

جودة الحياة لدى مديرات رياض الأطفال

زلال احسان كاظم

أ.د. ايمان عباس الخفاف

الجامعة المستنصرية – كلية التربية الأساسية

Zalalihsan@gmail.com

مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي للتعرف على جودة الحياة لدى مديرات رياض الأطفال، وتكونت عينة البحث الأساسية من (384) مديرة ومعاونة، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة من مديريات تربية بغداد (الرصافة الأولى، الرصافة الثانية، الرصافة الثالثة، الكرخ الأولى، الكرخ الثانية، الكرخ الثالثة) للعام الدراسي (2022/2021). ترجمت الباحثتان مقياس جودة الحياة ل"سوامي وزملائه، 2015" ثم حلت فقرات المقياس منطقياً وإحصائياً لحساب قدرتها التمييزية ومعاملات صدقتها، وتحققت الباحثتان من الصدق الظاهري وصدق البناء للمقياس، وتم استخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار ومعامل الفا كرونباخ وبلغ معامل الثبات (0.99 ، 0.98) على التوالي وبذلك يكون مقياس جودة الحياة متكون من (48) فقرة وأمام كل فقرة خمس بدائل هي (أوافق دائماً، أوافق أحياناً، لا أوافق، لا أوافق أحياناً ، لا أوافق دائماً) ، وتم تطبيق المقياس في الوقت نفسه على عينة التطبيق النهائي. وبناء على استجابات العينة تم التوصل الى النتائج الآتية:

● أن مستوى جودة الحياة لدى مديرات رياض الأطفال عالي.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة، مديرات رياض الأطفال.

مشكلة البحث:

شهد مفهوم جودة الحياة انتشاراً واسعاً، وتناولته العديد من الدراسات والبحوث على عينات مختلفة من المجتمع، أصبح يركز على تمتع الفرد بالسلامة العقلية والنفسية والجسمية وعلى العطاء والنماء. ونظراً للتطورات المتلاحقة والتغيرات السريعة أدت الى تعاظم المشكلات والمعوقات التي تقلل من فاعلية وكفاءة المؤسسات وبالتالي تؤثر سلباً على حياة العاملين مما يؤثر على أداء المؤسسات، والعمل الذي تقوم به إدارة الرياض في مؤسسات التعليم، يقع عليها عبء تحقيق الأهداف وكيفية تنفيذ البرامج الإصلاحية والتطويرية، لكن هناك معوقات عديدة تؤثر بشكل سلبي على جودة الحياة لدى هذه القيادات مما يؤدي الى عدم تحقيق مستوى مقبول من الرضا الوظيفي عندهم، ويولد لديهم دائماً الشعور بالتعب والاجهاد والرغبة في ترك الوظيفة.

– وتحدد مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن التساؤل الآتي: -

– ما جودة الحياة لدى مديرات رياض الأطفال؟

أهمية البحث:

يعد مفهوم جودة الحياة من المفاهيم التي لقت اهتماماً واسعاً في السنوات الأخيرة في مجال علم النفس الإيجابي الذي بحث الجوانب الإيجابية في حياة الفرد والمجتمع، والغالبية تتفق على ان جودة الحياة هي هدف أساسي في حياة الافراد. واكد (Polanski,2000) على أهمية جودة الحياة في المدى الواسع على تجارب الإنسان، إضافة الى صحته النفسية والجسمية، وعمله الشخصي كذلك، وما يحيط به من النواحي البيئية والظروف الثقافية والعلاقات الشخصية، كل هذه الجوانب تجتمع وتتفاعل مع بعضها البعض وتؤثر بشكل عام بطريقة مباشرة وغير مباشرة فيما يتعلق بحياة الفرد وجودتها (Polanski,2000.36). أوضح (Litwim,1999) أن جودة الحياة لا تقتصر فقط على تصدي العقبات وتذليل

الصعاب، والأمور السلبية فقط، بل تعدى إلى التطوير والتنمية (Litwim,1999, :211). وعبر (Frankl,1982) عن جودة الحياة هي مدى إدراك الفرد أن يعيش حياة جيدة تخلو من الانفعالات السلبية والأفكار اللاعقلانية والاضطرابات السلوكية والإحباط، وشعوره بالرضا والسعادة والأمل، ويستثمر قدراته وامكانياته في تحقيق ذاته، ومفهوم جودة الحياة يندرج من ضمن المفاهيم الإيجابية في علم النفس خاصة في التوجه الإنساني الوجودي، يحدد عوامل النجاح والرضا عن الحياة، (فليح، 2013، ص 11).

اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي للتعرف على:

- جودة الحياة لدى مديرات رياض الأطفال.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بما يأتي: -

- حدود بشرية: - مديرات رياض الأطفال.
- حدود زمانية: - العام الدراسي 2021-2022
- حدود مكانية: - المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى والثانية والثالثة، وتربية الرصافة الأولى والثانية والثالثة.
- حدود علمية: - مقياس جودة الحياة.

تحديد المصطلحات:

1. فينهوفن(1994): الدرجة التي يحكم فيها الشخص إيجابيا على توعية حياته بوجه عام وبمعنى اخر هي السعادة وحب الشخص للحياة التي يعيشها واستمتاعه بها وتقديره الذاتي لها ، (الهنداوي، 2010، ص:42).

2. منظمة الصحة العالمية (WHO1995): هو إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة والقيم التي يعيش فيها، ومدى تطابق أو عدم تطابق ذلك مع أهدافه وقيمه واهتماماته وتوقعاته المتعلقة بحالته النفسية وصحته البدنية وعلاقاته الاجتماعية ومستوى استقلالته واعتقاداته الشخصية وعلاقته بالبيئة بصورة عامة، (Diener&Diener,1995:658).

3. (Ryff,1999): هو شعور يتكون داخل الفرد ويتمثل في درجة احساسه بالراحة والسعادة والتفؤل. والرضا عن الحياة، والسعادة النفسية (شخي، 2013، ص 85).

التعريف النظري لجودة الحياة: تبنت الباحثتان تعريف (Swam&et.at2015) كون الباحثتان تبنت الانموذج النظري له.

التعريف الاجرائي لجودة الحياة: هي الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبة من خلال اجابتها عن فقرات مقياس جودة الحياة، المعد لأغراض هذا البحث.

ثالثا: مديرات رياض الأطفال (Kindergarten Directors):

اولا- المدير Headmaster:

عرفه كل من :

1. **العتيبي (2007):** هو ذلك الشخص الذي يقوم بوظائف التخطيط والتنظيم وتوجيه الاخرين والاشراف عليهم والرقابة على الافراد والانشطة التي يتحمل مسؤولية إدارتها بحكم منصبه الوظيفي وذلك لتحقيق النتائج المتوقعة للأهداف المرسومة (العتيبي واخرون، 2007:34).

ثانياً: رياض الأطفال (Kindergarten):

عرفتها وزارة التربية (1994): هي مرحلة تكون ما قبل المرحلة الابتدائية، ويقبل فيها الطفل الذي يكمل عامه الرابع أو سيكمله في نهاية السنة الميلادية، ولا تتجاوز السنة السادسة من العمر، وتنقسم الى مرحلتين (الروضة والتمهيدي)، وتسعى الى تمكين الأطفال من النمو السليم وتطوير شخصياتهم في الجوانب الجسمية والعقلية ووفقاً لحاجاتهم وخصائص مجتمعهم ليكونوا في ذلك أساساً صالحاً لتنشئتهم تنشئة سليمة، والتحاقهم بمرحلة التعليم الابتدائي (وزارة التربية 1994:225).

مفهوم جودة الحياة:

مفهوم جودة الحياة مفهوم نوعي عالمي واستخدم لتقييم العديد من الجوانب الملموسة في حياة الفرد أو مجموعة الافراد أو الامة بأكملها، في عام (1966) تم تسليط الضوء على الطابع العملي لعملية الحصول على المعلومات لمعرفة ماذا كانت الأمور تسير على ما يرام ام لا؟ وهناك العديد من العناصر التي يجب مراعاتها مثل: المشاركة والمودة والمكانة والاهتمام والسلطة والذات والابداع، وفي التعبير التركيبي يعد على انه قيمة الانسان في حياته، والى أي مدى تمنح الظروف المعيشية للفرد احتياجاته المتعددة، والدرجة التي تكون فيها حياته مرضية. (Florentino,2018:97).

