.

وبناءً عليه، قامت الباحثة بتحديد التعريف الإجرائي للحبوية الذاتية وما تتضمنه من أبعاد، ثم تحليل الأبعاد إلى مجموعة من البنود وصياغتها بشكل واضح وبسيط بما يتناسب مع طبيعة العينة.

وقد تكون المقياس من (٤٢) عبارة موزعة على أربعة أبعاد أساسية تمثل الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة، والجدول التالي يوضح عدد الأبعاد وعدد البنود الخاصة بكل بعد:

جدول (٢) أبعاد مقياس الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة

الأبعاد	عدد البنود	الأبعاد	عدد البنود	إجمالي عدد البنود
الحيوية الذهنية	١١	الحيوية الانفعالية	١١	٤٢
الحيوية الجسمية	١٠	الحيوية الاجتماعية	١٠	

تصحيح المقياس: تم اختيار تدرج ليكرت الثلاثي، حيث يتم الإجابة على بنود المقياس بإختيار بديل من ثلاث بدائل (تنطبق على- تنطبق على إلى حد ما- لا تنطبق على)، وتأخذ الدرجات (٣، ٢، ١)، وجميع العبارات تأخذ الاتجاه الموجب، وهو ارتفاع الحيوية الذاتية، ومجموع درجات الأبعاد تمثل الدرجة الكلية للمقياس.

الإتساق الداخلي للمقياس:

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وحساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في جدول (٣، ٤).

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الحيوية الذاتية

المقياس	الحيوية الذهنية		الحيوية الجسمية		الحيوية الانفعالية		الحيوية الاجتماعية	
	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة	١	**٠.٤٧٢	١	**٠.٦٨٥	١	**٠.٦١٢	١	**٠.٧٤٢
	٢	**٠.٣٦٧	٢	**٠.٧١٨	٢	**٠.٥٨١	٢	**٠.٨٢٦
	٣	**٠.٥٧١	٣	**٠.٧١١	٣	**٠.٥٧٢	٣	**٠.٧٤٤
	٤	**٠.٥٩١	٤	**٠.٧٣٣	٤	**٠.٥٣٠	٤	**٠.٧٠١
	٥	**٠.٥٦٦	٥	**٠.٦١٦	٥	**٠.٥٥٩	٥	**٠.٧٩٨
	٦	**٠.٤٦٨	٦	**٠.٧٣١	٦	**٠.٥٢٥	٦	**٠.٦٨٦
	٧	**٠.٥٢٠	٧	**٠.٦٤٣	٧	**٠.٦٧٤	٧	**٠.٥٩٤
	٨	**٠.٥٣٦	٨	**٠.٦٠٥	٨	**٠.٧٠١	٨	**٠.٥٩٠
	٩	**٠.٦٢٠	٩	**٠.٦٦٩	٩	**٠.٦٢٥	٩	**٠.٦٨٣
	١٠	**٠.٦٥٢	١٠	**٠.٧٩١	١٠	**٠.٥٩٠	١٠	**٠.٧٣٩
	١١	**٠.٥٠٩			١١	**٠.٦٠٧		

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجات أبعاد الحيوية الذاتية والدرجة الكلية للمقياس

المقياس	الأبعاد الفرعية	مستوى الدلالة
الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة	الحيوية الذهنية	**٠.٧٢٤
	الحيوية الجسمية	**٠.٧٥١
	الحيوية الانفعالية	**٠.٨٣٩
	الحيوية الاجتماعية	**٠.٧٥٥

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (٣)، (٤) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً

عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على الإتساق الداخلي للمقياس.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

١- صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس باستخدام طريقة الصدق

العامل، حيث تم حساب التحليل العاملى لبند المقياس وعددها (٤٢) بند، بعد تطبيقه على عينة من معلمات الروضة بلغ قوامها (١٠٤) معلمة. وقد بلغت قيمة مؤشر Kaiser-Meyer-Okin (KMO) للكشف عن مدى كفاية حجم العينة (٠.٧٥٨)، وهى تزيد ن الحد الأدنى المقبول لاستخدام التحليل العاملى وهو (٠.٥٠). كما تم

التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار Bart Lett's Test حيث كان دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١).

وقد أسفر التحليل العاملي عن وجود عوامل تزيد قيم جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر، وتفسر مجتمعة نسبة تباين (٧٠.٢٣٣%) من التباين الكلي لأداء العينة على مقياس الحيوية الذاتية، وهي قيمة مرتفعة من التباين المفسر تؤكد على الصدق العاملي للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتمي إليها. والجدول التالي يوضح قيم التشبعت ودرجات الشيوخ لبند المقياس.

جدول (٥) التحليل العاملي لبند مقياس الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة

درجة الشيوخ	التشبعت	البند	درجة الشيوخ	التشبعت	البند	درجة الشيوخ	التشبعت	البند	درجة الشيوخ	التشبعت	البند
٠.٧٦٨	٠.٧٩٠	١	٠.٨٠٩	٠.٨٠٧	١	٠.٧٥٦	٠.٧٥١	١	٠.٧٣٠	٠.٧٨٢	١
٠.٨٣٤	٠.٨١١	٢	٠.٧٨٧	٠.٨٢٥	٢	٠.٧٣٧	٠.٧٤٩	٢	٠.٧٢٣	٠.٧٤٨	٢
٠.٧٤٨	٠.٦٧٤	٣	٠.٦٢٨	٠.٥١٥	٣	٠.٧٩٩	٠.٨١٦	٣	٠.٦٩٥	٠.٤٩٤	٣
٠.٥٧٦	٠.٤٦٥	٤	٠.٥٨٩	٠.٤٩٦	٤	٠.٦٨٢	٠.٦٣١	٤	٠.٦٦٧	٠.٥٢٧	٤
٠.٧٣٣	٠.٧٦٨	٥	٠.٦٣٤	٠.٣٥٦	٥	٠.٥٤٤	٠.٦٥٦	٥	٠.٦٢٠	٠.٧٠٣	٥
٠.٧٥٢	٠.٥٧٦	٦	٠.٦١٧	٠.٤٤٦	٦	٠.٧٣٥	٠.٥٧٧	٦	٠.٦٧٤	٠.٥٧٦	٦
٠.٧٧٢	٠.٣٤٧	٧	٠.٦٦٥	٠.٣٩٨	٧	٠.٦٨٩	٠.٧٧٥	٧	٠.٧٥٥	٠.٧٧١	٧
٠.٧٣٤	٠.٦٤٩	٨	٠.٧١٢	٠.٧١٣	٨	٠.٦٩٠	٠.٦٧١	٨	٠.٥٣٩	٠.٤٤٣	٨
٠.٧٧٨	٠.٧٤٨	٩	٠.٦٦٢	٠.٥٢٠	٩	٠.٦٣٢	٠.٥٧٨	٩	٠.٧٠١	٠.٦٩٤	٩
٠.٨٣٣	٠.٧٧٨	١٠	٠.٦٥٢	٠.٦٨٧	١٠	٠.٧٤٤	٠.٥٤٥	١٠	٠.٧٣٥	٠.٥٨٥	١٠
			٠.٧١٧	٠.٥١٥	١١				٠.٦٥٣	٠.٧٧٩	١١

يتضح من الجدول السابق ارتفاع قيم الشيوخ مما يدل على ارتفاع معامل ثبات بند المقياس موضع التحليل، كذلك جاءت قيم التشبعت دالة إحصائياً مما يعزز الثقة في صدق المقياس.

كما تم التحقق من الصدق العاملي لأبعاد المقياس الأربعة، وأظهرت النتائج أن قيم التشبعت دالة إحصائياً مما يحقق الصدق العاملي للمقياس كما هو موضح بالجدول التالي.

جدول (٦) التحليل العاملي لأبعاد مقياس الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة

المقياس	الأبعاد	التشبعت	درجة الشيوخ	الأبعاد	التشبعت	درجة الشيوخ
الحيوية الذاتية	الحيوية الذهنية	٠.٨٨٩	٠.٦٧٩	الحيوية الانفعالية	٠.٧٦٧	٠.٧٩١
لمعلمة الروضة	الحيوية الجسمية	٠.٨٢٤	٠.٥٢٤	الحيوية الاجتماعية	٠.٧٢٤	٠.٥٨٨

كما تم التحقق من صدق المقياس باستخدام المقارنة الطرفية، حيث قامت الباحثة بإيجاد الفرق بين الأرباعين الأعلى والأدنى على مقياس الحيوية الذاتية، كما هو موضح بالجدول التالى.

جدول (٧) صدق مقياس الحيوية الذاتية بطريقة المقارنة الطرفية

مستوى الدلالة	ت	مجموعة الأرباعى الأعلى		مجموعة الأرباعى الأدنى		المقياس
		٢ع	٢م	١ع	١م	
٠.٠١	١٣.٥٩	٣.٢٠٧	٢٥.٧١	١.٦٨٧	١٧.٣٥	الحيوية الذهنية
٠.٠١	١٨.١٧	١.١٢١	٢٨.٤٤	٢.٢١٨	١٨.٥٨	الحيوية الجسمية
٠.٠١	٢١.٥٥	٠.٨٦٥	٣١.٩٧	١.٩٢٩	٢٣.٥٥	الحيوية الانفعالية
٠.٠١	٢٥.٣٠	٠.٤٨٩	٢٩.٦٤	٢.١٣٤	١٩.٩٦	الحيوية الاجتماعية
٠.٠١	١٩.٦٨	٤.٦٨٨	١١٢.٨٥	٦.٣٥٧	٨٢.٥٦	المقياس ككل

يتضح من الجدول السابق وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين متوسط مجموعة الأرباعى الأعلى ومتوسط مجموعة الأرباعى الأدنى فى الدرجة الكلية للمقياس، وفى درجة كل بعد من أبعاده لصالح مجموعة الأرباعى الأعلى، مما يدل على الصدق التمييزى للمقياس، ويؤكد على قدرته على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين، مما يحقق صدق المقارنة الطرفية. ويتضح تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الصدق.

٢- ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية، طريقة إيجاد معامل ألفا-كرونباخ Alpha-Cronbache.

(١) التجزئة النصفية: تم إيجاد معامل الارتباط بين مجموع درجات العبارات الفردية والزوجية لمقياس الحيوية الذاتية تم استخدام معادلة سبيرمان-براون Spearman-Brown للحصول على معامل ثبات المقياس ككل.

جدول (٨) معامل ثبات مقياس الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة بطريقة التجزئة النصفية

المقياس	عدد البنود	قيمة معامل الارتباط بين نصفي الاختبار	قيمة معامل الثبات بمعامل سبيرمان-براون	قيمة معامل الثبات جوتمان
الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة	٤٢	٠.٦٩١	٠.٨١٧	٠.٨١٦

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلى للمقياس بطريقة التجزئة النصفية (سبيرمان/ براون) يساوى (٠.٨١٧)، أما معامل الثبات الكلى للمقياس بطريقة التجزئة النصفية لجوتمان فيساوى (٠.٨١٦)، مما يشير إلى

ارتفاع معامل الثبات الكلى للمقياس بطريقتى التجزئة النصفية (سبيرمان براون، وجوتمان).

٢- طريقة ألفا كرونباخ: والجدول التالى يوضح معامل ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

جدول (٩) معامل ثبات مقياس الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة وأبعاده

بطريقة ألفا كرونباخ

مقياس الحيوية الذاتية	عدد العينة	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
الحيوية الذهنية	١٠٤	١١	٠.٧٤٩
الحيوية الجسمية	١٠٤	١٠	٠.٨٧٧
الحيوية الانفعالية	١٠٤	١١	٠.٨١٨
الحيوية الاجتماعية	١٠٤	١٠	٠.٨٩١
المقياس ككل	١٠٤	٤٢	٠.٩٢٨

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ للمقياس ككل، وأبعاده جاءت مرتفعة ودالة عند مستوى (٠.٠١)، مما يؤكد أن المقياس بأبعاده يتميز بدرجة عالية من الثبات، وهو ما يعزز الثقة فى ثبات المقياس.

ثانياً: مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة (إعداد الباحثة):

قامت الباحثة ببناء مقياس لقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة، وذلك بعد الاطلاع على الإطار النظرى والدراسات السابقة، والمقاييس ذات الصلة.

وقد تم بناء بما يتناسب مع الفئة المستهدفة (معلمات الروضة)، ومن الدراسات التى أفادت الباحثة فى إعداد المقياس، دراسة (المحلاوى، ٢٠١٦)، (جمعة، ٢٠١٧)، (الشوبرى، ٢٠١٨)، (بسيونى، ٢٠٢٠)، (الشميرى، ٢٠٢٠)، (المشوط، ٢٠٢٢)، (حسونة، وإبراهيم، والشيخ، ٢٠٢٢).

ويهدف المقياس إلى قياس الفروق بين معلمات الروضة فى جودة الحياة الوظيفية فى ضوء بعض المتغيرات (نوع الروضة- التخصص- المؤهل- الخبرة- الحالة الاجتماعية- العمر)، وتحديد العلاقة بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة.

وعليه، فقد قامت الباحثة بتحديد التعريف الإجرائى لجودة الحياة الوظيفية وما يتضمنه من أبعاد فرعية، ثم تحليل هذه الأبعاد إلى مجموعة من البنود،

وصياغتها بصورة واضحة بسيطة سهلة الفهم، بعيدة عن أى غموض أو تعقيد. وقد تكون المقياس من (٦٥) عبارة موزعة على بعدين رئيسيين، يتضمن البعد الأول بعدين فرعيين.

ويتضمن البعد الثانى خمس أبعاد فرعية، وجميعها تمثل جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة، والجدول التالى يوضح عدد الأبعاد وعدد الأبعاد الفرعية، وعدد البنود فى كل بعد فرعى.

جدول (١٠) أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة

عدد البنود	الأبعاد الفرعية	الأبعاد
١٠	١- تحمل المسؤولية المهنية	ما يتعلق بمعلمة رياض الأطفال
١٠	٢- الشعور بالانتماء المهنى	
١٠	١- طبيعة السلوك القيادى	ما يتعلق بطبيعة العمل داخل الروضة
٩	٢- الاستقلالية والمشاركة فى اتخاذ القرارات	
٨	٣- العلاقات الاجتماعية	
١٠	٤- البيئة المادية (الفيزيكية للروضة)	
٨	٥- التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	
٦٥	إجمالى عدد بنود المقياس	

تصحيح المقياس:

تم اختيار تدرج ليكرت الثلاثى، حيث يتم الإجابة على بنود المقياس باختيار بديل من ثلاث بدائل (أوافق - أوافق إلى حد ما - لا أوافق)، وتأخذ درجات (١، ٢، ٣)، وجميع العبارات تأخذ الاتجاه الموجب، وهو ارتفاع جودة الحياة الوظيفية، ومجموع الدرجات الخاصة بالأبعاد تمثل الدرجة الكلية للمقياس.

الاتساق الداخلى للمقياس:

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه، وحساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس على عينة قوامها (١٠٤) معلمة كما هو موضح فى جدول (١١، ١٢).

