

التفاؤل وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان

Optimism and its relation to Quality of Career life for male and female Teachers in the Sultanate of Oman

إعداد الباحثة/ ميمونة بنت خليفة بن حمد القاسمية

ماجستير التربية في الإرشاد والتوجيه، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عُمان

Email: mymona.alqasmi@gmail.com

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان، والتعرف على مستويات كل من التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لديهم والكشف عن الفروق في مستويات هذه المتغيرات لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقد طبقت على عينة عشوائية مكونة من (275) معلماً ومعلمة من معلمي ومعلمات ثلاث محافظات تعليمية في سلطنة عُمان وهي محافظة مسقط ومحافظة جنوب الباطنة ومحافظة شمال الباطنة، حيث طبقت عليهم القائمة العربية لمقياس التفاؤل من إعداد عبد الخالق (1996) ومقياس جودة الحياة الوظيفية من إعداد أبو يونس (2013)، وقد تم استخدام اختبار (ت) t-test لعينتين مستقلتين وعدد من الإحصاءات الوصفية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن مستوى التفاؤل لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان مرتفع جداً بمتوسط حسابي بلغ (4.45) وبنسبة (89%)، ومستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية بمتوسط حسابي بلغ (4.15) وبنسبة (83%)، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية، وأنه توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات لصالح المعلمات. وبناءً على نتائج الدراسة فقد أوصت الباحثة بجملة من التوصيات واقتُرحت إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع تفاؤل المعلمين وتأثيره على المستوى التحصيلي للطلاب، وإجراء دراسات جديدة في جودة الحياة الوظيفية للمعلمين تبعاً لمتغيرات أخرى غير متغير الجنس، مثل التخصص الأكاديمي وسنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: التفاؤل، جودة الحياة الوظيفية، المعلمين والمعلمات.

Optimism and its relation to Quality of Career life for male and female Teachers in the Sultanate of Oman

Prepared by: **Maimoona Khalifa Hamad Al-Qasmi**

Master of Education in Counseling and Guidance, University of Nizwa 2022

Abstract

This study aimed to identify the relationship between optimism and the quality of career life of teachers in the Sultanate of Oman, to identify the levels of optimism and the quality of their career life and to reveal the differences in the levels of these variables among the study sample according to the gender variable, and the study adopted the relational descriptive approach, and it was applied on a random sample consisting of (275) male and female teachers from three educational governorates in the Sultanate of Oman, namely the Governorate of Muscat, the Governorate of South Al-Batinah and the Governorate of North Al-Batinah, where the Arab List of Optimism Scale prepared by Abdul Khaleq (1996) was applied to them and the Quality of Job Quality Scale prepared by Abu Yunus (2013), and the (T) test was used for two independent samples and several descriptive statistics.

The study found several results, the most important of which are: that the level of optimism among teachers in the Sultanate of Oman is very high, and the level of quality of career life is high, and the results of the study showed that there is a statistically significant positive relationship between optimism and the quality of career life, and that there are differences in the level of quality of career life of male and female teachers for the benefit of female teachers. Based on the results of the study, the researcher recommended a set of recommendations and suggested conducting more studies on the topic of teachers' optimism and its impact on students' achievement level, and the quality of teachers' career life according to the variables of academic specialization and years of experience.

Keywords: Optimism, Quality of work life, Male and female teachers.

1. المقدمة

تأتي أهمية التفاوض للمعلم، عنصراً محفزاً للعمل المثمر والإبداع، والتقدم في الإنجاز والرقى بمستوى الطلاب الذين يدرسه ويتفاعل معهم ويبنى شخصياتهم وذلك ما أكدته لفلوك هوي (2012) Hoy ، من خلال فكرة أن التفاوض يعتبر سمة للمعلمين الذين يتوفر لديهم منظور حول كيفية دعم تحصيل الطلاب، وفي هذا مساهمة كبيرة في تقوية دعائم المنظومة التعليمية ككل، والنهوض بمستوى التعليم، وذلك بلا شك يحتاج إلى شخصية متفائلة يمتلكها المعلم، تتسم بالصبر والتطلع نحو النتائج الأفضل، وقد ذكرت اليوسعيدية (2014) أن التفاوض يشير إلى أن الفرد يتوقع دائماً أن الحياة ستسير بشكل جيد وأنه قادر على مواجهة التحديات، فالمتفاوضون ينظرون إلى فشلهم على أنها تجارب وأنهم سينجحون في المرة التالية إن هم تعرضوا لخيبة أمل أو واجهتهم مواقف محبطة.