أشار كل من (Pelce&Perry,1995) أن رضا الفرد عن أهدافه وقيمه واحتياجاته تكون من خلال تحقيقه لإمكاناته وقدراته وأسلوب حياته. (Pelce&Perry,1995:58)، وأوضح (Andelman&etal,1999) أن جودة الحياة هو مفهوم ينتمي الى مجموعة مفاهيم متشابهة مثل: الرضا والرضا الذاتي والسعادة والحياة الجيدة. (Andelman&etal,1999:106).

وبين (Ryff,etal,2006) ان الإحساس بارتقاء مستوى رضا الفرد عن نفسه يعتبر مؤشراً سلوكياً لجودة الحياة النفسية وهذا يدل على سعيه المستمر لتحقيق أهدافه الشخصية وتكون ذات قيمة ومعنى له لاستمراره في إقامة علاقات اجتماعية متبادلة مع الاخرين، وجودة الحياة مرتبطة بالطمأنينة والسعادة، (Ryff,etal,2006:87).

نظرية سوامي (Swamy,2015):

قام سوامي بتوسيع مفهوم جودة الحياة من خلال النظر في التدخلات الكبيرة التي تؤدي الى تحسين جودة الحياة وعلاقتها بالمشكلات المتعلقة بالموارد البشرية ، ويعد استقرار العاملين هو احد المشكلات الرئيسية ومعالجتها ويعتبر من أولويات المؤسسة هي رضا الموظف، وعرف سوامي وزملائه جودة الحياة العملية بأنها مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في مكان العمل مع تحقيق اهداف المنظمة، وقاموا بتحليل تسعة مكونات لجودة الحياة العملية ، هي:(بيئة العمل، ثقافة المنظمة والمناخ، العلاقة والتعاون، التدريب والتطوير، التعويضات والمكافآت التنموية، الخدمات، الرضا الوظيفي والامن الوظيفي، استقلالية العمل، كفاية العمل)، وصممها على أساس:

1- ديمغرافية المؤسسة والموظفين.

2- تصورات الموظفين تجاه جودة الحياة.

وكشف تحليل المكونات التسعة الى تسعة ابعاد مهمة ، وبين ان زيادة جودة الحياة ستوفر فرصاً للموظفين في عملية صنع القرار، والموظف الغير راضي هو العدو الأول للمؤسسة ، وللحفاظ على المنافسة يجب على المؤسسات الاحتفاظ بالعاملين الاكفاء المهرة ومعاملتهم على انهم الأصل، اكتسب مفهوم جودة الحياة المزيد من الاهتمام من قبل الباحثين بسبب تعدد الابعاد لجودة الحياة وقد نظروا في متغيرات مختلفة تتعلق بالرضا الوظيفي والامن الوظيفي والأجور وما الى ذلك، والعديد من العوامل

الحاسمة الأخرى التي تساهم في تحسين جودة الحياة وتشمل العوامل الفيزيائية والفسولوجية والاجتماعية. (Swamy,etal,2015:286).
ابعاد جودة الحياة:

1. بيئة العمل: هو المكان الذي يعمل فيه المرء، فهي بيئة اجتماعية ومهنية حيث من المفترض ان يتفاعل الموظفون مع عدد من الأشخاص.

2. ثقافة المنظمة والمناخ: هي مجموعة من القيم والقواعد والسلوكيات والتي توجه جهود الافراد لإنجاز اهداف مشتركة وهي تميزها عن باقي المنظمات، أما المناخ التنظيمي فهو سلوك جماعي للأفراد يمثل جزءاً من قيم المنظمة ورؤيتها ومعاييرها.

3. العلاقة والتعاون: هي اتصال بين الإدارة والموظفين فيما يتعلق بالقرار في مكان العمل والنزاعات وحل المشكلات.

4. التدريب والتطوير: هو نشاط تنظيمي يهدف الى تحسين أداء الافراد والجماعات.

5. التعويضات والمكافآت التنموية: هي عوامل تحفيزية يتم منحها لأفضل أداء وهذا يبين التنافس بين الموظفين للعمل الجاد والتحقيق.

6. الخدمات: هي سلسلة من الأنشطة او الإجراءات التي توفرها جهة حكومية او من ينوب عنها في تقديم الخدمة وتهدف الى تلبية الاحتياجات المادية والعاطفية للموظفين.