جدول (١١) معاملات الارتباط بين درجة كل بند والبعد الذي ينتمي إليه

المقياس	ما يتعلق بالمعلمة										ما يتعلق بطبيعة العمل داخل الروضة																			
	تحمل المسؤولية المهنية		الانتماء المهني		طبيعة السلوك القيادي		الاستقلالية والمشاركة في القرارات		العلاقات الاجتماعية		البيئة المادية		التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية		تحمل المسؤولية المهنية		الانتماء المهني		طبيعة السلوك القيادي		الاستقلالية والمشاركة في القرارات		العلاقات الاجتماعية		البيئة المادية		التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية			
	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة		
جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة	١	٠.٤٦٦	١	٠.٦٢٧	١	٠.٦٥٢	١	٠.٥٩٧	١	٠.٧٥٨	١	٠.٦٩٧	١	٠.٧٥٩	١	٠.٦٦٦	١	٠.٦٥٢	١	٠.٦٢٧	١	٠.٦٥٢	١	٠.٦٩٧	١	٠.٧٥٩	١	٠.٧٥٩		
	٢	٠.٦٨٧	٢	٠.٦٩٢	٢	٠.٦٦٨	٢	٠.٥٥٧	٢	٠.٦٢٣	٢	٠.٧٦٤	٢	٠.٦٨٩	٢	٠.٦٦٨	٢	٠.٦٦٨	٢	٠.٦٩٢	٢	٠.٦٦٨	٢	٠.٥٥٧	٢	٠.٦٢٣	٢	٠.٦٨٩		
	٣	٠.٥٠٣	٣	٠.٦٠٠	٣	٠.٧٨٣	٣	٠.٥٠٧	٣	٠.٧٨٣	٣	٠.٥٣٦	٣	٠.٦٦٤	٣	٠.٦٠٠	٣	٠.٧٨٣	٣	٠.٦٠٠	٣	٠.٧٨٣	٣	٠.٥٣٦	٣	٠.٦٦٤	٣	٠.٦٦٤		
	٤	٠.٤٦٥	٤	٠.٦٥٢	٤	٠.٧١١	٤	٠.٦٢٦	٤	٠.٧٧٩	٤	٠.٧٨٥	٤	٠.٧٨٥	٤	٠.٦٥٢	٤	٠.٧١١	٤	٠.٦٥٢	٤	٠.٧١١	٤	٠.٧٧٩	٤	٠.٧٨٥	٤	٠.٧٨٥		
	٥	٠.٥٧٢	٥	٠.٥٧٧	٥	٠.٨١٤	٥	٠.٦٧٠	٥	٠.٨٢٧	٥	٠.٧٢٧	٥	٠.٥٧١	٥	٠.٥٧٧	٥	٠.٨١٤	٥	٠.٥٧٧	٥	٠.٨١٤	٥	٠.٦٧٠	٥	٠.٨٢٧	٥	٠.٨٢٧		
	٦	٠.٥٨٥	٦	٠.٦٦٩	٦	٠.٨٠٧	٦	٠.٧١١	٦	٠.٧٩٣	٦	٠.٧٤٥	٦	٠.٧٤٥	٦	٠.٦٦٩	٦	٠.٨٠٧	٦	٠.٦٦٩	٦	٠.٨٠٧	٦	٠.٧٩٣	٦	٠.٧٤٥	٦	٠.٧٤٥	٦	٠.٧٤٥
	٧	٠.٦٦٥	٧	٠.٦٦٤	٧	٠.٧٧٩	٧	٠.٦٦٦	٧	٠.٧٥٨	٧	٠.٧٧٠	٧	٠.٧١٠	٧	٠.٦٦٤	٧	٠.٧٧٩	٧	٠.٦٦٤	٧	٠.٧٧٩	٧	٠.٦٦٦	٧	٠.٧٥٨	٧	٠.٧٧٠	٧	٠.٧٧٠
	٨	٠.٦٩٩	٨	٠.٦٦٩	٨	٠.٧٤٠	٨	٠.٦٨٠	٨	٠.٧٠٨	٨	٠.٥٤٨	٨	٠.٧١٤	٨	٠.٦٦٩	٨	٠.٧٤٠	٨	٠.٦٦٩	٨	٠.٧٤٠	٨	٠.٦٨٠	٨	٠.٧٠٨	٨	٠.٥٤٨	٨	٠.٥٤٨
	٩	٠.٧٠٢	٩	٠.٧١٢	٩	٠.٦٢٣	٩	٠.٦٦٥	٩	٠.٨٢٣	٩	٠.٨٢٣	٩	٠.٧١٤	٩	٠.٧١٢	٩	٠.٦٢٣	٩	٠.٧١٢	٩	٠.٦٢٣	٩	٠.٨٢٣	٩	٠.٨٢٣	٩	٠.٨٢٣	٩	٠.٨٢٣
	١٠	٠.٥٧٧	١٠	٠.٥٩٧	١٠	٠.٧٢٧	١٠	٠.٧٢٧	١٠	٠.٦٨٠	١٠	٠.٦٨٠	١٠	٠.٧١٤	١٠	٠.٥٩٧	١٠	٠.٧٢٧	١٠	٠.٥٩٧	١٠	٠.٧٢٧	١٠	٠.٦٨٠	١٠	٠.٦٨٠	١٠	٠.٦٨٠	١٠	٠.٦٨٠

جدول (١٢) معاملات الارتباط بين درجات أبعاد جودة الحياة والأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس

المقياس	الأبعاد	الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	الأبعاد الفرعية	الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة	ما يتعلق بمعلمة الروضة	٠.٦٧٠	تحمل المسؤولية المهنية	٠.٦٥٠
		٠.٦٧٠	الشعور بالانتماء المهني	٠.٤٦٦
	ما يتعلق بطبيعة العمل داخل الروضة	٠.٩٨١	طبيعة السلوك القيادي	٠.٧٨٤
		٠.٩٨١	الاستقلالية والمشاركة في اتخاذ القرارات	٠.٧٢٣
		٠.٩٨١	العلاقات الاجتماعية	٠.٧٩٣
		٠.٩٨١	البيئة المادية	٠.٨٠٢
		٠.٩٨١	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	٠.٧٧٠

** دالة عند مستوى (٠.٠١).

يتضح من جدول (١١، ١٢) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً

عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي للمقياس.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

١- صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس باستخدام طريقة الصدق العاملى حيث تم حساب التحليل العاملى لبنود المقياس وعددها (٦٥) بند، وذلك بعد تطبيقه على عينة قوامها (١٠٤) معلمة رياض أطفال وقد بلغت قيمة مؤشر (KMO) للكشف عن مدى كفاية حجم العينة (٠.٦٦٧)، وهى تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام التحليل العاملى (٠.٥)، كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملى بحساب اختبار Bartlett's test حيث كان دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١). وقد أسفر التحليل العاملى عن وجود عوامل تزيد قيم جذورها عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر، وتفسر مجتمعة نسبة تباين (٧٥.٩١%) من التباين الكلى لأداء العينة على المقياس، وهى قيمة مرتفعة تؤكد على الصدق العاملى للمقياس، وقد تشبعت العبارات على العوامل التى تنتمى إليها، والجدول التالى يوضح قيم التشبعت ودرجات الشيوخ لبنود المقياس.

جدول (١٣) التحليل العاملى لبنود مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة

درجة الشيوخ	البند	التشبعت	البعء	درجة الشيوخ	البند	التشبعت	البعء	درجة الشيوخ	البند	التشبعت	البعء	درجة الشيوخ	البند	التشبعت	البعء
٠.٧٧٥	١	٠.٤٩٣	الاستقلالية والمشاركة فى اتخاذ القرارات	٠.٨٠٢	١	٠.٥٩٨	طبيعية السلوك القيادى	٠.٨١٣	١	٠.٤٨٢	الشعور بالانتماء المهني	٠.٧٤١	١	٠.٣٧٧	تحمل المسئولية المهنية
٠.٧٩٢	٢	٠.٥٥٨		٠.٦٤٦	٢	٠.٥٢٦		٠.٨١٨	٢	٠.٤٨٨		٠.٧٤٣	٢	٠.٤٣٨	
٠.٧٣٣	٣	٠.٤٢٩		٠.٧٧١	٣	٠.٥٩٥		٠.٧٢٧	٣	٠.٥٢٦		٠.٨٢٨	٣	٠.٤٢٠	
٠.٧١٨	٤	٠.٤٩٥		٠.٧٤٦	٤	٠.٦٠٠		٠.٦٨٩	٤	٠.٣٨٣		٠.٧٠٤	٤	٠.٣٨٥	
٠.٨٠١	٥	٠.٤١٧		٠.٧٧١	٥	٠.٦٦٢		٠.٧٦٩	٥	٠.٤٥٢		٠.٧٧٩	٥	٠.٤٩٠	
٠.٨١٧	٦	٠.٥٠٠		٠.٧٦٠	٦	٠.٧١٥		٠.٧٦٦	٦	٠.٤٤٤		٠.٦٩٣	٦	٠.٣٤٦	
٠.٨٠٦	٧	٠.٥٠٢		٠.٧٥٣	٧	٠.٦٦٥		٠.٧٧٢	٧	٠.٥٤٩		٠.٧٠١	٧	٠.٣٣٨	
٠.٧٨١	٨	٠.٣٦٤		٠.٧٥٥	٨	٠.٥٨٥		٠.٧٩٤	٨	٠.٥٤٨		٠.٦٨٧	٨	٠.٤٩٧	
٠.٧٨٥	٩	٠.٥٥٤		٠.٦٩٧	٩	٠.٥٢٢		٠.٨٥٨	٩	٠.٥٤٦		٠.٧٥٩	٩	٠.٤٢٧	
				٠.٧٩٢	١٠	٠.٦٨٣		٠.٨٦٠	١٠	٠.٥٦٤		٠.٧٥٨	١٠	٠.٤١١	
			٠.٧٢٤	١	٠.٦١٦	٠.٨١٠	١	٠.٤٥٣	٠.٨٥٩	١	٠.٧١٠	العلاقات الاجتماعية			
			٠.٧٥٩	٢	٠.٤٥٧	٠.٨٧٥	٢	٠.٥٢٢	٠.٧٩٩	٢	٠.٥١٠				
			٠.٨٢٣	٣	٠.٤٥٢	٠.٥٤٨	٣	٠.٤١٧	٠.٨٠٢	٣	٠.٦٩٧				
			٠.٧٦٧	٤	٠.٥٨٤	٠.٧٨١	٤	٠.٦٠٩	٠.٧٥٧	٤	٠.٦٤٦				
			٠.٦٢٤	٥	٠.٣٤٤	٠.٧١٠	٥	٠.٥٤٩	٠.٧٦٨	٥	٠.٧١٧				
			٠.٧٩٠	٦	٠.٥٠٤	٠.٦٩٥	٦	٠.٥٩٢	٠.٨٠٩	٦	٠.٧٣٩				
			٠.٦٩٢	٧	٠.٤٦٠	٠.٧٩٩	٧	٠.٤٣٠	٠.٧١٠	٧	٠.٦٢٧				
			٠.٧٠١	٨	٠.٦٢١	٠.٧٧٤	٨	٠.٣٩٧	٠.٨٠٦	٨	٠.٥٥١				
						٠.٧٠٤	٩	٠.٤٩٨							
						٠.٦٩٨	١٠	٠.٤٣١							

يتضح من الجدول السابق ارتفاع قيم الشبوع مما يدل على ارتفاع معامل ثبات البنود موضوع التحليل، كذلك جاءت قيم التثبعت دالة إحصائياً مما يعزز الثقة في صدق المقياس. كما تم التحقق من الصدق العاملى لأبعاد المقياس، وأظهرت النتائج أن قيم التثبعت دالة إحصائياً مما يحقق الصدق العاملى للمقياس كما هو موضح بالجدول التالى:

جدول (١٤) التحليل العاملى لأبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة

المقياس	الأبعاد الفرعية	التثبعت	درجة الشبوع
جود الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة	تحمل المسؤولية المهنية	٠.٧٢٤	٠.٥٩٨
	الشعور بالانتماء المهني	٠.٨٤٣	٠.٧١١
	طبيعة السلوك القيادى	٠.٦٨٥	٠.٦٤٧
	الاستقلالية والمشاركة فى إتخاذ القرارات	٠.٦٨٩	٠.٦٥٤
	العلاقات الاجتماعية	٠.٦٣٥	٠.٦٩١
	البيئة المادية	٠.٨١١	٠.٦٨٩
	التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية	٠.٩٠٢	٠.٨١٥

كما تم التحقق من صدق المقياس باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، حيث تم إيجاد الفرق بين الأرباعيين الأعلى والأدنى على مقياس جودة الحياة الوظيفية، كما هو موضح بالجدول التالى.

جدول (١٥) صدق مقياس جودة الحياة الوظيفية بطريقة المقارنة الطرفية

المجموعة الطرفية	العدد	المتوسط	الانحراف المعيارى	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
مجموعة الأرباعى الأعلى	٢٦	١٨٨.٥٨	٤.٤٨	١٩.٨٨	٠.٠١
مجموعة الأرباعى الأدنى	٢٦	١٤٦.٢٧	٩.٨٨		

يتضح من جدول (١٥) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.١) بين متوسط مجموعة الأرباعى الأعلى، ومتوسط مجموعة الأرباعى الأدنى فى الدرجة الكلية للمقياس، مما يدل على الصدق التمييزى للمقياس، ويؤكد على تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق.

٣- ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وطريقة إيجاد معامل ألفا- كرونباخ Alpha- Cronbache.

والجدول التالى يوضح معامل الثبات الكلى للمقياس بطريقة التجزئة النصفية.

جدول (١٦) معامل ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة بطريقة التجزئة النصفية

المقياس	عدد البنود	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط بين نصفى الاختبار	قيمة معامل الثبات بمعامل سبيرمان- براون	قيمة معامل الثبات لجوتمان
جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة	٦٥	١٠٤	٠.٦٨٨	٠.٨١٥	٠.٧٦١

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلى للمقياس بطريقة التجزئة النصفية ل سبيرمان/براون يساوى (٠.٨١٥)، أما معامل الثبات الكلى للمقياس بطريقة التجزئة النصفية لجوتمان يساوى (٠.٧٦١)، مما يشير إلى ارتفاع معامل الثبات الكلى للمقياس بالطريقتين.

كما تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، ويشير

الجدول التالى إلى معامل ثبات المقياس باستخدام هذه الطريقة.

جدول (١٧) معامل ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة وأبعاده بطريقة ألفا-كرونباخ

مقياس جودة الحياة الوظيفية	عدد العينة	عدد البنود	معامل ثبات ألفا- كرونباخ
تحمل المسؤولية المهنية	١٠٤	١٠	٠.٧٩٦
الشعور بالانتماء المهني	١٠٤	١٠	٠.٨١٩
طبيعة السلوك القيادى	١٠٤	١٠	٠.٨٩٨
الاستقلالية والمشاركة فى إتخاذ القرارات	١٠٤	٩	٠.٨٠١
العلاقات الاجتماعية	١٠٤	٨	٠.٨٨٥
البيئة المادية	١٠٤	١٠	٠.٨٥٨
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	١٠٤	٨	٠.٨٤٧
المقياس ككل	١٠٤	٦٥	٠.٩٤٦

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل الثبات باستخدام ألفا-كرونباخ

للمقياس ككل، وأبعاده المختلفة جاءت مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى

(٠.٠١)، مما يؤكد أن المقياس بأبعاده يتميز بدرجة عالية من الثبات.

● إجراءات تطبيق البحث:

١. تحديد عينة البحث من معلمات الروضة بالمدارس الخاصة والتجريبية.
٢. تطبيق أدوات البحث على العينة السيكومترية والتأكد من صدقها وثباتها والإتساق الداخلي لها.
٣. تطبيق أدوات البحث على العينة الأساسية للتحقق من فروض البحث.
٤. تسجيل وتنظيم البيانات ومعالجتها إحصائياً للتحقق من صحة الفروض.
٥. عرض النتائج ومناقشتها.
٦. تقديم المقترحات والتوصيات في ضوء نتائج البحث.

● الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

- الصدق العاملي وصدق المقارنة لطرفية، التجزئة النصفية، ومعامل ألفا كرونباخ لحساب صدق وثبات المقاييس.
- الاتساق الداخلي للمقاييس، ومعامل ارتباط بيرسون.
- اختبار T-Test لحساب دلالة الفروق.
- المتوسطات، والانحراف المعياري، والتباين.
- تحليل التباين الأحادي.
- تحليل الانحدار.

نتائج البحث ومناقشتها:

أولاً: عرض نتيجة الفرض الأول:

"توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الروضة (عينة البحث) على مقياس الحيوية الذاتية ومتوسطات درجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية".

للتحقق من صحة هذا الفرض، قامت الباحثة بإيجاد معامل ارتباط بيرسون لتحديد ومعرفة العلاقة بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمة الروضة، كما هو موضح بالجدول الآتية:

جدول (١٨) معامل الارتباط بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط (r)	ع	م	ن	العامل المقاس
٠.٠١	٠.٥٩٨	١٢.٧٤٩	١٠٥.٠١	٨٨	مقياس الحيوية الذاتية
		١٩.٠٣٤	١٦٧.٧٠	٨٨	مقياس جودة الحياة الوظيفية

جدول (١٩) معامل الارتباط بين أبعاد الحيوية الذاتية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة

أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية							أبعاد مقياس الحيوية الذاتية
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	البيئة المادية للروضة	العلاقات الاجتماعية	الاستقلالية والمشاركة فى اتخاذ القرارات	طبيعة السلوك القيادى	الشعور بالانتماء المهنى	تحمل المسؤولية المهنية	
٠.٤٣١	٠.٤٣٧	٠.٤١١	٠.٤٧١	٠.٢٨١	٠.٣٧٧	٠.٥١٧	
٠.٤٢٥	٠.٤٧٤	٠.٣١٣	٠.٣٥٤	٠.٣١٩	٠.٤٥٩	٠.٦١١	
٠.٤٢٥	٠.٣٧٩	٠.٤٠١	٠.٣٧٤	٠.٣٠٣	٠.٣٩٥	٠.٤٤١	
٠.٣٧٢	٠.٣٥٩	٠.٢٩٥	٠.٣٨٠	٠.٤٠٨	٠.٣٠٤	٠.٥٠٦	

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (١٨، ١٩) تحقق الفرض الأول للبحث، حيث توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً، وموجبة (طردية) بين الحيوية الذاتية بأبعادها الفرعية وجودة الحياة الوظيفية بأبعادها، وقد جاءت هذه العلاقة دالة عند مستوى (٠.٠١)، وهذا يدل على أنه كلما ارتفع معدل الحيوية الذاتية لدى معلمة الروضة؛ ارتفع معدل جودة حياتها الوظيفية والعكس.