التعليم ركن مهم من أركان المنظومة المجتمعية وأحد أهم المرتكزات التي تنمو بها الشعوب ويرتقي بها الأفراد، وفي العالم العربي يواجه التعليم في القرن الحادي والعشرين مجموعة من التحديات والتحويلات المهمة والتي من أبرزها ظهور الوسائل التكنولوجية وشبكات الاتصال العالمية وإدارة الجودة والقدرة على التواصل الفعال مع الطلاب، ولكي يحدث التغيير الإيجابي في مؤسسات التعليم، يجب الاهتمام أولاً بأحد أهم عناصر هذه المؤسسات ألا وهو المعلم، والعمل على تنمية سمة التفاوض لديه (الواحي، 2011).

إن السعي للوصول إلى مؤشرات جيدة من جودة الحياة، ضرورة حياتية تحتاجها المجتمعات الناهضة كثيراً، والتي ترنو إلى التطوير المستمر، وتكثف الجهود الحثيثة والمتواصلة في سبيل تخطيط الحياة وهندستها، والتي توثق استدامة الرفاهية والعيش الآمن الرغيد، وذلك بهدف بناء منظومة مجتمعية سليمة وصحية قادرة على نشر معطيات السعادة والرضا لدى أفراد المجتمع. ومن هنا تظهر الحاجة إلى أهمية إدراك المعلم لمفهوم جودة الحياة وشعوره بها لاسيما وأن هناك من يرى بأن جودة الحياة التي يدركها الفرد لها أثر في رضاه الوظيفي وجودة إنتاجيته، حيث يؤكد علام (2012) بأن جودة الحياة بالنسبة للمعلم، هي مدى شعوره بالرضا والسعادة أثناء أدائه لعمله وشعوره بالمسؤولية المجتمعية والتحكم الذاتي والفعال في حياته وإشباع حاجاته النفسية وقدرته على حل المشكلات مع تحسين مستويات الدافعية وقدرته على اتخاذ القرارات. وكل ذلك بسبب تفاعل المعلم مع البيئة المدرسية الجيدة التي يشعر فيها بالسلام الداخلي والأمن النفسي وعلاقته الطيبة بإدارة مدرسته وشعوره بمساندة زملائه واحتوائهم له (أبو يونس، 2013).

وقد ذكرت بوزيدي وآخرون (2018)، أن التفاوض وجودة الحياة لو توفرا، فإن من شأنهما أن يساعدا على تخطي الصعوبات التي تواجه الأفراد وذلك بما يحقق لهم من توافق وتقبل لذواتهم وعلاقاتهم وتحقيق أعمالهم وواجباتهم على أحسن صورة ممكنة، وكنتيجة لذلك سيظهر معلم متمكن قادر على تحسين حياته الوظيفية والشعور بالتفاوض وتوقع الأحداث الإيجابية، والنظر إلى مجريات حياته اليومية على أنها مواقف سعيدة تحتاج إلى شكر الله عليها، ومواقف أخرى بها صعوبات وتحديات تحتاج إلى الصبر والرضا وعدم اليأس والتذمر، بل النظر لكل الأحداث بعين التفاوض والرضا.

1.1. مشكلة الدراسة

تتجلى مشكلة هذه الدراسة في أن بعض المعلمين قد قضى سنوات عديدة في تدريس نفس المواد بنفس المنهجية وبنفس الشعور النفسي الذي يعيشونه أثناء عملهم بمدارسهم، وهذا يجعلهم لا يشعرون بالحاجة إلى تطبيق كامل قدراتهم في التدريس، وبالتالي ينخفض لديهم مستوى جودة الحياة الوظيفية وهذا ما أشارت إليه دراسة (Baleghizadeh & Gordani 2012)، لذلك كان من الأهمية بمكان أن تتاح للمعلمين الفرصة للعمل على تحقيق أهدافهم والشعور بجودة حياتهم الوظيفية، وبالتالي الوصول إلى أعلى مستويات أدائهم.

وانطلاقاً من دور المعلم كقائد وموجه ومرشد وميسر للعملية التعليمية، فهو الذي يخطط ولا يمكن تحقيق التفوق الأكاديمي إذا لم يكن التفاوض جزءاً منه، وبالتالي كان من الضروري دراسة مفهوم التفاوض للمعلم فنظرة المعلم وتوقعاته الإيجابية عند تفاعله مع التلاميذ يؤدي إلى توقع حدوث الأشياء الجيدة الإيجابية في التعلم فيسعى المعلم المتفائل أكاديمياً إلى التأثير في سلوك التلاميذ ونقل هذا التفاوض إليهم (بلبل، 2020).