7. الرضا الوظيفي والامن الوظيفي: هو الحالة النفسية أو الانفعالية المرضية التي يصل اليها الموظف، وتحدث له جراء تعرضه لمجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية المهنية والمادية.

الرضا الوظيفي: هو الإحساس النسبي الذي يختبره الموظف في منصبه الحالي، والرضا الوظيفي يتأثر بتصميم الوظيفة.

8- استقلالية العمل: هو منح الموظفين حرية اتخاذ القرارات في مجموعات العمل المستقلة.

9. كفاية الموارد: هي تحقيق الاستفادة من الأموال والمواد والموظفين والأصول الأخرى التي يمكن الاعتماد عليها من قبل شخص أو منظمة من أجل العمل بفعالية عالية. ويجب ان تتوافق الموارد مع الأهداف المذكورة والافلن تكون القوى العاملة مؤهلة لتحقيق الأهداف المحددة مستقبلاً.

منهجية البحث:

اعتمدت الباحثتان المنهج الوصفي في دراستهما الحالية، لأنه الأكثر مرونة وشمولاً في تحليل الظواهر العلمية المختلفة من أجل وصف وتحليل الظاهرة المدروسة.

مجتمع البحث: تمثل مجتمع البحث بمديرات رياض الأطفال في محافظة بغداد/للعام الدراسي(2021-2022) والبالغ عددهن (384) مديرة ومعاونة.

عينة البحث: اعتمدت الباحثتان في اختيار عينة بحثها على الطريقة العشوائية البسيطة، اذ بلغ حجم العينة (200) مديرة ومعاونة في رياض الأطفال.

أداتا البحث: لتحقيق أهداف البحث قامت الباحثتان ببناء مقياس جودة الحياة.

خطوات بناء مقياس جودة الحياة:

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت جودة الحياة، تبنت الباحثة مقياس جودة الحياة الذي أعده (سوامي وآخرون،2015) في البيئة الهندية، هو أنسب لمتطلبات البحث الحالي.

وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي، فقد تم تبني المقياس (Swamy&et.at.2015) واعتمدوا في بنائه على نظرية سوامي وآخرون والذين عرفوا جودة الحياة، بأنها مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في مكان العمل مع تحقيق اهداف المنظمة.

وقد تم تبني المقياس لسهولة تطبيقه وتصحيحه ووضوح فقراته وملائمته للفئة العمرية المستهدفة للبحث الحالي.

❖ صلاحية ترجمة فقرات مقياس جودة الحياة

قامت الباحثتان بترجمة المقياس الى اللغة العربية وتعديله ليناسب البيئة العراقية ، اذ تم عرض النسختان العربية والإنكليزية على مختصين في اللغة الإنكليزية وإعادة الترجمة من اللغة العربية الى اللغة الإنكليزية من قبل أستاذ اخر وعرضت النسختان على خبيرين بالعلوم التربوية والنفسية للتحقق من صدق ترجمته.

❖ التطبيق الاستطلاعي للمقياس:

كان الهدف من هذا التطبيق هو التعرف على الآتي:

- مدى وضوح تعليمات المقياس.
- مدى وضوح الفقرات من حيث الصياغة والمعنى.
- حساب الوقت المستغرق في الإجابة عن المقياس.
- ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على عينة من (10) مديرات، والجدول (5) ادناه يوضح ذلك وقد تبين ان فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة ومفهومة، وان الوقت المستغرق تراوح ما بين (8—10) دقيقة وبمتوسط قدره (9) دقائق تقريباً.

❖ التحليل الاحصائي لفقرات مقياس جودة الحياة

أن الهدف من تحليل الفقرات هو الحصول على بيانات يتم عن طريقها حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس، (Ebel,1972:39).