مناقشة نتيجة الفرض الأول:

وفق المعطيات المدونة فى جدول (١٨، ١٩) فإن نتيجة الفرض الأول جاءت منطقية، فتمتع معلمة الروضة بالحيوية الذاتية يعد عنصراً أساسياً وضرورياً فى تحقيق جودة حياتها الوظيفية، حيث تمكنها من تعزيز قدرتها على التكيف مع التحديات الوظيفية والتعامل معها إيجابياً، من ثم التحكم فى الذات وتوجيه الانتباه نحو تحقيق الأهداف الشخصية والوظيفية، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية على نحو فعال، وتعزيز التفاعل الإيجابى الفعال مع الأطفال والزملاء والرؤساء فى العمل. ها بالإضافة إلى أن تمتع المعلمة بالحيوية الذاتية يؤثر بصورة فعالة على أدائها المهنى ورضاها عن عملها مع الأطفال، ويمكنها من إدارة الإجهاد فى العمل ومواجهة التحديات المتعددة بمرونة وإبداع، والسعى نحو تحقيق الأهداف، والتفاعل مع بيئة العمل، الأمر الذى يسهم فى النهاية فى تحسين جودة حياتها الوظيفية.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة فى ضوء ما اتفقت عليه نتائج العديد من الدراسات، التى أكدت على ارتباط الحيوية الذاتية بالمتغيرات الإيجابية مثل (الرفاهية النفسية، الشعور بالسعادة، الشعور بالرضا عن الحياة، القدرة على التكيف وجودة العلاقات الاجتماعية، المهارات الحياتية والكفاءة الذاتية، الأمل) التى تسهم فى الإقبال

على الحياة بطاقة ونشاط، الأمر الذى يؤدي على تحقيق مستوى مرتفع من الأداء لدى الفرد النابع من الشعور الداخلى بالطمأنينة النفسية (Ryan and Fredrick, 1997؛ Miksza. Et ؛Ugur, et al., 2019؛ Uysal, et al., 2014؛ Akin. A., 2012؛ al., 2021؛ Beigy et al., 2010؛ Muyan and Bakalim, 2022).

كذلك أكدت دراسة (جاسم، ٢٠١٩) ودراسة (مفتاح، وكريرى، ٢٠٢٢) على أهمية الحيوية الذاتية فى حب الحياة والإقبال عليها بحماس، والرغبة فى معاشتها ومواجهة صعوباتها وتحدياتها بصلاية وصمود، وعليه فإن ارتباط الحيوية الذاتية بالجوانب الإيجابية فى شخصية الفرد يوضح أهمية علاقة تمتع معلمة الروضة بها بما يساعدها على تحقيق توافقها وجودة حياتها من جميع جوانبها، فإنها تمكنها من إدارة الإجهاد فى العمل، ومواجهة الصعاب والتحديات، والتوافق مع البيئة، الأمر الذى ينعكس إيجابياً على جودة حياتها الوظيفية، والعكس فإن افتقاد المعلمة للحياة الذاتية يقودها نحو التعب والضعف البدنى، وعدم الرغبة فى الاستمرار فى العمل، وعدم القدرة على تحمل المسئولية، وضعف القدرة على إتخاذ القرارات السليمة (أبو بشارة، ٢٠٢٢، ٢). وهذا ما أكدت عليه دراسة (Baumeister; Sicrertsen. Et al., 2016) حيث أكدت على أن غياب الحيوية الذاتية مرتبط بضعف الأداء والأخطاء، وبالتالي التأثير السلبى على العمل (Dodge et al., 2022). وعليه فالحياة الذاتية بالنسبة لمعلمة الروضة تمثل أحد الاقتدارات الإنسانية التى أصبح التمتع بها ضرورة فى عالم تتزايد فيه التحديات فى كافة مجالات الحياة، الأمر الذى يمكنها من مقاومة الأحداث الضاغطة المعاكسة والتعامل معها على نحو إيجابى وفعال، وإيداء كفاءة حياتية مهنية إيجابية. وعليه، فالحيوية الذاتية المتمثلة فى الحيوية (الذهنية- الجسمية- الانفعالية- الاجتماعية) تُعد بمثابة كلمة السر، والمفتاح الرئيسى لتحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة، حيث تمنحها القدرة على الإلهام والتحفيز للأطفال داخل بيئة العمل، والقيام بمسئولياتها المهنية المتعددة، الشعور بالانتماء المهني، والتفاعل الإيجابى، والتحمل فى وجه التحديات، والأداء الفعال فى بيئة التعلم، والإبداع والابتكار فى طرق التعليم والتعلم، القيام بمهام وأنشطة الحياة اليومية، وتحمل التعب والضغط الجسمية...، كل ذلك ينعكس ويسهم فى تحقيق جودة حياتها الوظيفية.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة فى ضوء أبعاد جودة الحياة الوظيفية، فهذه الأبعاد تسهم فى تهيئة المناخ الداعم للحياة الذاتية، وذلك عند ممارسة معلمة

الروضة السلوكيات الدالة عليها لتحقيق هذه الجودة، كما تمثل جودة الحياة الوظيفية المحصلة النهائية لتفاعل عاملين أساسيين، الأول يُمكن في المعلمة ومدى قدرتها على إدارة مهاراتها الذاتية في تنفيذ متطلبات العمل مع الأطفال بإتقان، والآخر يُمكن في مدى توافر بيئة عمل مواتية تُمكنها من تقديم أقصى ما لديها من أجل الارتقاء بالعمل.

وعليه، فإن الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة تعد مؤشراً لجودة حياتها الوظيفية، وجودة الحياة الوظيفية تُعد المناخ والبيئة التي تعزز وتنمي الحيوية الذاتية لديها. وكلا المتغيرين يكون نتيجة تفاعل متعدد الأبعاد، يسهم في الحفاظ على التوازن الشخصي والمهني لمعلمة الروضة، فكلا منهما يؤثر ويتأثر بالآخر ويساهم في تحقيق الرفاهية النفسية للمعلمة، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Cheung et al., 2020) التي أظهرت نتائجها وجود عوامل تتعلق بجودة حياة العمل تساهم في تحقيق الرفاهية النفسية لمعلمي رياض الأطفال في هونج كونج، ودراسة (Ryan and Fredrick, 1997)، التي أكدت على دور الحيوية الذاتية في الشعور بالرفاهية النفسية، كما أكدت دراسة (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001)، التي أكدت على دور الحيوية الذاتية في الشعور بالرفاهية النفسية، كما أكدت دراسة (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001) على هذا التأثير المتبادل للحياة الوظيفية، وجودة الحياة الوظيفية، حيث أشارت إلى أن الانقراض للحياة الوظيفية يؤدي على زيادة المعاناة خاصة في بيئات التعليم والعمل، حيث يسبب ذلك في زيادة العبء الذاتي والإجهاد، والشعور بالاستنزاف الانفعالي وإنخفاض إدراك الإنجازات الشخصية من ثم انهيار العزيمة وإنخفاض مصادر الطاقة الانفعالية والبنية والذهنية والاجتماعية المتاحة (ياسين، ٢٠٢٢، ٧٨).

وعليه، فإن هناك قاسم مشترك بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية، فكلاهما يعززان القدرة على التكيف مع التحديات، وتعزيز الرفاهية النفسية والمهنية من ثم القدرة على التحكم في الذات وتوجيه الانتباه والطاقة نحو تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات التي أكدت على إرتباط الحيوية الذاتية بالجوانب الإيجابية لدى الفرد، والتي يتعلق البعض منها بالأداء والمناخ

المهني، ومن هذه الدراسات Akin, A., 2012; Ryan and Fredrick, Cheung et al., ؛Uaur et al., 2019 ؛Mahmoud et al., 2015 ؛1997) (Stuart- ؛Muyan and Bakalim, 2022 ؛Msza, et al., 2021 ؛2020 Edards, 2022 (العامري، ٢٠١٧؛ بن جلول، ولوكيا، ٢٠١٨؛ جاسم، ٢٠١٩؛ مفتاح، وكريزي، ٢٠٢٢.

ثانياً: عرض نتائج الفرض الثاني:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الروضة (عينة البحث) في مقياس الحيوية الذاتية وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير (نوع الروضة- التخصص- الخبرة- المؤهل- الحالة الاجتماعية- العمر).
للتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة على مقياس الحيوية الذاتية تبعاً لمتغير (نوع الروضة- التخصص- المؤهل- الحالة الاجتماعية). كما قامت باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه (One way. Anova) للكشف عن دلالة الفروق بين معلمات الروضة في الحيوية الذاتية تبعاً لمتغيري (الخبرة- العمر)، والجداول الآتية توضح ذلك.

جدول (٢٠) دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الحيوية الذاتية

تبعاً لمتغير نوع الروضة

أبعاد الحيوية الذاتية	نوع الروضة	ن	م	ع	ت	دلالة (ت)
الحيوية الذهنية	تجريبي	٤٦	٢٧.٦٥	٣.٤٠١	٠.٥٨٠	غير دالة
	خاص	٤٢	٢٨.٠٧	٣.٣٦٧		
الحيوية الجسمية	تجريبي	٤٦	٢٢.٩٨	٤.١١٨	١.٤٤٢	غير دالة
	خاص	٤٢	٢٤.٢١	٣.٩٠٥		
الحيوية الانفعالية	تجريبي	٤٦	٢٧.٥٩	٣.٧٣٩	٠.٤٩٧	غير دالة
	خاص	٤٢	٢٨.٠٠	٤.٠٦١		
الحيوية الاجتماعية	تجريبي	٤٦	٢٥.٣٥	٤.٣٥٧	١.١١٥	غير دالة
	خاص	٤٢	٢٦.٣١	٣.٦٦٦		
مقياس الحيوية الذاتية ككل	تجريبي	٤٦	١٠٣.٥٧	١٢.٢٣٤	١.١١٥	غير دالة
	خاص	٤٢	١٠٦.٦٠	١٣.٢٥٦		

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات معلمات الروضة (عينة البحث) تبعاً لمتغير نوع الروضة على مقياس الحيوية الذاتية وأبعادها، وهذا يعني أن كلاً من المعلمات في المدارس التجريبية والخاصة لا يختلفون في درجة إمتلاك الحيوية الذاتية.

جدول (٢١) دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة على مقياس الحيوية الاتية تبعاً لمتغير التخصص

أبعاد الحيوية الذاتية	التخصص	ن	م	ع	ت	دلالة (ت)
الحيوية الذهنية	رياض أطفال	٦٢	٢٧.٨٧	٣.٣٢٦	٠.٠٠٨	غير دالة
	تخصص آخر	٢٦	٢٧.٨١	٣.٥٤٤		
الحيوية الجسمية	رياض أطفال	٦٢	٢٣.٢٩	٤.٠٣٨	٠.٩٩٦	غير دالة
	تخصص آخر	٢٦	٢٤.٢٣	٤.٠٥٣		
الحيوية الانفعالية	رياض أطفال	٦٢	٢٧.٦٣	٣.٨٨٥	٠.٥٧٧	غير دالة
	تخصص آخر	٢٦	٢٨.١٥	٣.٩١٦		
الحيوية الاجتماعية	رياض أطفال	٦٢	٢٥.٤٧	٤.٢٣٠	١.٢١٧	غير دالة
	تخصص آخر	٢٦	٢٦.٦٢	٣.٥٢٢		
مقياس الحيوية الذاتية ككل	رياض أطفال	٦٢	١٠٤.٢٦	١٢.٣١٧	٠.٨٥٥	غير دالة
	تخصص آخر	٢٦	١٠٦.٨١	١٣.٨١٠		

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات معلمات الروضة (عينة البحث) تبعاً لمتغير التخصص على مقياس الحيوية الذاتية وأبعادها، وهذا يعني أن كلاً من المعلمات المتخصصات والغير متخصصات لا يختلفون في درجة التمتع بالحيوية الذاتية.

جدول (٢٢) دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة على مقياس الحيوية الذاتية تبعاً لمتغير المؤهل

أبعاد الحيوية الذاتية	المؤهل	ن	م	ع	ت	دلالة (ت)
الحيوية الذهنية	جامعى	٦٩	٢٧.٨٠	٣.١٥٦	٠.٢٩١	غير دالة
	فوق جامعى	١٩	٢٨.٠٥	٤.١٥٦		
الحيوية الجسمية	جامعى	٦٩	٢٣.٤٣	٣.٩٥٠	٠.٥٨٨	غير دالة
	فوق جامعى	١٩	٢٤.٠٥	٤.٤٤١		
الحيوية الانفعالية	جامعى	٦٩	٢٧.٩١	٣.٨٦١	٠.٥٩٢	غير دالة
	فوق جامعى	١٩	٢٧.٣٢	٤.٠١٥		
الحيوية الاجتماعية	جامعى	٦٩	٢٥.٨٧	٤.٠٢٢	٠.٢٧٦	غير دالة
	فوق جامعى	١٩	٢٥.٥٨	٤.٢٤٧		
مقياس الحيوية الذاتية ككل	جامعى	٦٩	١٠٥.٠١	١٢.٢٦١	٠.٥٢١	غير دالة
	فوق جامعى	١٩	١٠٥.٠٠	١٤.٧٥٤		

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات معلمات الروضة (عينة البحث) تبعاً لمتغير المؤهل على مقياس الحيوية الذاتية وأبعادها، وهذا يعني أن كلاً من المعلمات ذات المؤهل الجامعي وفوق الجامعي لا يختلفون في درجة التمتع بالحيوية الذاتية.

جدول (٢٣) دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة على مقياس الحيوية الذاتية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

أبعاد الحيوية الذاتية	الحالة الاجتماعية	ن	م	ع	ت	دلالة (ت)
الحيوية الذهنية	متزوجة	٦٢	٢٨.٠٢	٣.٢١٦	٠.٧٠٢	غير دالة
	غير متزوجة	٢٦	٢٧.٤٦	٣.٧٥٥		
الحيوية الجسمية	متزوجة	٦٢	٢٣.٦٦	٤.٠١٦	٠.٣٣٢	غير دالة
	غير متزوجة	٢٦	٢٣.٣٥	٤.١٧٦		
الحيوية الانفعالية	متزوجة	٦٢	٢٨.١١	٣.٥٩٠	١.٢٣٢	غير دالة
	غير متزوجة	٢٦	٢٧.٠٠	٤.٤٧٢		
الحيوية الاجتماعية	متزوجة	٦٢	٢٥.٩٨	٤.٠٣٩	٠.٦٣١	غير دالة
	غير متزوجة	٢٦	٢٥.٣٨	٤.١١٩		
مقياس الحيوية الذاتية ككل	متزوجة	٦٢	١٠٥.٧٧	١٢.٢٤٠	٠.٨٦٦	غير دالة
	غير متزوجة	٢٦	١٠٣.١٩	١٣.٩٧١		

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات معلمات الروضة (عينة البحث) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية على مقياس الحيوية الذاتية وأبعادها، وهذا يشير إلى أن كلاً من المعلمات المتزوجات وغير المتزوجات لا يختلفون في درجة امتلاك الحيوية الذاتية.

جدول (٢٤) دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة على مقياس الحيوية الذاتية تبعاً لمتغير الخبرة

أبعاد الحيوية الذاتية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الحيوية الذهنية	بين المجموعات	١١.٣٨٨	٢	٥.٦٩٤	٠.٤٩٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٩٧٧.٦٩٢	٨٥	١١.٥٠٢		
	المجموع	٩٨٩.٠٨٠	٨٧			
الحيوية الجسمية	بين المجموعات	٨٣.٢٤٣	٢	٤١.٦٢٢	٢.٦٤٣	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣٣٨.٣٤٨	٨٥	١٥.٧٤٥		
	المجموع	١٤٢١.٥٩١	٨٧			
الحيوية الانفعالية	بين المجموعات	١٥.٧٥٣	٢	٧.٨٧٦	٠.٥١٨	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٩٣.١٤٥	٨٥	١٥.٢١٣		
	المجموع	١٣٠٨.٨٩٨	٨٧			
الحيوية الاجتماعية	بين المجموعات	٥١.٢٢٠	٢	٢٥.٦١٠	١.٥٨٤	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣٧٤.٤٩٦	٨٥	١٦.١٧١		
	المجموع	١٤٢٥.٧١٦	٨٧			
مقياس الحيوية الذاتية ككل	بين المجموعات	٥٠.٦٠٥٧	٢	٢٥٣.٠٢٨	١.٥٧٧	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣٦٣٤.٩٣٢	٨٥	١٦٠.٤١١		
	المجموع	١٤١٤٠.٩٨٩	٨٧			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة النسبة الفئوية صغيرة وغير دالة إحصائياً حيث أن النسبة الغائبة الجدولية (ف ج) (٢، ٨٥، ٠.٠٥) = ٣.١١، أي أن قيمة (ف) المحسوبة أقل من قيمة (ف) الجدولية، وعليه يشير هذا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين درجات معلمات الروضة (عينة البحث) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في المجموعات الثلاث (أقل من خمس سنوات، بين ٥ : ١٠ سنوات، أكثر من عشر سنوات) على مقياس الحيوية الذاتية بأبعاده، وتعني هذه النتيجة أن الحيوية الذاتية لدى معلمة الروضة لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة.