وتعززت مشكلة الدراسة من خلال التجربة الشخصية التي خاضتها الباحثة في النظر إلى عدد من المعلمات في محيطها المدرسي - كونها تعمل معلمة لمادة الرياضيات - ممن يفتقدن للشعور بالتفاوض، وينظرن إلى التحديات التي تواجههن أثناء التدريس على أنها منغصات وبالتالي يفكرن في ترك الوظيفة إما من خلال السعي إلى التقاعد المبكر أو الانتقال إلى وظيفة أخرى. وعند محاولة الباحثة مسح الدراسات السابقة التي أجريت في سلطنة عُمان عن التفاوض وعلاقته بجودة الحياة، لم يتسن لها (حسب اطلاعها وحدود علمها) العثور على أي دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التفاوض وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلم في سلطنة عُمان، إلا دراسة واحدة فقط وهي دراسة البلوشي والظفري (2019) والتي تناولت معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في سلطنة عمان. وبناءً على ما تقدم فقد تبلورت لدى الباحثة فكرة إجراء هذه الدراسة والتي تتلخص في تحليل وفهم العلاقة بين التفاوض وجودة الحياة الوظيفية التي يعيشها المعلم. ومن خلال هذه المشكلة تنبثق الأسئلة التالية:

2.1. أسئلة الدراسة

- 1) ما مستوى التفاوض لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان؟
- 2) ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان؟
- 3) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات التفاوض لدى المعلمين والمعلمات تُعزى إلى متغير الجنس؟
- 4) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات تُعزى إلى متغير الجنس؟
- 5) هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التفاوض ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات؟
- 6) ما القدرة التنبؤية لجودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بالتفاوض لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان؟

3.1. أهمية الدراسة

1.3.1. الأهمية النظرية

تكمن أهمية هذه الدراسة في الحاجة إلى تحقيق الشعور بجودة حياة وظيفية لدى المعلم، لأن نوعية الحياة الوظيفية لها دور كبير في التأثير على سلوكيات العاملين في المؤسسة التربوية، مثل الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي والهوية التنظيمية والأداء في العمل وبالتالي زيادة الإنتاجية (عطا وعطا، 2018).

وتأتي الأهمية النظرية لهذه الدراسة في أنها سوف تُسهم في إثراء الدراسات في مجال علم النفس بوجه عام وفي توفر قدر من المعلومات حول مفهومي التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية.

2.3.1. الأهمية التطبيقية

تظهر الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في كونها ستساعد المؤسسات التعليمية ومتخذي القرار في التعليم وتعينهم على تحقيق أهدافهم التي يرمون إليها، كما يُستفاد منها أيضا في رفع مستوى التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات، وذلك لكون دراسة التفاؤل قد استحوذت على اهتمام بالغ من قبل الباحثين في مختلف المجالات النفسية حيث أكدت معظم النظريات ذلك كما ذكر الأنصاري وكاظم (2008) من ارتباط التفاؤل بكل من الصحة والسعادة والمثابرة والإنجاز والنظرة الإيجابية للحياة. وفي ضوء ما استسفر عنه هذه الدراسة من توصيات فإنه يمكن الاستفادة منها في معرفة العلاقة بين التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات من مختلف التخصصات في سلطنة عمان والعمل على تنميتها عند المعلم بطريقة تتسم بالانسجام والتناغم.

4.1. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- 1- التعرف على العلاقة الارتباطية بين متغيري التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عمان.
- 2- البحث عن وجود فروق دالة إحصائية في مستويات التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان تُعزى لمتغير الجنس.

5.1. حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية:** العلاقة الارتباطية بين التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان.
- الحدود البشرية:** المعلمين والمعلمات من مختلف التخصصات في سلطنة عُمان.
- الحدود المكانية:** محافظة مسقط، محافظة شمال الباطنة ومحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عُمان.
- الحدود الزمانية:** من سبتمبر إلى نوفمبر 2020م، العام الدراسي 2020/2021م

6.1. مصطلحات الدراسة

فيما يلي تعريف للمصطلحات التي وردت في عنوان هذه الدراسة:

التفاؤل

" نظرة استبشار نحو المستقبل، تجعل الفرد يتوقع الأفضل، وينتظر الخير ويرنو إلى النجاح، ويستبعد ما خلا ذلك" (عبد الخالق، 1998).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال الإجابة على فقرات مقياس التفاؤل المستخدم في هذا البحث.