وتحتاج عملية تحليل الفقرات إلى عينة يتناسب حجمها مع عدد الفقرات المراد تحليلها، إلى أن الحد الأدنى المسموح به هو خمس أفراد لكل فقرة. (Nunnaly,1970:215)

وحسب مقياس جودة الحياة لدى مديرات رياض الأطفال المتكون من (48) فقرة، فقد اختيرت عينة متكونة من (240) مديرة ومعاونة وبهذا تكون نسبة عدد أفراد عينة التحليل إلى الفقرات هي (5:1) ولغرض إيجاد القوة التمييزية فقد اتخذت الخطوات الآتية:

- طبق المقياس على عينة بلغت (240) مديرة ومعاونة (عينة بناء المقياس).
- رتببت الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً من أعلى درجة إلى أوطأ درجة.
- تم تعيين الـ (27%) من الاستثمارات الحاصلة على أعلى الدرجات (المجموعة العليا) والـ (27%) من الاستثمارات الحاصلة على أوطأ درجة (المجموعة الدنيا).
- حسب عينة البحث فان عدد أفراد العينة (240) مديرة ومعاونة فقد بلغت نسبة الـ (27%) في كل مجموعة (65) مديرة للمجموعتين العليا والدنيا ولذلك تكون لدينا مجموعتان بأكبر حجم ممكن وأقصى تباين (Mehrens&Lehman,1973)
- تم حساب المتوسط الحسابي والتباين لكل مجموعة على حده ولكل فقرة من فقرات المقياس واستخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-Test) وبدرجة حرية (128) درجة، وبمستوى دلالة (0.05)، فتبين أن جميع فقرات المقياس مميزة لان القيم المحسوبة كانت أعلى من القيم التائية الجدولية (1,96)، والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1)

القيم التمييزية لفقرات مقياس جودة الحياة بأسلوب المجموعتين المتطرفتين والقيم الثانية

القيم الثانية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
12.402	1.57	2.23	0.44	4.74	1
19.818	0.94	2	0.49	4.6	2
14.318	1.38	2.2	0.42	4.77	3
14.09	1.2	2.08	0.48	4.34	4
9.689	1.37	2.75	0.5	4.51	5
13.165	1.36	2.11	0.53	4.49	6
11.031	1.55	2.57	0.42	4.77	7
15.004	0.92	2.26	0.46	4.18	8
17.166	1.09	2.32	0.4	4.8	9
15.114	1.3	2.09	0.47	4.68	10
9.308	1.5	2.55	0.55	4.4	11
10.149	1.59	2.18	0.48	4.28	12
8.666	1.6	2.77	0.5	4.57	13
9.106	1.29	2.06	0.49	4.62	14
12.853	1.29	2.57	0.44	4.74	15
11.051	1.32	2.58	0.5	4.52	16
25.696	0.87	1.75	0.4	4.8	17
9.507	1.33	2.86	0.53	4.55	18
14.408	1.29	2.31	0.44	4.74	19
11.875	1.23	2.4	0.53	4.51	20
14.052	1.34	2.4	0.4	4.85	21
11.213	1.22	2.45	0.39	4.18	22
12.705	1.26	2.57	0.5	4.58	23
10.731	1.39	2.03	0.5	4.54	24

12.709	1.32	2.26	0.41	4.22	25
12.659	1.35	2.18	0.5	4.52	26
16.4	1.2	2.23	0.42	4.77	27
12.163	1.42	2.72	0.5	4.51	28
9.89	1.42	2.72	0.5	4.57	29
9.02	1.45	2.46	0.33	4.12	30
11.588	1.39	2.38	0.5	4.51	31
9.238	1.41	2.45	0.38	4.12	32
12.053	1.24	2.82	0.42	4.77	33
14.464	1.08	2.49	0.49	4.62	34
14.088	1.18	2.22	0.53	4.48	35
9.285	1.43	2.78	0.56	4.55	36
13.406	1.28	2.35	0.49	4.63	37
10.158	1.37	2.77	0.49	4.6	38
7.211	1.38	2.92	0.41	4.22	39
13.529	1.39	2.29	0.44	4.74	40
9.872	1.44	2.69	0.5	4.55	41
13.722	1.27	2.09	0.5	4.48	42
6.201	1.2	2.69	0.69	3.75	43
8.964	1.3	2.66	0.38	4.17	44
5.704	1.35	2.68	0.71	3.75	45
10.453	1.32	2.71	0.5	4.54	46
13.238	1	2.45	0.42	4.23	47
12.354	1.33	2.31	0.5	4.49	48

❖ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:
لحساب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس استخدمت الباحثان معامل ارتباط بيرسون حيث كانت النتائج كما موضح في (2)

جدول (2)
علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس (جودة الحياة)