جدول (٢٥) دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة على مقياس الحيوية الذاتية تبعاً لمتغير العمر

أبعاد الحيوية الذاتية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الحيوية الذهنية	بين المجموعات	٢٨.٧٠٥	٢	١٤.٣٥٢	١.٢٧٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٩٦٠.٣٧٥	٨٥	١١.٢٩٩		
	المجموع	٩٨٩.٠٨٠	٨٧			
الحيوية الجسمية	بين المجموعات	٦٠.٤٠٠	٢	٣٠.٢٠٠	١.٨٨٦	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣٦١.١٩٠	٨٥	١٦.٠١٤		
	المجموع	١٤٢١.٥٩١	٨٧			
الحيوية الانفعالية	بين المجموعات	٥٤.٤١٦	٢	٢٧.٢٠٨	١.٨٤٤	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٥٤.٤٨٢	٨٥	١٤.٧٥٩		
	المجموع	١٣٠٨.٨٩٨	٨٧			
الحيوية الاجتماعية	بين المجموعات	٤٣.٢٣٤	٢	٢١.٦١٧	١.٣٢٩	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣٨٢.٤٨٢	٨٥	١٦.٢٦٤		
	المجموع	١٤٢٥.٧١٦	٨٧			
مقياس الحيوية الذاتية ككل	بين المجموعات	٦٩١.٩٢٣	٢	٣٤٥.٩٦٢	٢.١٨٧	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣٤٤٩.٠٦٥	٨٥	١٥٨.٢٢٤		
	المجموع	١٤١٤٠.٩٨٩	٨٧			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) غير دالة إحصائياً، حيث أن (ف) الجدولية (٢، ٨٥، ٠.٠٥) = ٣.١١، أي أن قيمة (ف) المحسوبة أقل من قيمة (ف) الجدولية، ويشير ذلك إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين درجات معلمات الروضة (عينة البحث) تبعاً لمتغير العمر في المجموعات الثلاث (أقل من ٢٥ سنة، من ٢٥-٣٥ سنة، أكثر من ٣٥ سنة) على مقياس الحيوية الذاتية بأبعاده، وتعني هذه النتيجة أن العمر لا يؤثر على مستوى امتلاك معلمة الروضة للحيوية الذاتية، فهي لها أهمية كبرى للمعلمة بغض النظر عن العمر.

مناقشة نتائج الفرض الثانى:

يتضح من جدول (٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين معلمات الروضة (عينة البحث) فى الحيوية الذاتية تعزو لمتغير (نوع الروضة- التخصص- المؤهل- الحالة الاجتماعية- الخبرة- العمر).

تفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الحيوية الذاتية هى حالة وليست سمة ثابتة، وإختلاف هذه المتغيرات لا يؤثر على الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة، فطبيعة عملها مع الأطفال تجعلها أكثر احتياجاً لتجديد نشاط طاقاتها وأخلاقها بما يُمكنها من تحقيق جدارتها المهنية، فمعلمة الروضة بما تتمتع به من حيوية ذاتية تعكس مستوى طاقاتها المنبعث من ذاتها كوسيلة تُمكنها وتساعد على مواصلة الحياة والتكيف معها، والإقبال عليها بهمة ونشاط، والتحرر من الضغوط والتحديات والصراعات ومواجهتها بصلاية وصمود، مما يدفعها نحو الفاعلية والأداء المتميز فى كافة الجوانب. فهذه النتيجة تشير إلى إدراك معلمة الروضة لما تتمتع به من حيوية ذاتية تُمكنها من إدارة الإجهاد فى العمل ومواجهة الصعوبات، والسعى نحو تحقيق الأهداف، والتكيف مع البيئة، مما ينعكس على أدائها بالإيجاب، وذلك بغض النظر عن تخصصها أو مؤهلها أو حالتها الاجتماعية أو عمرها وخبرتها أو الروضة التى تعمل بها. كما يمكن تفسير نتيجة هذا الفرض فى ضوء أن جميع أفراد العينة على إختلاف تخصصاتهم، خبرتهم، وعمرهم، ومؤهلم، وحالتهم الاجتماعية، الروضة التى يعملون بها، جميعهم ينتمون ويعملون فى نفس الحقل التعليمى والتربوى، ومع نفس الفئة العمرية من أطفال الروضة، كما أنهم يتعرضون لنفس التحديات والضغوط، الأمر الذى دفعهم نحو الإقبال على الحياة بجد ومثابرة، والفاعلية والأصالة فى التعامل مع المشكلات التى تواجههم، والتخطيط الجيد للأمور، والقيام بمهام وأنشطة الحياة اليومية وتحمل المتاعب والضغوط الجسمية، وإدارة الانفعالات وامتلاك نظرة تفاؤلية للحياة، والتجاوب الاجتماعى والقدرة على التأثير فى الآخرين والتفاعل معهم.

كذلك يمكن القول أن الحيوية الذاتية ليست من خصائص عمر محدد أو تخصص ومؤهل معين أو عند ذوى خبرة معينة أو ينتمون لمجتمع معين... وإنما هى مجموعة من المكونات تعمل مجتمعة فى كل متكامل لتحقيق امتلاك الفرد لمقومات التحمس والإقبال على الحياة بفاعلية من ثم تحقيق الرضا عن الذات والشعور بالسعادة.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن مهنة معلمة الروضة تدعم مكونات الحيوية الذاتية، وممارسة السلوكيات الدالة عليها، خاصة أنها اختارت مجال عملها مع الأطفال بناءً على اتجاهاتها وميولها، الأمر الذي ساهم في إعطاء الفرصة لظهور هذه الحيوية الذاتية لديها بغض النظر عن المتغيرات المتعددة، كما أن طبيعة المهنة كمعلمة رياض أطفال تتطلب منها إمتلاك طاقة عقلية تمكنها من اليقظة والتفكير المرن المتزن، والفاعلية والتعامل مع الصعوبات والتحديات التي تواجهها، وتحمل المتاعب والضغط الجسمية، والقيام بأنشطة الحياة اليومية، وإمتلاك طاقة إنفعالية تمكنها من الشعور بالسعادة والحماس والتعايش مع الخبرات الانفعالية بإيجابية، وإمتلاك طاقة اجتماعية تمكنها من التجاوب الاجتماعي، فمعلمة الروضة في حاجة إلى امتلاك مثل هذه الطاقات لمواجهة متطلبات وإحتياجات هذه المهنة بغض النظر عن عمرها وتخصصها ومؤهلاتها وخبراتها.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية التقرير الذاتي (Deci and Ryan, 1985) التي فسرت الحيوية الذاتية على أنها تمثل انعكاساً لتحقيق الذات، من خلال ما تعطيه للفرد من سلطات للتعبير عن كافة جوانب أدائه، والتصرف بهمة ونشاط، وتجعله يتعامل مع تحديات الحياة المختلفة بصورة إيجابية، فهي الباعث نحو الاندفاع الداخلى الإيجابي نحو الحياة، والتي تجعل للفرد قيمة ومعنى، مما يدفعه على القيام بالأنشطة المتنوعة بهمة وتحمس بغض النظر عن عمره أو تخصصه أو خبرته.. إلخ، فالنظرية لم تخصص فئة معينة دون غيرها. كذلك نظرية (Ryan and Frederick, 1997) التي فسرت الحيوية الذاتية على أنها الجانب الدينامي الذي يدفع الفرد نحو إنجاز أعماله الهادفة، واستخدام إرادته الحقيقية في القيام بمهام حياته اليومية.

كذلك يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء بعض العوامل التي تبدو مهيئة ومساعدة على إظهار السلوكيات الدالة على الحيوية الذاتية لدى معلمات الروضة بغض النظر عن متغيرات التخصص، والمؤهل،... منها وجود عوامل محفزة تعزز الحيوية الذاتية لدى المعلمات مثل الدعم والمساندة الاجتماعية سواء على المستوى الشخصي أو المهني، كذلك تحفيز التفاعل وتبادل الأفكار، تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص، تحقيق الاستقلالية والمشاركة في صنع القرارات، مما يسهم في تحقيق التوازن بين المعلمات في الحيوية الذاتية.. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (جاسم، ٢٠١٩) التي أكدت نتائجها على عدم وجود تأثير لسنوات الخبرة على

الحيوية الذاتية لمعلمي محافظة بغداد ودراسة (ياسين، ٢٠٢٢) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في الحيوية الذاتية لدى طلبة الجامعة ترجع إلى النوع أو التخصص أو المستوى الاقتصادي الاجتماعي.

ثالثاً: عرض نتيجة الفرض الثالث:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الروضة (عينة البحث) في مقياس جودة الحياة الوظيفية وأبعاده تبعاً لمتغير (نوع الروضة- التخصص- الخبرة- المؤهل- الحالة الاجتماعية- العمر).

للتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة على مقياس جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير (نوع الروضة- التخصص- المؤهل- الحالة الاجتماعية)، كما تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه Oneway Anora للكشف عن دلالة الفروق بين معلمات الروضة في جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغيري (الخبرة- العمر). والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٦) دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة على مقياس جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغيرات (نوع الروضة- التخصص- المؤهل- الحالة الاجتماعية)

المتغيرات	أبعاد المقياس	تحمل المسؤولية المهنية	الشعور بالانتماء المهني	طبيعة السلوك القيادي	الاستقلالية والمشاركة في القرارات	العلاقات الاجتماعية	البيئة المادية	التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية	المقياس ككل
نوع الروضة	٤٦ = ن								
	تجريبي	م ٢٧.٠٢	م ٢٩.٠٧	م ٢٦.٥٤	م ٢٣.٨٩	م ٢١.٣٩٨	م ٢١.٦١	م ١٧.٢٠	م ١٦٧.٣٠
	ع ٣٠.٢٢	ع ١.٨٧٩	ع ٣.٩٦٥	ع ٢.٩٧٦	ع ٢.٩٣٢	ع ٤.٨٨٨	ع ٣.٧١٦	ع ١٧.٥٤٧	
خاصة	٤٢ = ن								
	م ٢٨.١٢	م ٢٩.١٩	م ٢٥.٣٨	م ٢٢.٨٣	م ٢٠.٤٣	م ٢٤.٣٣	م ١٧.٨٦	م ١٦٨.١٤	
	ع ٢٥.٣٩	ع ١.٧٨٤	ع ٥.٠٧٥	ع ٣.٥٥٤	ع ٣.٧٠٣	ع ٤.٥٦٢	ع ٤.٢٩٨	ع ٢٠.٧٤٨	
	ت = ١.٨٣	ت = ٠.٣٢٠	ت = ١.٢٠٣	ت = ١.٥١٩	ت = ٢.١٨٦	ت = ٢.٩٦٩	ت = ٠.٧٦٤	ت = ٠.٢٠٥	
رياض أطفال	٦٢ = ن								
	م ٢٧.٢٦	م ٢٩.٠٨	م ٢٥.٧٤	م ٢٣.٥٦	م ٢١.٢٧	م ٢٢.٠٥	م ١٧.١٥	م ١٦٦.١١	
	ع ٢٩.٩١	ع ١.٧١١	ع ٤.٣٧٩	ع ٣.١٩٦	ع ٣.٢٣٠	ع ٤.٩٧٠	ع ٣.٩٤٢	ع ١٨.٣٨٨	
تخصص آخر	٢٦ = ن								
	م ٢٨.٢٣	م ٢٩.٢٣	م ٢٦.٥٨	م ٢٢.٩٦	م ٢١.١٥	م ٢٤.٩٦	م ١٨.٣٨	م ١٧١.٥٠	
	ع ٢٣.٥٥	ع ٢.١٠٣	ع ٤.٩٤١	ع ٣.٥٢٧	ع ٣.٨٢٣	ع ٤.١٤٢	ع ٤.٢٣٤	ع ٢٠.٣٦١	
	ت = ١.٤٧٦	ت = ٠.٣٥٠	ت = ٠.٧٨٥	ت = ٠.٧٨٢	ت = ٠.١٥١	ت = ٢.٦٢٨	ت = ١.٣١٧	ت = ١.٢١٥	
جامعي	٦٩ = ن								
	م ٢٧.٧١	م ٢٩.٠٧	م ٢٥.٩٠	م ٢٣.١٩	م ٢١.٣٠	م ٢٣.٢٠	م ١٧.٨١	م ١٦٨.١٩	
	ع ٢٨.٦٠	ع ١.٦٩٢	ع ٤.٥٧٣	ع ٣.٢٦٠	ع ٣.٣٤٤	ع ٥.١٢١	ع ٤.٠٤١	ع ١٩.٢٢٧	
المؤهل	١٩ = ن								
	م ٢٦.٩٥	م ٢٩.٣٢	م ٢٦.٣٢	م ٢٤.١١	م ٢١.٠٠	م ٢١.٨٤	م ١٦.٤٢	م ١٦٥.٩٥	
	ع ٢٧.٥٨	ع ٢.٢٨٦	ع ٤.٥٢٢	ع ٣.٣٨١	ع ٣.٦٥١	ع ٣.٩٤٨	ع ٣.٩٧٧	ع ١٨.٧١٩	
	ت = ١.٠٣٧	ت = ٠.٥١٣	ت = ٠.٣٥٣	ت = ١.٠٧٧	ت = ٠.٣٤٤	ت = ١.٠٧٢	ت = ١.٣٣٣	ت = ٠.٤٥٢	

المتغيرات	أبعاد المقياس	تحمل المسؤولية المهنية	الشعور بالانتماء المهني	طبيعة السلوك القيادي	الاستقلالية والمشاركة في القرارات	العلاقات الاجتماعية	البيئة المادية	التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية	المقياس ككل	الحالة الاجتماعية	
										متزوجة	غير متزوجة
ن = ٦٢											
	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م
	ع	ع	ع	ع	ع	ع	ع	ع	ع	ع	ع
ن = ٢٦											
	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م
	ع	ع	ع	ع	ع	ع	ع	ع	ع	ع	ع
	ت = ٠.٠١	ت = ٠.٠١	ت = ٠.٠١	ت = ٠.٠١	ت = ٠.٠١	ت = ٠.٠١	ت = ٠.٠١	ت = ٠.٠١	ت = ٠.٠١	ت = ٠.٠١	ت = ٠.٠١

ت = ٢.٢.٦٣ عند مستوى (٠.٠١) ت = ١.٩٩ عند مستوى (٠.٠٥)

جدول (٢٧) دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة على مقياس جودة الحياة الوظيفية تبعاً

لمتغير الخبرة

المتغير	مصطلح التباين	تحمل المسؤولية المهنية	الشعور بالانتماء المهني	طبيعة السلوك القيادي	الاستقلالية والمشاركة في القرارات	العلاقات الاجتماعية	البيئة المادية	التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية	المقياس ككل
مجموع المربعات	بين المجموعات	١٤.٢٧٠	١٠.٣١٩	٢٢.٠٦٣٧	٢٠.٦٦٥	٨٤.٨٨٣	٤٥.٠٣٥	٩.٧٩٩	٧٧٨.٢٨٧
	داخل المجموعات	٦٨٧.٥٤٨	٢٧٩.٣٠٦	١٥٧٢.٣٥١	٩٢٠.١٩٩	٩١٧.١٠٦	٢.٠٤٦.٢٣٨	١٤١٤.١٩٠	٣٠٧٤٢.٠٣١
	المجموع	٧٠١.٨١٨	٢٨٩.٦٢٥	١٧٩٢.٩٨٩	٩٤٠.٨٦٤	١٠٠١.٩٨٩	٢.٠٩١.٢٧٣	١٤٢٣.٩٨٩	٣١٥٢٠.٣١٨
درجات الحرية	بين المجموعات	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢
	داخل المجموعات	٨٥	٨٥	٨٥	٨٥	٨٥	٨٥	٨٥	٨٥
	المجموع	٨٧	٨٧	٨٧	٨٧	٨٧	٨٧	٨٧	٨٧
متوسط المربعات	بين المجموعات	٧.١٣٥	٥.١٦٠	١١.٠٣١٩	١٠.٣٣٣	٤٢.٤٤١	٢٢.٥١٧	٤.٨٩٩	٣٨٩.١٤٣
	داخل المجموعات	٨.٠٨٩	٣.٢٨٦	١٨.٤٩٨	١٠.٨٢٦	١٠.٧٨٩	٢٤.٠٧٣	١٦.٦٣٨	٣٦١.٦٧١
	ف	٠.٨٨٢	١.٥٧٠	٥.٩٦٤	٠.٩٥٤	٣.٩٣٤	٠.٩٣٥	٠.٢٩٤	١.٠٧٦
الدلالة	غير دالة	غير دالة	دالة	غير دالة	غير دالة	دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة

ف ج (٢، ٨٥، ٠.٠٥) = ٣.١١

يشير جدول (٢٧) إلى وجود فروق في بعد (طبيعة السلوك القيادي- العلاقات الاجتماعية) فقط تبعاً لمتغير الخبرة، وعدم وجود فروق في جودة الحياة الوظيفية بوجه عام على المقياس ككل لدى أفراد العينة، ولمعرفة اتجاه الفروق في هذين البعدين، قامت الباحثة بإجراء اختبار شيفية البعدى للمقارنات المتعددة (Scheffetest) كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢٨) اختبار شفاه البعدي للفروق بين معلمات الروضة في بعدي (السلوك القيادي - العلاقات الاجتماعية) تبعاً لمتغير الخبرة

أبعاد جودة الحياة	الفروق بين المتوسطات		
	أقل من خمس سنوات	من (١٠-٥) سنوات	أكثر من عشر سنوات
	ن=١٧، م=٢.٧٦	ن=١٨، م=٢٦.٥٠	ن=٥٣، م=٢٦.٨٥
طبيعة السلوك القيادي	أقل من خمس سنوات م: ٢٢.٧٦		
	من (١٠-٥) سنوات م= ٢٦.٥٠	*٣.٧٥٣	
	أكثر من عشر سنوات م= ٢٦.٥	*٤.٠٨٤	٠.٣٨٩
العلاقات الاجتماعية	أقل من خمس سنوات م= ١٩.٢٤		
	من (١٠-٥) سنوات م= ٢١.٨٣	*٢.٥٩٨	
	أكثر من عشر سنوات م= ٢١.٦٨	*٢.٤٤٤	٠.١٥٤

* دالة عند مستوى (٠.٠٥)

جدول (٢٩) دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة على مقياس جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير العمر

المتغير	مصدر التباين	تحمل المسؤولية المهنية	التشعور بالانتماء المهني	طبيعة السلوك القيادي	الاستقلالية والمشاركة في القرارات	العلاقات الاجتماعية	البيئة المادية	التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية	المقاييس ككل
مجموع المربعات	بين المجموعات	٢٧.٥٥٦	٠.١٦٧	١١٥.٦٠٢	١.٣١٦	٥٠.٦٤٩	٧٩.١٦٦	١٢.١٧٣	٩.٥٢١
	داخل المجموعات	٦٧٤.٢٦٢	٢٨٩.٤٥٨	١٦٧٧.٣٨٧	٩٣٩.٥٤٨	٩٥١.٣٣٩	٢٠١٢.١٠٧	١٤١١.٨١٥	٣١٥١٠.٧٩٨
	المجموع	٧٠١.٨١٨	٢٨٩.٦٢٥	١٧٩٢.٩٨٩	١٧٩٢.٩٨٩	١٠٠١.٩٨٩	٢٠٩١.٢٧٣	١٤٢٢.٩٨٩	٣١٥٢٠.٣١٨
درجات الحرية	بين المجموعات	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢
	داخل المجموعات	٨٥	٨٥	٨٥	٨٥	٨٥	٨٥	٨٥	٨٥
	المجموع	٨٧	٨٧	٨٧	٨٧	٨٧	٨٧	٨٧	٨٧
متوسط المربعات	بين المجموعات	١٣.٧٧٨	٠.٠٨٣	٥٧.٨٠١	٠.٦٥٨	٢٥.٣٢٥	٣٩.٥٨٣	٦.٠٨٧	٤.٧٦٠
	داخل المجموعات	٧.٩٣٢	٣.٤٠٥	١٩.٧٣٤	١١.٠٥٤	١١.١٩٢	٢٣.٦٧٢	١٦.٦١٠	٣٧٠.٧١٥
	ف*	١.٧٣٧	٠.٠٢٤	٢.٩٢٩	٠.٠٦٠	٢.٢٦٣	١.٦٧٢	٠.٣٦٦	٠.٠١٣
الدلالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة

* ف ج (٢، ٨٥، ٠.٠٥) = ٣.١١

يتضح من جدول (٢٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمات الروضة في جودة الحياة الوظيفية وأبعادها تبعاً لمتغير (نوع الروضة فيما عدا بعدي العلاقات الاجتماعية والبيئية المادية كان هناك فروق - التخصص فيما عدا بعد البيئة المادية كان هناك فروق، كما يتضح من الجدول أن هناك فروق دالة إحصائية بين معلمات الروضة في جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، فيما عدا أبعاد (الاستقلالية والمشاركة في اتخاذ القرارات - العلاقات الاجتماعية - تحمل المسؤولية) لم يكن هناك فروق في هذه الأبعاد.

ويتضح من جدول (٢٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمات الروضة في جودة الحياة الوظيفية وأبعادها تبعاً لمتغير الخبرة فيما عدا بعد (طبيعة السلوك القيادي- العلاقات الاجتماعية) كان هناك فروق.

كما يتضح من جدول (٢٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمات الروضة في جودة الحياة الوظيفية وأبعادها تبعاً لمتغير العمر.

ويشير الجداول الثلاث (٢٦، ٢٧، ٢٩) عدم وجود فروق بين معلمات الروضة في جودة الحياة الوظيفية ككل تبعاً لمتغير (نوع الروضة- التخصص- المؤهل- الخبرة- العمر)، ووجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح متوسط درجات المعلمات المتزوجات. وعليه، لا تختلف جودة الحياة الوظيفية لدى معلمات الروضة باختلاف نوع الروضة، والتخصص، والمؤهل والخبرة، في حين تختلف جودة الحياة الوظيفية لدى معلمات الروضة باختلاف الحالة الاجتماعية (متزوجة- غير متزوجة).

مناقشة نتائج الفرض الثالث:

- **جودة الحياة الوظيفية و متغير (نوع الروضة- التخصص- المؤهل- الخبرة- العمر):** يشير جدول (٢٦، ٢٧، ٢٩) إلى أن جودة الحياة الوظيفية لدى معلمات الروضة (عينة البحث) لا تختلف باختلاف (نوع الروضة أو التخصص أو المؤهل أو الخبرة أو العمر) بوجه عام على الدرجة الكلية للمقياس وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدة عوامل يمكن إجمالها فيما يلي:

- تشابه البيئة الوظيفية وظروف العمل داخل الروضات، فالروضات على اختلاف أنواعها تعد بيئة وظيفية شاملة لعدد من العوامل تسهم معاً في توحيد جودة الحياة الوظيفية للمعلمات (فرص التفاعل- الدعم الاجتماعي- التطوير المهني- الانتماء المهني- المسؤولية المهنية- المساهمة في صنع القرارات- السلوك القيادي- التوازن بين الحياة المهنية والشخصية...) فهذه العوامل مجتمعة تسهم في جودة الحياة الوظيفية للمعلمات، وتمكنهم من تكوين هوية تنظيمية موحدة، بصرف النظر عن نوع الروضة أو تخصص المعلمة ومؤهلاتها وخبرتها وعمرها.

- تشابه التحديات والصعوبات التي تواجه المعلمات، وتأثير ثقافة بيئة الروضة وإدارتها والتي تهدف جميعها إلى توفير بيئة عمل مناسبة لمعلمة الروضة لضمان استمرارية نجاح الروضة في تقديم خدماتها المتعددة.
- وجود مبادئ تربوية مشتركة بين المعلمات على إختلاف تخصصاتهم ومؤهلاتهم وخبرتهم وعمرهم يسعون نحو تحقيقها لإكساب طفل الروضة الخصائص الإنسانية المستهدفة، والخبرات والمعارف والمهارات المتنوعة، هذا بالإضافة إلى تشابه العوامل الداخلية في بيئة العمل بالروضات مثل التحديات التربوية والتعليمية والتي تكون مماثلة لدى جميع المعلمات على نحو سواء.
- إلتزام المعلمات على نحو سواء بإحتضان أهداف الروضة وقيمها، والرغبة في الحفاظ على عضويتها فيها، بغض النظر عن إختلاف نوع الروضة أو التخصص أو المؤهل أو الخبرة أو العمر، فإن هذا الإلتزام يساعدها على زيادة الجهد والعمل الجاد من ثم تحقيق الرضا (Akar, 2018,171).
- السياسات التنظيمية داخل الروضات التي تعزز من فرص المساواة والتكافؤ بين المعلمات، فالتعامل داخل الروضات يكون بنفس الدرجة من حيث توفير فرص متساوية ومساوية من الدعم والتقدير لجميع المعلمات بغض النظر عن تخصصاتهم أو مؤهلهم أو العمر أو الخبرة.
- انتماء جميع معلمات الروضة (عينة البحث) لمجال مهني واحد، له أهداف محددة واضحة، يخضع لنفس القوانين والإجراءات في ضوء فلسفة وزارة التربية والتعليم، بغض النظر عن (نوع الروضة- التخصص- المؤهل- العمر- الخبرة)، الأمر الذي جعلهم يميلون إلى الشعور بنفس المستوى من جودة الحياة الوظيفية، وتبنى سلوكيات المواطنة التنظيمية مثل تحمل المسؤولية المهنية، والشعور بالانتماء المهني، والمشاركة وإتخاذ القرارات، والإلتزام، والتوافق مع السلوك القيادي والبيئة المادية للعمل، وتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، الاستغراق في العمل، وهذا ما اشارت إليه نتائج دراسة (Malik et al., 2019).
- توحد وإشتراك المعلمات في عدة جوانب وتأثيرات تتعلق ببيئة العمل في الروضة مثل (التفاعل مع بيئة الروضة- الدعم والتحفيز- الرضا الشخصي- السلوك القيادي- المشاركة...) وغيرها من العوامل التي تؤثر على مستوى جودة الحياة

الوظيفية لديهم، بغض النظر عن (المؤهل- التخصص- الخبرة- العمر- نوع الروضة)، وهذا يشير إلى إتفاق المعلمات (عينة البحث) على أهمية جودة الحياة الوظيفية في إشباع احتياجاتهم المادية والمعنوية، وإدراكهم لأهمية هذه الجودة بما ينعكس على الأطفال بشكل مباشر، ويعزز من فرص مقاومتهن للضغوط والتحديات الوظيفية التي تواجههم، ويدعم ذلك دراسة (المحلاوي، ٢٠١٦) التي أظهرت نتائجها أن إدراك معلمة الروضة بوجه عام لجودة حياتها الوظيفية ينعكس على مدى شعور الأطفال بالسعادة، كما أكدت دراسة (Cheurg et al., 2020) على وجود عوامل تسهم في تحقيق الرفاهية النفسية لمعلمات رياض الأطفال، وهي تتعلق بجودة حياة العمل منها (الإيمان بالذات، العلاقات مع الزملاء، المشاركة، الالتزام...) وذلك لجميع المعلمات على حد سواء.

توحد المشكلات المهنية التي تواجه معلمات رياض الأطفال بوجه عام، حيث أشارت دراسة (الزيني، ٢٠٢١) أن معلمات الروضة يتعرضن لمشكلات متعددة منها ما هو مرتبط (بالمهنة- بالروضة وزملاء العمل- بالطفل)، دون أن تخص فئة معينة منهن بهذه المشكلات، كذلك دراسة (مزيد، ٢٠١٨) التي أكدت على أن هناك العديد من الضغوط المهنية التي تواجه معلمات الروضة دون ارتباطها بأى متغير (عمر- خبرة- مؤهل- تخصص...)، فجميع المعلمات يتعرضن لها على حد سواء.

كذلك يمكن تفسير نتيجة هذا الفرض في ضوء نظرية القيمة التي ترى أن طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد بوجه عام، ومدى قناعاته به يزيد من أدائه (الشميري، ٢٠٢٠، ٢٣٢)، وذلك بعيداً عن (التخصص- العمر- الخبرة- مكان العمل- المؤهل).

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (بن جلول، ولوكيا، ٢٠١٨) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة الوظيفية، مكان العمل) في جودة الحياة الوظيفية، كما تتفق مع دراسة (Yaman, 2019) التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمة الروضة تعزو لمتغير (العمر، مستوى الدخل، المستوى التعليمي، الأقدمية) كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (مطاوع؛ وأحمد، ٢٠٢١) التي أظهرت نتائجها عدم

وجود فروق في درجات جودة الحياة الوظيفية لمعلمات الروضة تبعاً لمتغير العمر، الخبرة فيما عدا بعد العلاقات الإنسانية، المشاركة في اتخاذ القرارات، والفعالية المدرسية فقد كان لصالح الأكبر سناً. وختلفت نتيجة هذا الفرض مع دراسة (جمعة، ٢٠١٧) حيث أظهرت نتائجها وجود فروق دالة في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمات المرحلة الابتدائية تعزو لمتغير الخبرة والجنس والحالة الاجتماعية، كما اختلفت مع دراسة (نصر، ومصطفى، ومحمد، ٢٠٢٣) التي أظهرت نتائجها وجود فروق تعزو لمتغير الخبرة لدى معلمات رياض الأطفال.

- **ومن ناحية أخرى يشير وجود فروق دالة إحصائياً في بعد (العلاقات الاجتماعية) تبعاً لمتغير نوع الروضة لصالح متوسط معلمات المدارس التجريبية (كما هو موضح بجدول ٢٦) إلى مدى ومستوى الرضا عن العلاقات الاجتماعية بين معلمات هذه المدارس، وعدم رضا المدارس الخاصة عن هذه العلاقات إلى حد ما، فالعلاقات الاجتماعية لها دور كبير في دعم وتطوير الصحة النفسية للمعلمة، كما تسهم في تشكيل اتجاهاتها وإشباع حاجاتها للانتماء وتأكيد الذات، الأمر الذي يسهم في تحقيق التعاون والترابط مع زملاء العمل والإدارة والأطفال، من ثم التحفيز على العمل وأداء المهام المطلوبة على أتم وجه ممكن، وهذا لم يتحقق لدى معلمات الروضة (عينة البحث) في المدارس الخاصة.**
- **كما يشير جدول (٢٦) إلى وجود فروق دالة إحصائياً في بعد (البيئة المادية) تبعاً لمتغير نوع الروضة لصالح متوسط معلمات المدارس الخاصة، مما يشير إلى مستوى رضا معلمات هذه المدارس (عينة البحث) عن البيئة المادية والفيزيائية للروضة من حيث (مساحة الروضة والقاعات ومدى مناسبتها مع عدد الأطفال، والتهوية والإضاءة، وتوافر الوسائل والأدوات التعليمية، وتوفر غرف للمعلمات...) فجودة البيئة المادية تسهم في تحقيق مستوى أداء مرتفع للمعلمة، ولا شك أن المدارس الخاصة تملك من الإمكانيات بما يساعدها على تحقيق المستوى الملائم من البيئة المادية المحفزة على الأداء.**
- **كما يشير جدول (٢٦) إلى وجود فروق دالة إحصائياً في بعد (البيئة المادية) تبعاً لمتغير التخصص لصالح متوسط المعلمات الغير متخصصات (عينة**

البحث)، ويشير ذلك إلى عدم رضا هذه الفئة عن بيئة الروضة المادية، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن التخصص يكسب المعلمة نظرة وإدراك أكثر شمولية وعمومية ويساعدها على تطويع الإمكانيات، وإستغلال البيئة المادية المتاحة إلى أقصى حد ممكن لتحقيق أفضل أداء، أما التخصصات الأخرى فتفتقد الدراسة الأكاديمية والمعرفة اللازمة التي تساعدها على تحديد الطرق والأساليب لاستغلال الموارد المتاحة في بيئة العمل بالروضة في تحقيق أداء متميز وفعال.

• كما يشير جدول (٢٧، ٢٨) إلى وجود فروق في بعد (طبيعة السلوك القيادي - العلاقات الاجتماعية) فقط تبعاً لمتغير الخبرة لصالح ذوى الخبرة المرتفعة، وتفسر الباحثة ذلك أن الخبرة تزيد من قدرة المعلمة على التعامل مع أنماط السلوك القيادي المتعددة بفعالية من أجل تحقيق التكيف مع بيئة الروضة، وإدراكها لأهمية العلاقات الاجتماعية في تحقيق التعاون والترابط والتخفيف من الأعباء الوظيفية، من ثم تحقيق جودة الحياة الوظيفية والشعور بالنجاح المهني، أما المعلمات الأقل خبرة فليس لديهن المعرفة الكاملة بأنماط السلوك القيادي وكيفية التعامل معها، ودور أهمية العلاقات الاجتماعية في تحقيق التوازن في بيئة العمل داخل الروضة، من ثم تقل جودة الحياة الوظيفية لديهن في كلا البعدين.