جودة الحياة

عرفها روجدان وتاييلور (Rogdan & Taylor, 1990) بأنها رضا الفرد بقدره في الحياة والشعور بالراحة والسعادة.

جودة الحياة الوظيفية

جودة الحياة الوظيفية هي تحقيق السعادة للعاملين في بيئة العمل والمساعدة على تحقيق التوافق بين الفرد ومؤسسة العمل مما يساهم في رفع كفاءة المنظمة وتحقيق أعلى ربح ممكن.

وهي توفير ظروف عمل جيدة وإشراف جيد مع الاهتمام بالمزايا والمكافآت ودعم العلاقات الاجتماعية لإعطاء العاملين فرصه أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة (البلوشي والظفري، 2019).
وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال الإجابة على فقرات مقياس جودة الحياة الوظيفية المستخدم في هذه الدراسة.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2. الإطار النظري

يتناول هذا الجزء من الفصل الثاني الإطار النظري، الذي يركز على عرض متغير التفاؤل وتبيان أهميته في حياة الإنسان بشكل عام، وفي حياة المعلم بشكل خاص.

وأيضاً في هذا الإطار سيتم التطرق لمفهوم جودة الحياة الوظيفية وأهميتها في حياة المعلم وكذلك تأصيل العلاقة بين التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية.

التفاؤل

يوضح المعجم الوجيز أن التفاؤل بالشيء يعني التيمن به، ويذكر أيضاً أن الفأل قول أو فعل يُستبشر به (مجمع اللغة العربية، 1990) وتعرفه موسوعة وبستر بأنه استعداد أو ميل نحو النظر إلى الجانب المضيء للأحداث وتوقع نتائج طيبة.

ويرى مكانا (1993) أن التفاؤل هو " توقع نتائج إيجابية في المستقبل".

وتتبنى الباحثة تعريف مكانا للتفاؤل.

ويعرفه شاير وكارفار (Scheier & Carver، 2003) بأنه " النظرة الإيجابية والإقبال على الحياة والاعتقاد بإمكانية تحقيق رغبات الإنسان في المستقبل فضلاً عن الاعتقاد باحتمال حدوث الخير أو الجانب الجيد من الأشياء بدلاً من حدوث الشر والجانب السيئ"، ويعرف موسى لقمان المشار إليه في الجهوري (2004) سمات الشخصية المتفائلة بأنها " الطريقة التي يفسر بها الشخص اتجاهه نحو النجاح والفشل بطريقة إيجابية، ويعرفه تاييلور بأنه "نزعة تفاؤلية تشير إلى توقع النتائج على أنها إيجابية أكثر من سلبية".

كما يرى المنشاوي (2006) أن التفاؤل هو "توقعات الفرد بأن الأحداث المستقبلية تتجه نحو الأفضل والجانب الإيجابي". وهو "استعداد الفرد لتوقع حدوث أشياء إيجابية تتمثل في نظرة الفرد الإيجابية نحو مستقبله وقدرته على التواصل مع العلاقات الاجتماعية والثقة في تحقيق أهدافه والنظرة الإيجابية نحو المجالات الحياتية" (محمد، 2019).

ويعرفه هشام ومخير وعبد المعطي (2000) بأنه "صفة تجعل توقعات الفرد وتوجهاته إيجابية نحو الحياة بصفة عامة ويستبشر بالخير فيها ويستمتع بالحاضر ويحدوه الأمل في مستقبل أكثر إشراقاً وأحسن حالاً".

من خلال تعريفات علماء النفس لمعنى التفاؤل، هناك اتفاق على أنه يمثل النظرة الإيجابية للحياة المستقبلية، إلا أنهم اختلفوا من حيث منشأ التفاؤل فبعضهم يرجعه إلى عوامل بيولوجية، والبعض الآخر يرى أنه يمثل رغبات الفرد، والبعض يرون أنه استعداد فطري. وعليه فإن الباحثة تميل إلى التعريف الذي يشير إلى أن التفاؤل "استعداد الفرد لتوقع حدوث أشياء إيجابية تتمثل في النظرة الإيجابية للمستقبل والحياة، وقدرته على تحقيق أهدافه وطموحاته".

النظريات التي تناولت مفهوم التفاؤل

وهنا سيتم التطرق إلى مجموعة من نظريات علم النفس التي سلطت الضوء على التفاؤل:

التفاؤل في ضوء النظرية التحليلية

يرى فرويد أن التفاؤل هو القاعدة العامة للحياة، وأن التشاؤم لا يقع في حياة الفرد إلا إذا تكونت لديه عقدة نفسية وكان لتلك العقدة النفسية ارتباطاً وجدانياً سلبياً شديداً التعقيد والتماكك تجاه موضوع معين من الموضوعات الخارجية أو الداخلية، ويعد الفرد متفائلاً إذا لم يقع في حياته حادث يجعل نشوء العقدة النفسية عنده أمراً ممكناً (البوسعيدية، 2014).