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.73	33	0.93	17	0.81	1
0.8	34	0.69	18	0.88	2
0.8	35	0.81	19	0.85	3
0.64	36	0.76	20	0.78	4
0.82	37	0.82	21	0.67	5
0.67	38	0.76	22	0.8	6
0.61	39	0.78	23	0.73	7
0.79	40	0.69	24	0.78	8
0.71	41	0.81	25	0.84	9
0.82	42	0.77	26	0.85	10
0.48	43	0.85	27	0.65	11
0.68	44	0.81	28	0.78	12
0.5	45	0.67	29	0.58	13
0.62	46	0.7	30	0.66	14
0.71	47	0.76	31	0.64	15
0.79	48	0.72	32	0.65	16

❖ علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس:

لحساب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي اليه، استخدمت الباحثتان معامل ارتباط بيرسون حيث كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (3):
جدول (3) علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة

معامل الارتباط	المجال	ت	معامل الارتباط	المجال	ت
0.94	الخدمات	6	0.96	بيئة العمل	1
0.96	الرضا الوظيفي والامن الوظيفي	7	0.97	ثقافة المنظمة والمناخ	2
0.89	استقلالية العمل	8	0.91	العلاقات والتعاون	3
0.83	كفاية الموارد	9	0.93	التدريب والتطوير	4
			0.94	التعويضات والمكافآت المالية	5

❖ مؤشرات صدق وثبات مقياس جودة الحياة:
❖ الصدق:

يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الاهتمام بها في بناء المقاييس والاختبارات.
الصدق الظاهري:

قامت الباحثتان بإيجاد هذا النوع من الصدق من خلال عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في القياس والإدارة التربوية وقد أخذت بأرائهم ومقترحاتهم حول صلاحية الفقرات في مقياس جودة الحياة.

• صدق البناء:

تحققت الباحثتان من صدق البناء عن طريق بعض مؤشرات صدق البناء مثل القوة التمييزية للفقرات ومعاملات الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس.

❖ مؤشرات الثبات: تم استخراج الثبات لمقياس لجودة الحياة بطريقتين هما:

1- طريقة إعادة الاختبار

قامت الباحثتان بتطبيق مقياس جودة الحياة على عينة من مديرات رياض الأطفال بلغ عددها (40) مديرة ومعاونته، وبفاصل زمني قدره (15) يوماً على التطبيق الأول وتحت ظروف مشابهة لظروف التطبيق الأول، قامت الباحثة بإعادة التطبيق، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني، إذ بلغ معامل الثبات (0.98) درجة.

2- معامل الفا للاتساق الداخلي

قامت الباحثتان باستخدام معادلة ألفا كرونباخ على عينة الثبات الأنفة بالذكر، حيث بلغت قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ (0.99).

❖ وصف مقياس جودة الحياة بصورة نهائية

يتكون مقياس جودة الحياة من (48) فقرة موزعة على تسعة مجالات (بيئة العمل، ثقافة المنظمة والمناخ، العلاقة والتعاون، التدريب والتطوير، التعويضات والمكافآت التنموية، الخدمات، الرضا الوظيفي والامن الوظيفي، استقلالية العمل، كفاية الموارد)، وأمام كل فقرة (5) بدائل هي (أوافق دائماً، أوافق أحياناً، لا أوافق، لا أوافق أحياناً، لا أوافق دائماً) وأمام كل بديل وضعت خمسة درجات (1،2،3،4،5)، وان أعلى درجة محتملة على المقياس هي (240) واقل درجة محتملة هي (48) والمتوسط الفرضي هو (144).

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

الهدف الأول: التعرف على جودة الحياة لدى مديرات رياض الأطفال

أظهرت نتائج البحث الحالي الخاصة بالعينة البالغ عددها (200) مديرة من مديرية تربية الرصافة الأولى، الرصافة الثانية، الرصافة الثالثة، الكرخ الأولى، الكرخ الثانية، الكرخ الثالثة حيث، تشير هذه النتيجة إلى أن عينة البحث كان لديها جودة الحياة لان المتوسط الحسابي للعينة أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس من خلال المقارنة بين الأوساط الحسابية والمتوسط الفرضي والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لأفراد عينة البحث على مقياس جودة الحياة

مستوى الدلالة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
0.05	1.960	20.466	144	199	26.85	182.86	200