• جودة الحياة الوظيفية و متغير الحالة الاجتماعية (متزوجة - غير متزوجة):

يشير جدول (٢٦) إلى أن جودة الحياة الوظيفية لدى معلمات الروضة (عينة البحث) تختلف باختلاف الحالة الاجتماعية (متزوجة - غير متزوجة) على الدرجة الكلية للمقياس لصالح متوسط المتزوجات في جميع الأبعاد ماعدا (تحمل المسؤولية المهنية - الاستقلالية والمشاركة في القرارات - البيئة المادية) فلا توجد فروق بينهم في هذه الأبعاد.

ويمكن تفسير نتيجة هذا الفرض أن المتزوجات من معلمات الروضة (عينة البحث) يتلقين دعماً ومساندة وتفهماً أكثر من جانب الروضة مما انعكس على جودة الحياة الوظيفية لديهن، الأمر الذي قد لا تجده المعلمة غير المتزوجة، مما أكد ظهور الفروق بينهم في الشعور بجودة الحياة الوظيفية بوجه عام.

- ويمكن تفسير ذلك أيضاً من وجهة نظر أخرى وهى أن الشعور بجودة الحياة الوظيفية شئ نسبي يختلف باختلاف الأفراد، ويستند على المعايير التي تعتمد

- عليها الفرد في تقييم حياته الوظيفية ومتطلباتها، والتي تتأثر بعوامل عديدة تؤثر في تحديد المكونات الأساسية لجودة الحياة الوظيفية مثل القدرة على إدارة الظروف المحيطة، والقدرة على التفكير واتخاذ القرار، وغيرها من العوامل التي يحدد من خلالها الأفراد الأشياء المهمة التي تحقق جودة حياته المهنية.
- وتفسر الباحثة عدم وجود فروق بين المتزوجات من معلمات الروضة وغير المتزوجات (عينة البحث) في بعد (تحمل المسؤولية المهنية- الاستقلالية والمشاركة في إتخاذ القرارات- البيئة المادية) إلى أن جميع المعلمات يتفقدن على أهمية هذه الأبعاد في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، فهم لا يختلفون حول أهمية تحمل المسؤولية المهنية، والقيام بواجبهن في العمل مع الأطفال لما له من تأثير مباشر على إعداد طفل الروضة في المستقبل، لأنها سواء كانت متزوجة أم غير متزوجة فهي تبقى معلمة رياض أطفال، تسعى نحو القيام والالتزام بواجباتها المهنية في العمل مع الأطفال، كذلك أهمية دورها في المشاركة في وضع الخطط والأفكار الخاصة بالعمل مع الأطفال، والمشاركة في حل المشكلات المتعددة التي تواجهها في الروضة، ومدى الحرية المتاحة لها لممارسة وأداء عملها، فهذا لا يختلف بين معلمة متزوجة وأخرى غير متزوجة. كذلك اتفقت العينة (متزوجات وغير متزوجات) على الدور الذي تلعبه البيئة الفيزيقية (المادية) للروضة في التأثير على أدائها واتجاهاتها نحو العمل.
- وأخيراً تتفق هذه النتيجة مع دراسة (جمعه، ٢٠١٧)، وتختلف مع دراسة (Yaman, 2019) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمة الروضة تعزو لمتغير الحالة الاجتماعية، وكذلك تختلف مع دراسة (محمد، وأحمد، ٢٠٢٠) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق بين معلمات الروضة في جودة الحياة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، كما اختلفت مع دراسة (نصر، ومصطفى، ومحمد، ٢٠٢٣) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لدى معلمات الروضة.
- رابعاً: عرض نتيجة الفرض الرابع:**
- تسهم الحيوية الذاتية إسهاماً دال إحصائياً في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال (عينة البحث).

للتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام تحليل الانحدار على اعتبار أن أبعاد الحيوية الذاتية متغيرات مستقلة، وجودة الحياة الوظيفية متغيرات تابعة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٣٠) نتائج تحليل الانحدار للحيوية الذاتية وأبعادها كمتغير مستقل في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية كمتغير تابع (ن=٨٨)

المتغير التابع	أبعاد الحيوية الذاتية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	الحيوية الذهنية	الانحدار	٦٢٩٩.٦٠٥	١	٦٢٩٩.٦٠٥	٢١.٤٨١	٠.٠١
		الباقى	٢٥٢٢.٧١٣	٨٦	٢٩٣.٢٦٤		
		الكلى	٣١٥٢.٣١٨	٨٧			
	الحيوية الجسمية	الانحدار	٥٤٠٤.٣١٤	١	٥٤٠٤.٣١٤	١٧.٧٩٦	٠.٠١
		الباقى	٢٦١١٦.٠٠٤	٨٦	٣٠٣.٦٧٤		
		الكلى	٣١٥٢.٣١٨	٨٧			
	الحيوية الانفعالية	الانحدار	٥٩٤٠.١٨٨	١	٥٩٤٠.١٨٨	١٩.٩٧١	٠.٠١
		الباقى	٢٥٥٨٠.١٣٠	٨٦	٢٩٧.٤٤٣		
		الكلى	٣١٥٢.٣١٨	٨٧			
	الحيوية الاجتماعية	الانحدار	٣٠٦٣٩.٧٠٢	١	٣٠٦٣٩.٧٠٢	١١.٢٢٧	٠.٠١
		الباقى	٢٧٨٨٠.٦١٧	٨٦	٣٢٤.١٩٤		
		الكلى	٣١٥٢.٣١٨	٨٧			
مقياس الحيوية الذاتية ككل	الانحدار	٧٥٥٢.٣٤٨	١	٧٥٥٢.٣٤٨	٢٧.٠٩٩	٠.٠١	
	الباقى	٢٣٩٦٧.٩٧١	٨٦	٢٧٨.٦٩٧			
	الكلى	٣١٥٢.٣١٨	٨٧				

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لمتغير الحيوية الذاتية بأبعادها في تباين درجة جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة، والجدول التالي يوضح حجم الإسهام النسبي للحيوية الذاتية بأبعادها (كمتغير مستقل) في جودة الحياة الوظيفية (كمتغير تابع).

جدول (٣١) إسهام متغير الحيوية الذاتية بأبعادها في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة (ن =

٨٨)

المتغير التابع	المتغيرات المفسرة	الارتباط المتعدد (R)	معامل الانحدار B	نسبة المساهمة R2	قيمة (ت)	دلالة (ت)	
جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة	الحيوية الذهنية	٠.٤٤٧	٢.٥٢٤	٠.٢٠٠	٤.٦٣٥	دالة عند مستوى ٠.٠١	
		قيمة الثابت العام = ٩٧.٤١٣					
		الحيوية الجسمية	٠.٤١٤	١.٩٥٠	٠.١٧١		٤.٢١٩
	قيمة الثابت العام = ١٢١.٧٥٢						
	الحيوية الانفعالية		٠.٤٣٤	٢.١٣٠	٠.١٨٨	٤.٤٦٩	
		قيمة الثابت العام = ١٠٨.٥١٥					
		الحيوية الاجتماعية	٠.٣٤٠	١.٥٩٨	٠.١١٥	٣.٣٥١	
	قيمة الثابت العام = ١٢٦.٤٧١						
	المقياس ككل		٠.٤٨٩	٠.٧٣١	٠.٢٤٠	٥.٢٠٦	
		قيمة الثابت العام = ٩٠.٩٦٢					

ت = ١.٦٨ عند مستوى ٠.٠٥

ت = ٢.٤٢ عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن حجم الإسهام النسبي الكلى للحبوية الذاتية فى التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة هو (٢٤%) وهو إسهام ذو دلالة إحصائية، ويدل على أن الحبوية الذاتية تسهم بنسبة دالة فى التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية، ويتضح أيضاً من الجدول السابق أن الحبوية الذهنية كأحد أبعاد الحبوية الذاتية تنبئ بجودة الحياة الوظيفية بنسبة مساهمة إيجابية (٢٠%)، وتنبئ الحبوية الجسمية بنسبة مساهمة إيجابية (١٧%)، وينبئ بعد الحبوية الانفعالية بنسبة (١٨%)، فى حين تنبئ الحبوية الاجتماعية بنسبة (١١%) مساهمة إيجابية، وذلك عند مستوى دلالة (٠.٠١) ومما سبق يمكن صياغة أربع معادلات للانحدار كالتالى: المتغير التابع = قيمة الثابت + معامل الانحدار × المتغير المستقل.

- * جودة الحياة الوظيفية = ٩٧.٤١٣ + ٢.٥٢٤ × الحبوية الذهنية.
- * جودة الحياة الوظيفية = ١٠٨.٥١٥ + ٢.١٣٠ × الحبوية الانفعالية.
- * جودة الحياة الوظيفية = ١٢١.٧٥٢ + ١.٩٥٠ × الحبوية الجسمية.
- * جودة الحياة الوظيفية = ١٢٦.٤٧ + ١.٥٩٨ × الحبوية الاجتماعية.

مناقشة نتيجة الفرض الرابع:

بالعودة إلى جدول (٣٠، ٣١) يتضح أن الحبوية الذاتية تسهم إسهام دال إحصائياً فى التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمة الروضة، ويشير ذلك إلى أن جودة الحياة الوظيفية يعود جزء منها إلى ارتفاع الحبوية الذاتية لديها، كما تشير النتائج إلى أن الحبوية الذهنية من أكثر الأبعاد المنبئة بجودة الحياة الوظيفية، يليها الحبوية الانفعالية، ثم الحبوية الجسمية، وأخيراً الحبوية الاجتماعية. وتفسر الباحثة هذه النتيجة فى ضوء أهمية الحبوية الذاتية لمعلمة الروضة، حيث تعد قوى دافعة ومحرك أساسى لأدائها، حيث تدفعها نحو حب الحياة والإقبال عليها بحماس وجد ومثابرة، والرغبة فى معاشتها ومواجهة تحدياتها وصعوباتها بصمود ومرونة وإبداع، فتمنحها مناعة نفسية ضد الضغوط المتعددة، وتجنبها الإجهاد الذى يولد الشعور بالاستنزاف، وهذا ما أكدته دراسة (مفتاح، وكريرى، ٢٠٢٢) التى أظهرت نتائجها وجود علاقة دالة بين الحبوية الذاتية وكلا من الصلابة المهنية وحب الحياة، وأنه يمكن التنبؤ بهما من خلال الحبوية الذاتية، واتفقت أيضاً مع دراسة (جاسم، ٢٠١٩) التى أكدت نتائجها على وجود علاقة إيجابية دالة بين الحبوية

الذاتية والصمود النفسى لدى معلمى محافظة بغداد. كذلك دراسة (Parmaret et al., 2022) التى أكدت على التأثير المعنوى والإيجابى للحيوية الذاتية على الشعور بالإرهاق والاحترق الوظيفى والرغبة فى ترك العمل. وعليه فالحيوية الذاتية تمكن معلمة الروضة من التوافق مع بيئة العمل، وإدارة الإجهاد، ومواجهة الصعاب، والسعى نحو تحقيق الأهداف، الأمر الذى ينعكس على شعورها بجودة حياتها الوظيفية وأدائها الوظيفى بالإيجاب.

كما يمكن تفسير نتيجة هذا الفرض فى ضوء تفسير النظريات المتعددة للحيوية الذاتية، حيث فسرت نظرية تقرير الذات ل Deci and Ryan الذاتية بأنها إنعكاس لتحقيق الذات، حيث تمنح الفرد سلطات للتعبير عن أدائه، لما لها من تأثير على السلوك يجعله أكثر وأفضل تعاملًا مع تحديات وصعوبات الحياة، كما اضافت نظرية Ryan and Frederick, 1997 فى تفسيرها للحيوية الذاتية اعتماداً على نظرية تقرير الذات، أن الحيوية الذاتية عندما يكون الفرد فى حالة حيوية يكون أكثر نشاطاً وإنتاجية، ويتعامل مع التعب والإجهاد والتحديات بصورة إيجابية فعالة ومرونة تجاه الضغوط المتعددة (Khalkhali and Gdesta, 2011). فالحيوية الذاتية بذلك تسهم فى تعزيز جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة، حيث تعد جزء أساسى منها، فهى تمنحها القدرة على التغلب على ضغوط العمل، وتمكنها من القيام بمسئوليتها المهنية، وتعزيز التفاعل الاجتماعى فى بيئة العمل بالروضة، وتحقيق التوازن بين العمل وحياتها الشخصية.

فالحيوية الذهنية تمنح المعلمة طاقة عقلية تمكنها من اليقظة والتنبؤ، والتفكير المرن والفاعلية والأصالة فى التعامل مع المشكلات التى تواجهها، وتمنحها القدرة على التخطيط الجيد للأمر، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Stuart-Edwards, 2022; Akin et al., 2016) التى أظهرت نتائجهم إلى وجود علاقة إيجابية موجبة بين الحيوية الذاتية واليقظة الذهنية، وأنه يمكن التنبؤ باليقظة الذهنية عن طريق الحيوية الذاتية. كما أكدت (Baruch et al., 2014) على أن ذوى المستويات المرتفعة من الحيوية الذاتية يمكنهم أن يطوروا حلول إبداعية للمشكلات المرتبطة بالعمل، مما يساهم فى تحقيق أداء أفضل، وزيادة الرضا عن العمل (حسين، ٢٠٢٠، ٤)، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Mahmoudi et al., 2015) التى أظهرت نتائجها وجود ارتباط وعلاقة إيجابية بين الإبداع لدى المعلمين وجودة

الحياة الوظيفية، فكلما زادت جودة الحياة الوظيفية زاد إبداع المعلم. وعليه فالحيوية الذاتية تكسب معلمة الروضة المرونة في التفكير من ثم التكيف مع متغيرات البيئة التعليمية، وهذا يساهم في تقليل التأثيرات السلبية ويحسن من مستوى جودة حياتها الوظيفية.

أما الحيوية الانفعالية فهي تبتث في المعلمة طاقة إنفعالية تمكنها من الشعور بالسعادة والحماس والنظرة التفاؤلية الإيجابية للحياة، حسن إدارة الانفعالات وتنظيمها والتعايش معها، وهذا يساهم في قدرة المعلمة على تحفيز الذات نحو تحقيق الأهداف التعليمية والوظيفية، والقدرة على إدارة الضغوط والتحديات والتكيف معها بإيجابية، وهذا ما أشارت إليه دراسة (Akin, A., 2012) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة بين الحيوية الذاتية والشعور بالسعادة الذاتية ومقوماتها مثل النجاح وتحقيق الأهداف، كذلك دراسة (Ugur et al., 2019) أكدت نتائجها على أن الحيوية الذاتية والسعادة الذاتية يمكنهم الترابط الإيجابي مع الأداء الإيجابي الفعال.

فالحيوية الانفعالية تعد إنعكاساً للراحة النفسية ومؤشراً للشعور بالسعادة التي تحفز المعلمة على المبادرة وتحمل المسؤولية في بيئة العمل داخل الروضة، ويجعلها تمتلك المشاعر الإيجابية التفاؤلية ومقاومة المشاعر السلبية، مما يجعلها ضرورة لتحقيق جودة حياتها الوظيفية وتعزيز رضاها عن العمل، بالإضافة إلى أنها عنصراً أساسياً لتحقيق التوازن بين رغباتها الشخصية والالتزام المهني، الأمر الذي يعزز من شعورها بالتناغم بين حياتها الشخصية والمهنية، ويمكنها من إشباع احتياجاتها الأساسية كالاستقلالية، والتوافق والكفاءة والرضا.

أما الحيوية الجسمية فهي كلمة السر الأساسية في قيام معلمة الروضة بمهام وأنشطة حياتها اليومية، ومساعدتها على تحمل المتاعب والضغوط الجسمية والتمتع بصحة جيدة، فهي تمكنها من التخلص من الوهن والضعف الذي يؤدي على التعب والضعف البدني، وعدم الرغبة في الاستمرار في العمل، وتحمل المسؤولية، وضعف القدرة على إتخاذ القرارات، والتمركز حول الذات (أبو بشارة، ٢٠٢٢، ٢)، وبذلك فهي تمنحها الطاقة والتحمس والشعور باليقظة والفاعلية، الأمر الذي يساهم في تعزيز قدرتها على إعداد بيئة تعلم متميزة، والاستمتاع بالعمل وعدم الشعور بالإجهاد، ويعزز من كفاءتها التربوية ويؤثر على مستوى أدائها مع الأطفال داخل قاعة النشاط، مما ينعكس إيجابياً على جودة حياتها الوظيفية.