يثبتن من الجدول (4) أن مستوى جودة الحياة لدى مديرات رياض الأطفال أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس وتعزو الباحثة ذلك إلى ان جودة الحياة يمكن اكتسابها وتعلمها وتطويرها بفعل الخبرة الحياتية من خلال التفاعل والانسجام مع المواقف الحياتية التي يمر بها الفرد، وعليه فان هذا المستوى من درجة جودة الحياة عند (مديرات رياض الأطفال) قد يعود إلى إدراكهن للواقع وتكيفهن مع أحداث الحياة اليومية وما يصاحبها من مواقف وأزمات، ومدى قدرتهن على التعامل بواقعية مع هذه المواقف، وقدرتهن على تطوير مهارتهن في التعامل مع الأمزجة السلبية والضغوط الانفعالية، وما يرافق ذلك من حوادث وأزمات. ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ما أشار إليه (سوامي وآخرون، 2015).

التوصيات:

1. دعم القرارات الصالحة التي تتخذها مديرات رياض الأطفال وذلك لتشجيعهن على إبداء آرائهن دون خوف أو تردد.
2. تأهيل المديرات تأهيلاً علمياً وتقنياً ليستفيدوا من البرامج الحديثة المواكبة لمتطلبات العصر الحالي.

المقترحات:

1. دراسة جودة الحياة لدى مديرات رياض الأطفال وعلاقتها بالتوافق النفسي.
2. دراسة جودة الحياة وعلاقتها ببعض التي لم يتناولها البحث الحالي مثل (الرضا الوظيفي).
3. دراسة جودة الحياة لدى مديرات رياض الأطفال وفق متغير (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، عدد الدورات التدريبية).

المصادر:

1. فليح، رنا محسن شايح (2013): الإستهواء المضاد وعلاقته بفعالية الذات وجودة الحياة لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة كربلاء.
2. الهنداوي، محمد حامد إبراهيم (2010, 2011): الدعم الإجتماعي وعلاقته بمستوى الرضا عن جودة الحياة لدى المعاقين حركياً بمحافظات غزة، جامعة الأزهر.
3. شيخي، مريم (2013): طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر.
4. العنبي، ضرار والحواري، نضال — جريس، إبراهيم (2007). العملية الإدارية مبادئ و اصول وعلم وفن، عمان الطبعة العربية دار اليازوري للنشر والابداع.
5. وزارة التربية (1994): دراسة النهوض التربوي، العراق، مطبعة وزارة التربية.
6. polanski, willwiam.H(2000): understanding and Assessing Diabetes.specific Quality of life,no 2000.
7. Mark s.Litwin,(1999),”Defining an international research agenda for quality of life in men with prostate cancer”.

8. Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations. Journal of Personality and Social Psychology.
9. Burlacu ,Florentina ,2018, THE IMPORTANCE OF THE QUALITY OF LIFEIN ACHIEVING HAPPINESS.

مقياس جودة الحياة بصورته النهائية

الجامعة المستنصرية
كلية التربية الأساسية
الدراسات العليا/الماجستير

تحية طيبة.....

في الصفحات الاتية مجموعة من الفقرات يرجى التفضل بقراءتها بدقة والاجابة عنها بوضع علامة (/) تحت البديل الذي تعتقدينه ويمثل موقفك من العبارة على سلم متدرج، نرجو تعاونكم والاجابة على جميع الفقرات علماً أن المعلومات تستعمل لأغراض البحث العلمي. مع فائق الشكر والامتنان
الباحثة

ت	الفقرات	أوافق دائماً	أوافق أحياناً	لا أوافق	لا أوافق أحياناً	لا أوافق دائماً
1	بيئة الروضة جيدة ومحفزة للغاية.					
2	ظروف العمل جيدة في الروضة.					
3	من الصعب اخذ إجازة اثناء العمل لرعاية الأمور الشخصية والعائلية.					
4	توفر الروضة فرصاً كافية لتطوير قدراتي الخاصة.					
5	توفر الروضة معلومات كافية للاضطلاع بمسؤولياتي.					
6	لدي الكثير من التمكين من العمل لاتخاذ قرار بشأن اسلوبي الخاص وطبيعة العمل.					
7	هناك تعاون بين جميع الإدارات لتحقيق الأهداف.					
8	اتردد في تقديم التعليقات والاقتراحات حول ادائي.					
9	انا فخورة بالعمل في روضتي					

					الحالية.
					10 انا مستمرة في اتخاذ القرارات الإيجابية التي تؤثر في عملي.
					11 اعاني من التمييز في وظيفتي بسبب جنس الذكور والاناث.
					12 الأجور التي اتقاضها جيدة.
					13 تقوم مديرية التربية بالابلاغ عن كل تغيير جديد يحدث.
					14 هناك علاقة متناغمة مع زميلاتي المديرات.
					15 لدي إحساس قوي بالانتماء الى الروضة.
					16 لا استطيع ان اؤدي عملي الشخصي بسبب المطالب التي تتطلبها وظيفتي
					17 العلاقة بيني وبين المعلمات جيدة جدا
					18 هناك علاقة ودية للغاية مع المشرف التربوي
					19 احصل على دعم جيد من المشرف التربوي
					20 تساعد البرامج التدريبية في مديرتنا على تحقيق المهارة المطلوبة لاداء الوظيفة بشكل فعال.
					21 تهدف البرامج التدريبية الى تحسين العلاقات الشخصية بين المعلمات.
					22 توفر مديرتنا فرص تدريب كافية لاداء وظيفتي بكفاءة.
					23 اشعر انه ينبغي اجراء برامج التدريب بشكل متكرر.
					24 اشعر انني اتلقى راتبا مناسباً

					وعدلا عن العمل الذي أقوم به.	
					تقوم المديرية بعمل جيد في ربط الراتب بالاداء الوظيفي .	25
					يتم التعامل مع العلاوات والترفيعات بأصاف.	26
					عندما أقوم بعملي بشكل جيد، فأن المشرف التربوي يخصني بالثناء	27
					المنافع الإضافية المقدمة جيدة.	28
					تقدم المديرية مزايا التقاعد الوظيفي.	29
					توفر الروضة تسهيلات نقل جيدة.	30
					إجراءات السلامة التي تتبناها المديرية جيدة.	31
					توفر المديرية أنشطة الرفاهية الجيدة .	32
					اشعر بالراحة والرضا عن عملي.	33
					اشعر بالاطمئنان تجاه وظيفتي	34
					تسمح لي ظروف عملي ان أكون منتجا.	35
					يلزم وجود نقابة المعلمين لحماية الحقوق اكثر لمصالح المعلمين.	36
					الامن الوظيفي جيد.	37
					اجوري متساوية مقارنة مع المديرات اللواتي يقمن بنفس النوع من العمل في روضات أخرى.	38
					الاجراء المتبع للتناوب الإداري جيد.	39
					اشعر ان عملي يسمح لي ببذل قصارى جهدي .	40
					وظيفتي تتيح لي استخدام مهاراتي وقدراتي.	41

					42	تسمح الروضة باختيار الوقت المرين.
					43	تسمح المديرية ان أقوم بجزء من عملي في المنزل.
					44	اجد عملي مرهقا جدا.
					45	انا مستعدة لتحمل مسؤوليات إضافية مع وظيفتي.
					46	هناك قنوات محددة بشكل كبير لتبادل المعلومات ونقلها بين الإدارات.
					47	توفر الروضة الموارد لتسهيل ادائي.
					48	تدقق الاتصالات والمعلومات بين الإدارات بشكل مرض.

The Quality of Life of the directors of kindergartens

Abstract:

The current research aims to identify the quality of life of the directors of kindergartens, and the basic research sample consisted of (384) principals and assistants, who were chosen by simple random method from the directorates of Baghdad Education (Al-Rusafa First, Rusafa Second, Third Rusafa, First Karkh, Second Karkh Third Karkh) for the academic year (2021/2022). the researcher translated the quality of life scale for " Swamy and his colleagues, 2015", then analyzed the paragraphs of the scale logically and statistically to calculate their discriminatory ability and their validity coefficients. Stability (0.99, 0.98) respectively, so that the quality of life measure consists of (48) items, and in front of each paragraph there are five alternatives (I always agree, sometimes agree, do not agree, sometimes do not agree, and do not always agree), and the two scales were applied at the same time On the final application sample.

Based on the sample responses, the following conclusions were reached:

. The level of quality of life for kindergarten principals is high, as the results came with an arithmetic mean higher than the hypothetical mean of the scale.