أما الحيوية الاجتماعية فهي تمكن المعلمة من التجاوب والتواصل والتفاعل الاجتماعي، والتأثير في الآخرين ودفعهم للنشاط والعمل، حيث تعزز الحيوية الاجتماعية فرص التواصل الإيجابي مع الزملاء والروساء والأطفال، مما يساهم في تهيئة جواً إيجابياً في الروضة ويحسن من العملية التربوية، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على فهم إحتياجات الأطفال، ويحقق التفاهم والدعم المشترك لتحقيق أهداف الروضة، كما يحقق الفرص أمام المعلمة في التأثير في بيئة التعلم من خلال فرص المساهمة في صنع القرارات. فالحيوية الاجتماعية بذلك تعزز من فرص تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة، ويعزز ذلك نتائج دراسة (Miksza et al., 2021) التي أكدت على أن الحيوية الذاتية ترتبط إيجابياً بالقدرة على التكيف وجودة العلاقات مع الأقران، وكذلك دراسة (Stuart-Edards, 2022) التي أكدت على أن الحيوية الذاتية يمكنها التنبؤ بالقدرة على التكيف والتأقلم، وهذا ما أكد عليه (Ryan and Deci, 2000) حيث أوضح ان مستوى الحيوية الذاتية يزداد عندما تتنوع مصادر المساندة الاجتماعية، ويتناقص لدى الفرد عندما تكون العلاقات الاجتماعية قائمة على التعرض لسوء المعاملة أو السيطرة أو النبذ (أبو حلاوة، والشربيني، ٢٠١٦، ٢٢٩).

ومما تقدم فإن الحيوية الذاتية تعد منبئاً لجودة الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة، وتسهم في إبداء كفاءتها الحياتية والمهنية والاجتماعية والانفعالية، فهي تشكل مخزون إستراتيجي يمنحها الشعور بالطاقة والتحمس والإقبال على الحياة بجد ومثابرة، وهذا المخزون تطلقه وتحركه في مواجهة تحديات وصعوبات الحياة، ويساعدها على تحقيق التوازن بين جوانب حياتها المختلفة، والتفاعل مع مفرداتها العاطفية والاجتماعية، وتحمل مسئولياتها المهنية، وإدارة الضغوط على نحو إيجابي وفعال، من ثم ينعكس بالإيجاب على تحقيق جودة الحياة الوظيفية لها بوجه عام. إتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Uysal et al., 2014؛ Akine et al., 2016؛ Miksza et al., 2021؛ Stuart-Edatds, 2022؛ Mugan and Bakalim, 2022؛ Parmar et al., 2022)، ودراسة (مفتاح، وكريوى، ٢٠٢٢؛ أبو الليمون، والربيع، ٢٠٢٢).

الخاتمة:

تناول البحث أحد القضايا الهامة في مجال توظيف علم النفس الإيجابي في تفسير بعض الجوانب الإيجابية لدى معلمة الروضة، حيث يعد البحث مساهمة هامة في تحقيق فهم عميق للعلاقة بين الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة وجودة حياتها الوظيفية، ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بالإطلاع على الأدبيات المتعددة، ووضع الفرضيات والأسئلة، والإجابة عليها من خلال تطبيق أدوات البحث والمعالجة الإحصائية والتفسير، ويمكن التأكيد على النتائج الرئيسية التي تم التوصل إليها في البحث وهي كالتالي:

- ١- توجد علاقة ارتباطية موجبة (طردية) دالة إحصائياً بين الحيوية الذاتية بأبعادها الفرعية وجودة الحياة الوظيفية بأبعادها الفرعية لدى معلمات الروضة (عينة البحث).
- ٢- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين معلمات الروضة (عينة البحث) في الحيوية الذاتية بأبعادها الفرعية تبعاً لمتغير (نوع الروضة- التخصص- المؤهل- الحالة الاجتماعية- الخبرة- العمر).
- ٣- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين معلمات الروضة (عينة البحث) في جودة الحياة الوظيفية بأبعادها تبعاً لمتغير (نوع الروضة فيما عدا بعد "العلاقات الاجتماعية- البيئة المادية"، التخصص فيما عدا بعد "البيئة المادية"، الخبرة فيما عدا بعد "طبيعة السلوك القيادي- العلاقات الاجتماعية"، العمر)، ووجود فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية فيما عدا بعد "تحمل المسؤولية المهنية- الاستقلالية والمشاركة في إتخاذ القرارات- العلاقات الاجتماعية".

- ٤- تسهم الحيوية الذاتية إسهاماً دالاً إحصائياً في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لمعلمات الروضة (عينة البحث) وكان لبعد الحيوية الذهنية الأثر الأكبر في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية.

وبناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن القول أن البحث قد حقق أهدافه، وأن المنهجية التي تم إتباعها كانت ذات فاعلية في الحصول على نتائج مؤثرة، وأنها تعد خطوة أولى لمزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال وإكتشاف كل ما هو

جديد، لتحقيق مزيد من الفهم المتعمق، وتقديم المزيد من التصورات والمقترحات التى تدعم وتثرى هذه الجوانب الإيجابية لدى معلمة الروضة، حيث يمكن العمل على تطوير هذا البحث فى المستقبل ليشمل متغيرات جديدة وتطبيق منهجيات أخرى.

وبناءً على النتائج، تم وضع العديد من المقترحات والتوصيات، وهى

كما يلى:

توصيات البحث:

- ١- الاهتمام بتنمية الحيوية الذاتية لدى معلمات الروضة من خلال عقد برامج تدريبية وورش عمل وندوات ومحاضرات توعوية، لما لذلك من مردود إيجابى على أدائها فى بيئة العمل بالروضة، وذلك بالاستعانة بالمتخصصين فى هذا المجال.
- ٢- تقديم كافة أوجه الدعم والمساندة لمعلمات الروضة، وتوفير مناخ ملائم بالروضة وظروف عمل تتوافر فيها المعطيات اللازمة، ويتيح لها فرص ممارسة مسؤولياتها المهنية، ويمنحها الشعور بالانتماء المهنى، ويمكنها من إقامة علاقات اجتماعية سوية والتعامل مع السلوكيات القيادية بفاعلية، ويحقق لها التوازن بين جوانب حياتها الشخصية والمهنية، الأمر الذى ينعكس بشكل إيجابى على حيويتها الذاتية وجودة الحياة الوظيفية، وبالتالي مردود إيجابى على الأطفال.
- ٣- تشجيع الباحثين على إعداد برامج لتنمية وتعزيز الحيوية الذاتية لدى معلمات الروضة باعتبارها أحد مكونات الإقتدار الإنسانى المهمة فى دعم الصحة النفسية، وتحقيق الشعور بالرضا والإقبال على الحياة.
- ٤- ضرورة تضمين برامج إعداد الطالبة المعلمة برياض الأطفال بالجامعات بمقررات تدعم الحيوية الذاتية وتنميتها، وتدعم إكتساب الكفايات المهنية المتعددة، بما ينعكس بالإيجاب على مستوى الحيوية الذاتية لديها، وتحقيق جودة الحياة المهنية فى مستقبل حياتها، وذلك باستخدام طرق واستراتيجيات متعددة ومتنوعة تسهم فى تحقيق ذلك.
- ٥- الاهتمام بتوفير الإمكانيات المادية (البيئة المادية) فى الروضة، بما ييسر ويحفز المعلمة على الأداء الفعال لمهام وظيفتها.
- ٦- ضرورة وضع سياسات تحفيزية مناسبة من قبل وزارة التربية والتعليم لمعلمات الروضة بما يدعم جودة الحياة الوظيفية لديها.

٧- ضرورة إهتمام وإيمان الروضات بإدارتها المختلفة، بأهمية مشاركة المعلمات فى صنع وإتخاذ القرارات التى تتصل بطبيعة العمل داخل الروضة، لما لذلك من دور فعال فى سرعة الإقتناع بالقرارات وتنفيذها، الأمر الذى ينعكس على الأداء والشعور بالرضا.

٨- العمل على إجراء تقويم دورى لمستوى الحيوية الذاتية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمات الروضة للوقوف على أهم العوامل والمتغيرات التى قد تطرأ، ومعالجتها بما يضمن الحصول على أفضل مستوى من الأداء الفعال مع الأطفال وداخل بيئة العمل بالروضة.

مقترحات البحث:

تقترح الباحثة القيام بالبحوث المستقبلية التالية:

- فعالية برنامج قائم على إدارة الذات فى تنمية الحيوية الذاتية لدى معلمات الروضة.
- الحيوية الذاتية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والديموغرافية لدى معلمات الروضة (دراسة مقارنة) بين الريف والحضر.
- الحيوية الذاتية كمنبئ بالكفاءة المهنية لمعلمة الروضة.
- الحيوية الذاتية لدى الطالبة المعلمة برياض الأطفال وعلاقتها بالسمات الشخصية.
- اليقظة الذهنية كمدخل لتنمية الحيوية الذاتية لمعلمة الروضة.
- جودة الحياة الوظيفية كمنبئ بالاندماج الاجتماعى لمعلمة الروضة.
- مستوى جودة الحياة الوظيفية فى ضوء المساندة الاجتماعية لمعلمات الروضة.
- المناخ المدرسى وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لمعلمات الروضة.
- جودة الحياة الوظيفية لدى معلمة الروضة وأثرها على سلوكيات الأطفال.

المراجع:

- ١- أبو الليمون، نانسي كمال؛ والربيع، فيصل خليل. (٢٠٢٢). نمذجة العلاقات السببية بين الحيوية الذاتية واليقظة العقلية والكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى طلبة جامعة اليرموك. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج ٣٠، ع ٣، ١٣٩-١٧٢. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1264547>.
- ٢- أبو بشارة، جمال سعيد محمد. (٢٠٢٢). مستوى الحيوية الذاتية وعلاقتها بمفهوم الذات لدى لاعبي منتخب فلسطين للناشئين بكرة القدم. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، ١٠(٤)، ١-١٠.
- ٣- أبو حلوة، محمد السعيد؛ والشريبي، عاطف مسعد. (٢٠١٦). علم النفس الإيجابي نشأته وتطوره ونماذج من فضايها. القاهرة: عالم الكتب.
- ٤- أبو حلوة، محمد. السعيد عبد الجواد (٢٠١٠). جودة الحياة: المفهوم والأبعاد، فعاليات المؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية جامعة كفر الشيخ.
- ٥- إسماعيل، حنان إسماعيل أحمد. (٢٠٢١). الانتماء المهني للمعلم وتحسين فعالية الأداء المدرسي: رؤى وتوجهات. إدارة الأعمال، ع (١٧٢)، ٢٨-٣٥. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1128213>
- ٦- البربري، مروان حسن. (٢٠١٦). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. رسالة ماجستير. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى بغزة. Scholar.alaqa.edu.ps/4445/1/1/120/20003.pdf.
- ٧- بسيوني، نعمة بسيوني محمد. (٢٠٢٠). فعالية برنامج إرشادي قائم على نظرية المرونة المعرفية في تحسين جودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة الطفولة والتربية، مج (١٢)، ع (٤١)، ١٩٣-٢٣٦. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/108/1081185>.
- ٨- البلوشي، مريم؛ والظفري، سعيد. (٢٠١٩). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مج (١٥)، ع (٤)، ٣٨٧-٣٩٨.
- ٩- بن جلول، نبيل، ولوكيا، الهاشمي. (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي دراسة ميدانية لدى الموظفين بالمؤسسات الشبابية والرياضية لولاية ورقلة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (٣٥)، ٨٦٧-٨٨٠. <https://www.asjp.cerist.dz>.
- ١٠- بن شميلان، عبد الوهاب بن شباب. (٢٠١٩). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة، مج (٣٩)، ع (٢)، ٢١٥-٢٣٦.

- ١١- بن غضبان، فواد. (٢٠١٥). جودة الحياة بالتجمعات الحضرية تشخيص مؤشرات التقييم. عمان: الدار المتهجة للنشر والتوزيع.
- ١٢- ثورية، بركبية. (٢٠١٧). إدراك الأساتذة لجودة حياة العمل في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بورقلة، رسالة ماجستير. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر.
- ١٣- جاد، منى. (٢٠١٤). مناهج رياض الأطفال. ط٥. عمان: دار المسيرة.
- ١٤- جاسم، تحرير أمين. (٢٠١٩). الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصمود النفسي لدى المعلمين في محافظة بغداد (رسالة ماجستير). جامعة بغداد، العراق.
- ١٥- جاسم؛ ضياء نمر؛ السباب، أزهار محمد. (٢٠٢١). الحيوية الذاتية لدى طلبة السادس الإعدادي. مجلة الآداب، (١)، ع (١٣٨)، ٢٠٣-٢٢٨.
- ١٦- الجمال، محمد عاطف. (٢٠١٩). جودة حياة العمل والمسار الوظيفي. <https://www.noor-book.com/pdf>.
- ١٧- جمعة، أحمد جمعة عبد الحكيم. (٢٠١٧). مكونات الذكاء الانفعالي وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمى المرحلة الابتدائية (دراسة وصفية). مجلة البحث العلمى فى التربية، ١٨ع، ٤١٥-٤٥٠.
- ١٨- الجناي، صاحب عبد مرزوك، وأبو خمره، سالم محمد عبد الله. (٢٠٢١). المعتقدات المعرفية وتقدير الذات والتحصيل الدراسي (دراسة ميدانية). عمان: دار اليازودي العلمية.
- ١٩- جودة، أمال؛ وحجو، مسعود. (٢٠٠٥). قوة الأنا لدى المرأة الفلسطينية في محافظات غزة. (رسالة ماجستير). جامعة الأقصى. فلسطين.
- <http://scholar.alaqsa.edu.ps/6854/1/50.pdf>
- ٢٠- حجازى، مصطفى. (٢٠١٢). إطلاق طاقات الحياة، قراءات فى علم النفس الإيجابى. لبنان: التنوير للطباعة والنشر والتوزيع.
- ٢١- حسان، هند عبد على. (٢٠٢١). الحيوية الذاتية لدى عينة من الطلاب ذوى الإعاقة الحركية بجامعة حلوان فى ضوء بع المتغيرات الديموجرافية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية. مج (٢٧)، ع (١١)، ١٣٥-١٧٣.
- ٢٢- حسونة؛ أمل محمد؛ وإبراهيم، منى محمد؛ والشيخ، أسماء أحمد. (٢٠٢٢). فاعلية برنامج تدريبي لتحسين جودة الحياة المهنية لمعلمات التربية الخاصة فى رياض الأطفال. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة ببورسعيد، ع ٢٣، ٤١٥-٤٧٨.
- <http://jfkp.journals.ekb.eg>.
- ٢٣- حسين، فاطمة عبد الفتاح عبد الله. (٢٠٢٠). المناعة النفسية كمنبئ بالحيوية الذاتية لدى معلمى التربية الخاصة بمحافظة المنيا: دراسة سيكومترية إكلينيكية (رسالة ماجستير). جامعة المنيا. المنيا. مسترجع من:

- ٢٤- الحمد: محمد بن إبراهيم. (٢٠١٤). الهمة العالية- (١) تعريف الهمة العالية وما يلحق بها.
<https://ar.islamway.net>
- ٢٥- الخياط، عالية بنت محمد بن محمد تراب. (٢٠١٩). تصور مقترح لتعزيز انتماء المعلم لمهنته في ضوء مستجدات العصر. المجلة التربوية، ج٦٨، ٦٩-٩٥ مسترجع من:
<http://search.mandumah.com/Record/1003695>.
- ٢٦- داخل، فاطمة عادل. (٢٠٢٢). الحيوية الذاتية وعلاقتها بالإبداع الإرشادي لدى المرشدين التربويين- مجلة ميسان للدراسات الأكاديمية، مج ٢١، ٤٢ع، ٤٣-٣٥٥ مسترجع من:
<http://search.mandumah.com/Recard/1282545>.
- ٢٧- الدمرداش، أحمد محمد. (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. القاهرة: دار الحكمة.
- ٢٨- دولفافي، أنتونيلا. (٢٠١٢). ترجمة مرعى سلامة. علم النفس الإيجابي للجميع. مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٢٩- الزيني، ميادة ممدوح السيد. (٢٠٢١). جودة الحياة المهنية مدخل للحد من المشكلات المهنية لمعلمات رياض الأطفال. مجلة تطوير الأداء الجامعي، ١٥ (١)، ١٧٧-١٩٧.
- ٣٠- سليم، عبد العزيز إبراهيم. (٢٠١٦). الحيوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلمى التربية الخاصة. مجلة الإرشاد النفسى، ج (١)، ع (٤٧)، ١٧١-٢٦١.
- ٣١- السيد، سماح السيد محمد. (٢٠١٨). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمى مدارس التعليم الثانوى العام فى ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. مجلة كلية التربية جامعة المنوفية، ع(١)، مج (٣٣)، ٢٣٧-٢٧٩.
- ٣٢- السيد، محمد سيد محمد؛ وأحمد، فاطمة محمد البردويلى عطا الله. (٢٠٢١). المسئولية المهنية لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، ج(١)، ع (٤٥)، ١٧٣-٢٥٢.
- ٣٣- الشرفاوى، عبير. (٢٠١٣). جودة الحياة وعلاقتها بالضغط النفسية والمهنية لدى المعلمات المبتكرات فى مرحلة ما قبل المدرسة. رسالة دكتوراه. جامعة القاهرة: كلية رياض الأطفال.
- ٣٤- الشميرى، أفتحار أحمد عبد الرحمن. (٢٠٢٠). ضغوط العمل وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى معلمات التربية الخاصة فى الجمهورية اليمنية. مجلة بحوث ودراسات تربوية، ع ١٣، ٢٢٠-٢٦٣. مسترجع من:
<http://search.mandumah.com/Record/1271093>
- ٣٥- الشوبرى، نهى محمد هلال. (٢٠١٨). العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحترق الوظيفى لدى الأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات التعليمية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، مج (١٣)، ع (١٣)، ٥٨٢-٦٣٣.

- ٣٦- شحى، مريم. (٢٠١٤). طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة دراسة ميدانية فى ظل بعض المتغيرات. رسالة ماجستير. جامعة تلمسان، الجزائر.
<http://dspace.univ-tlemcen.dz>
- ٣٧- عباس، إيمان محمد، والسيد، حنان السيد. (٢٠٢١). التنبؤ بإدارة الأزمات من خلال الصمود النفسى والحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التربية، جامعة الإسكندرية. مجلة كلية التربية، ٣١ (٤)، ١٤٩-١٩٢. مسترجع من:
<http://search.mandumah.com/record/1264547>.
- ٣٨- عبد الحميد، سحر فتحى عبد المحسن. (٢٠١٨). فاعلية برنامج مقترح فى تحسين بعض أبعاد جودة الحياة لمعلمة رياض الأطفال وأثره على الكفايات المهنية لديها. المجلة العربية للإعلام وثقافة الطفل، ع(٤)، ١٥١-٢١٦.
- ٣٩- عبد الفتاح، أسماء فتحى لطفى. (٢٠٢٠). الامتتان وجودة النوم كمنبئ بالحيوية الذاتية لدى طلاب كلية التربية جامعة المنيا: دراسة سيكومترية- إكلينيكية. مجلة البحث فى التربية وعلم النفس، ٣٥(١)، ٢٥٧-٣١٦.
- ٤٠- العبيدى، عفراء إبراهيم خليل. (٢٠٢٠). الحيوية الذاتية لدى طلبة الجامعة فى ضوء بعض المتغيرات. المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية. مج (02)، ع (1) ٢٠-٤٤.
- ٤١- على، زينب على محمد. (٢٠١٤). دراسة مقارنة لأنماط القيادة لدى معلمة الروضة وأثرها على السلوك القيادى للأطفال كما تدركه المعلمات فى ضوء عدد من المتغيرات. مجلة الطفولة والتربية، مج٦، ع٢٠، ١٥-٧٤ مسترجع من:
<http://seach.mandumah.com/Record/666930>.
- ٤٢- على، شيماء سيد أحمد؛ وياسين، حمدى محمد؛ وبنا، نادية أميل. (٢٠٢٢). الحيوية الذاتية كمدد للرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعة. مجلة بحوث (علوم إنسانية واجتماعية). ج (١)، ع (٥)، ٣٩-٨٠.
- ٤٣- على، ولاء محمد حسين. (٢٠٢١). الخصائص السيكومترية لمقياس الحيوية الذاتية لدى طالبات الجامعة. مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، ١٨(١٣٢)، ١٨٣-٢٠٢.
- ٤٤- عمار، حمامة؛ والساسى، الشايب محمد. (٢٠١٧). جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد "حمة لخضر" بالوادى فى ظل بعض المتغيرات الديمغرافية. مجلة العلوم النفسية والتربوية الجزائر، ٤(٢١)، ٣٦٨-٣٨٠.
- ٤٥- الغرب، هانى السيد محمد. (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال جامعة المنيا. مجلة الطفولة والتربية، ع (٣٣)، مج (١)، ٩٣-٢٠٠.
- ٤٦- الفقى، مصطفى محمد أحمد؛ وأحمد، محمد أبو الحمد سيد. (٢٠٢١). استراتيجية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية للأخصائى الإجتماعى بالمجال المدرس فى ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. مجلة التربية جامعة الأزهر، ع (١٨٩)، مج(٥)، ١-٢٩.

- ٤٧- فهمي، عاطف عدلي. (٢٠١٣). معلمة الروضة. ط٥. الأردن: دار المسيرة.
- ٤٨- القرشي، مالك فضيل عبدالله. (٢٠١٧). النجاح المهني وعلاقته بجودة الحياة لدى المرشدين التربويين. مجلة كلية التربية جامعة واسطى بالعراق، ع(٢٦)، ٤٠٣-٤٤٨. Jasj.net/iasj/download/7d26089F7470_fede.
- ٤٩- القريطي، عبد المطلب أمين. (٢٠٠٥). في الصحة النفسية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- ٥٠- المحلاوي، رانيه جلال الدين محمد. (٢٠١٦). جودة الحياة المهنية لمعلمة الروضة وعلاقتها بسعادة أطفالها. رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا، جامعة القاهرة.
- ٥١- محمد، ابتسام سعدون؛ كطوف، زهراء كريم. (٢٠٢٠). الحيوية الذاتية لدى المرشدين التربويين. مجلة كلية التربية الجامعة المستنصرية. ع (١)، ٢٧٧-٢٩٨.
- ٥٢- محمد، إبراهيم عمر، وأحمد، على فرح. (٢٠٢٠). فاعلية برنامج إرشادي لتحسين جودة الحياة لدى معلمات رياض الأطفال بولاية الخرطوم. مجلة العلوم التربوية، السودان، ٢١(٤)، ١٢٣-١٤١.
- ٥٣- محمد، أزهار محمد. (٢٠٢٠). النموذج البنائي للعلاقات السببية بين الخبرات التعليمية والمرونة المعرفية والحيوية الذاتية لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية. مجلة كلية التربية، ٣١(١٢١)، ٢٢٨-٢٧٩.
- ٥٤- مختار، أحمد. (٢٠٠٨). معجم اللغة العربية المعاصرة. القاهرة: عالم الكتب.
- ٥٥- مزيد، زينب خنجر. (٢٠١٨). الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمات رياض الأطفال. المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، ٦(١١)، ١٠٦-١٢٢. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/record/1112908>.
- ٥٦- المشوط، مريم سعد فهد. (٢٠٢٢). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، ع (٤٦)، مج (٣)، ٢٠١-٢٣١.
- ٥٧- المصري، فاطمة الزهراء محمد. (٢٠٢٠). الحيوية الذاتية لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة حلوان في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية: دراسة سيكومترية إكلينيكية. المجلة المصرية للدراسات النفسية. ٣٠ (١٠٦)، ٢٣٧-٢٨٦.
- ٥٨- مصطفى، سارة حسام الدين. (٢٠١٨). فاعلية برنامج إرشادي انتقائي لتنمية الحيوية الذاتية لدى عينة من الشباب الجامعي. مجلة الإرشاد النفسي، ع٥٦، ٣٣-١١٢. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/965-726>.
- ٥٩- مطاوع، محمد مسعد؛ وأحمد، عبد الناصر عبد الحليم. (٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية في ضوء العمر الزمني والخبرة لدى معلمات رياض الأطفال في مصر والسعودية: دراسة تنبؤية مقارنة. مجلة بحوث ودراسات الطفولة. كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة الفيوم، ع ١٣، ص ١-٣٩، مسترجع من: <http://ojom.journals.ekb.eg>.

- ٦٠- المعاني، فرح كمال؛ وأحمد، صهيب خالد. (٢٠٢٢). مستوى قوة الأنا وعلاقتها بالتمكين النفسى لدى عينة من طلبة الدراسات العليا فى جامعة مؤتة. المجلة العربية للنشر العلمى. ع (٤٥)، ٣٩٨-٤٢٠. مسترجع من: <http://ajsp.net/research/>
- ٦١- مفتاح، باسمه بنت عمر عبد الله؛ وكريوى، هادى بن ظافر حسن. (٢٠٢٢). الحيوية الذاتية وعلاقتها بكل من الصلابة المهنية وحب الحياة لدى موظفات جامعة جازان (رسالة ماجستير). جامعة جازان، جازان. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1327986>.
- ٦٢- مكرم، محمد بن. (٢٠١٠). لسان العرب. المجلد الثانى. بيروت: دار صادر.
- ٦٣- النجعى، أثير بنت محمد بن على؛ وصملى، حسن بن إدريس عبده. (٢٠٢٢). الحيوية الذاتية وعلاقتها بالضغط لنتيجة عن جائحة فيروس كورونا Covid-19 لدى طالبات جامعة جازان (رسالة ماجستير). جامعة جازان. جازان مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1327279>.
- ٦٤- نصر، أمل محمد؛ ومصطفى، أمل عبدي؛ ومحمد، رباب رشاد. (٢٠٢٣). جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء متغيرى الخبرة والحالة الاجتماعية. مجلة بنها للعلوم الإنسانية، ٢٤، ج ٣، ٤٧٧-٥١٠. مسترجع من: <https://bjhs.journals.ekb.eg>
- ٦٥- هادى، إكرام كاظم. (٢٠٢٢). علاقة الوعي الذاتى فى جودة الحياة لمعلمات رياض الأطفال. مجلة كلية التربية جامعة واسط بالعراق، ٣(٤٦)، ٣٩٥-٤١٤. <https://edu.j-uowasit.edu.iq>
- ٦٦- الهداب، تغريد بنت حمد؛ والمخلافى، عبد الملك بن طاهر. (٢٠٢٠). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفى: دراسة ميدانية على عينة من الموظفات الإداريات فى الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. المجلة العربية للإدارة، ٤٠(٤)، ع(٣)، ٢٣٣-٢٥٤.
- ٦٧- ياسين، محمود محمد محمد. (٢٠٢٢). الحيوية الذاتية وعلاقتها بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى طلبة جامعة الملك فيصل. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٦٤، ع (٣٦)، ٧٤-٩٧.

- 68- Adil, A; Kanwal, A; Yasin, G., and Ameer, S. (2021). Ego depletion sensitivity as the mediator between avoidance temperaments and subjective vitality. Polish psychological Bulletin, 52(2), 188-196.
- 69- Akar, H. (2018). The relationships between Quality of work life, school Alienation, Burnout, Affective commitment and organizational citizen ship: Astudy on Teachers. European Journal of educational Researctch, 7(2), 169-180.
- 70- Akin, A. (2012). The relationships between internet addiction, subjective vitality and happiness. Cyberpsychology, Behavior and Social networking, 15(8), 404-410.

- 71- Akin, V., Akin, A., Ugur, E. (2016). Mediating role of mindfulness on the associations of friendship quality and subjective vitality. *Psychological Reports*, 119(2), 516-526.
- 72- Alharaibeh S.A.S., (2020). Cognitive Flexibility as a Predictor of subjective vitality among university students. *Cypriot journal of Educational science*. 15(5), 923-936.
<https://doi.org/10.18844/cjes.V15i5.5122>.
- 73- Buchner, L., Amesberger, G., Fin ken zeller, T., Moore, S, R. and Wurth, S. (2022). The modified German subjective vitality scale (SVS-GM): Psychometric properties and application in daily live-Front iers in psychology.
- 74- Cheung, A. C.K, Chao, G. C. N, Lau, E, Leung, A. N. M and chui, H. (2020). Cultivating the psychological well-Being of Early-Childhood Education Teachers: The Importance of Quality work Life. *The international Society For Quality-of-Life studies (ISQOLS) and Springer Nature B. V.*, 17, 1533-1553.
- 75- Cug Dolunay, F. (2015). Self-Forgiveness, self-Compassion, subjective vitality, and orientation to Happiness as predictors of subjective well-Being.
- 76- Dodge, Tonya; Vaylay, Sruthi and Kracke-Bock, Jonah. (2022). Subjective Vitality: A Benefit of self-Directed, Leisure Time Physical Activity. *Journal of Happiness studies*. 23. 2903-2922.
- 77- Engin Deniz, M. and Satici, S.A. (2017). The relationships between big five personality Traits and subjective vitality [Las relaciones entre Los rasgos de personalidad Big Five Latvia litted subjective]. *Anales de psychologies*, 33(2), 218-224.
- 78- Kasikei, F. and Peker, A. (2022). The mediator role of resilience in the relationship between sensation-seeking, happiness and subjective vitality. *International journal of contemporary Educational Research*, 9(1), 115-129.
<https://doi.org/10.33200/ijcer.985610>.
- 79- Khkhali, V. and Golestaneh, S. M. (2011). Examining The impact of teacher motivational style and competition result on students, subjective vitality and happiness in physical education. *Science direct. Procedia social and Behavioral sciences*, (15), 2989-2995.
- 80- Mahmoudi, N., Mohamadian, Z., Ghasemi, V. and Fallah, S. (2015). The relationship between work life quality and high school teachers creativity of Rash T, Iran, *Indian journal of fundamental and applied life science ISSN-6345*. 5(1), 717-724.
- 81- Malik, M., I, Mehmood, H. and Umrani, W., A. (2019). Modeling Teachers quality of work life: a partial Least square approach. *International Journal of Productivity and performance Management*, 69 (9), 1741-0401.
- 82- Miksza, P., Evans, P., Mcpherson, G.E. (2021). Wellness among university-level music students: A study of the Predictors of subjective vitality. *Musicae Scientiae*, 25 (2), 143-160.

- 83- Muyan-Yilik, M. and Bakalim, O. (2022). Hope as a Mediator of the link between subjective vitality and subjective Happiness in University students in Turkey. *Journal of psychology: interdisciplinary and Applied*, 156 (3), 241-255.
- 84- Özg.enel, M. (2021). The effect of Quality of life work on organizational commitment: a comparative analysis on school admin istrators and Teachers. *Elementary Education online*, 20(1), 129-144.
- 85- Özkara, A. B; Kalkavan, A., Alemdag, S., Alemdag, C., and Çarvdar, S. (2017). The role of physical activity in pre-service teachers' subjective Rituality. *Physical education of students*, 21(3), 134-139.
- 86- Parmar, V., Channar, Z. A., Ahamed, R. R., Streimikiene, D., Pahi, M. H. and Streimikis, J. (2022). Assessing The organizational commitment, subjective vitality and burnout effects on turnover intention in private uniresities. *Oeconomia copernicana*, 13(1), 251-286.doi:10.24136/oc.2022.008.
- 87- Peterson, C and Seligman, M.E.P. (2004). *Character Strengths and virtues: Ahand book and classi fication* Newyork: oxford. University press.
- 88- Ryan, R. M., and Frederick, C. (1997). On Energy, Personality, and Health: Subjective vitality as Dynamic Reflection of Well-Being.*journal/of personality*.65(3). 529-565.
- 89- Stuart-Edwards, A. (2022). Good begets good? Reciprocal relationships between mind fulness, approachcoping, and subjective vitality-Dhillons school of Business, University of Lethbridge, Lethbridge, AB Tik. 3M4, Canada.
- 90- Taylor, I. M., and Lonsdale, C. (2010). Cultural differences interrelationships among au tonomy support, psychological needsat is faction, subjective vitality, and effort in British and chinese physical education. *Journal of sport and Exercise psychology*. 32 (5), 655-673
<https://doi.org/10.1123/jsep.32.5.655>.
- 91- Tekin, E. G and Satici, B. (2014). An Investigation of the predictive Role of Authenticity on subjective vitality. *Educational sciences: Theory and Practice*. 14 (6). 2063-2070.
- 92- Ugur. E; Kaya, C and Özcelik, B. (2019). Subjective vitality mediates the Relationship between Respect toward partner and subjective Happiness on Teachers. *Universal journal of Educational Research*. 7(1). 126-132.
- 93- Uysal, R. Satici, S., Satici, B. and Akin, A. (2014). Subjective vitality as Mediator and Moderator of the Relationship between life satisfaction and subjective Happiness. *Educational Sciences: Theory and Practice*. 14(2). 489-497.

- 94- Vergara-Torres, A. P.; Tristan, J.; Lopez-Walle, J.M.; Gonza'lez Gallegos, A.; Pappous, A. and Tomás, I. (2020). Students' Perceptions of Teachers corrective Feedback, Basic Psychological Needs and Subjective vitality: A Multilevel Approach. *Frontiers in Psychology*, 11, art. No. 558954.
- 95- Yaman, Z.B. (2019). Analyzing the Relationship between Classroom management skills level and work life Quality of pre-school teachers. *Sakarya universitiesi (Turkey) pro quest Dissertat ions publishing*, 29180126.