التفاؤل في ضوء النظرية السلوكية

يمكن تفسير التفاؤل في ضوء مبادئ النظرية السلوكية باعتباره يمثل نوعاً من الارتباط الشرطي حيث يرتبط ظهور مثير معين بموقف حدث للفرد فيكون هناك ارتباط شرطي بينهما، ويرى السلوكيون أن التفاؤل عبارة عن سلوك ويمكن تعلمه من خلال الاقتران أو على أساس الفعل المنعكس الشرطي ويمكن اعتبار التفاؤل من الاستجابة الشرطية المتعلمة حين يرتبط مثير ما بأمر سار يترتب على هذا المثير التفاؤل عند الفرد (Scheier & Carver, 2003).

التفاؤل في ضوء نظرية التعلم الاجتماعي

يرى باندورا (2006) أن التفاؤل يمكن أن يكتسبه الفرد من خلال التقليد والمحاكاة والنمذجة لسلوك الآخرين حينما يتوفر دافع لذلك، وتؤكد نظرية التعلم الاجتماعي أن بناء شخصية الفرد يعتمد على التوقعات والأهداف والطموحات التي تعمل بشكل تفاعلي وفي ضوء الفعالية الذاتية للفرد تتكون لديه توقعات النجاح أو الفشل في المواقف التي يمر بها.

التفاؤل في ضوء النظرية المعرفية

يمكن النظر إلى التفاؤل بأنه أمر يعتمد على الاعتقاد وطريقة التفكير التي تؤثر على سلوك الفرد، فالمتفائل يعتقد أن لديه ثقافة تساعد على تحقيق أهدافه ومن ثم فإنه يبذل الجهد من أجل تحقيق هذه الأهداف، كما أن الفرد المتفائل يركز اهتمامه على الجوانب الإيجابية في المواقف التي يمر بها أكثر من تركيزه على الجوانب السلبية فيها (البوسعيدية، 2014).

التفاؤل في ضوء علم النفس الإيجابي

تعتبر التوقعات الإيجابية والسلبية فيما يتعلق بالمستقبل مهمة لفهم قابلية التعرض للاضطرابات النفسية، لا سيما اضطرابات المزاج والقلق، فضلاً عن الأمراض الجسدية، حيث إن علم النفس الإيجابي يُظهر علاقة إيجابية مهمة بين التفاؤل وكيفية المواجهة التي تركز على الدعم الاجتماعي والتأكيد على الجوانب الإيجابية للمواقف العصبية (سليجمان، 2006).

يشير مفهوم التفاؤل في علم النفس الإيجابي إلى مفهومين مترابطين بشكل وثيق الأول هو الميل إلى الأمل، بينما يشير الثاني بشكل عام إلى الميل إلى الاعتقاد بأننا نعيش في أفضل العوالم الممكنة، كما صاغها جوتفريد فيلهلم ليبينز، بحيث يعتبر التفاؤل من الظواهر النفسية التي توضح أنها من أساليب الشخص المنسوبة إليه والتحيز المعرفي.

كما ينظر سليجمان (2006) إلى أن التفاؤل يتشكل من إدراك الفرد للأحداث والمواقف المختلفة، والتي أطلق عليها أساليب العزو، حيث يرى أن الفرد المتفائل يميل إلى نمط من التفسير أطلق عليه التفسير التفاولي للأحداث وأنه يدرك بأن الأحداث السالبة ما هي إلا أحداث مؤقتة أو عابرة، وأن الأفراد المتفائلين أكثر نجاحاً في النواحي الدراسية والمهنية، وأقل معاناة من القلق والاكتئاب والاضطراب النفسي.

ويهتم التفاؤل من وجهة نظر علم النفس الإيجابي في التكيف لدى الأفراد والمجتمع في جميع المراحل والأماكن، مثل تكيف وتوافق الطلاب داخل المدرسة والبيئة الصفية والمعلمين، والتكيف المهني للموظفين من حيث تقبلهم للبيئة التي يمارسون فيها المهنة، والأدوار المطلوبة منهم، بحيث يعتبر هدف التكيف هو التطور من الناحية النفسية وهذا ما يسعى إليه التفاؤل.

نظرية التنظيم الذاتي

تم تعريف التفاؤل من حيث التوقعات الإيجابية للنتائج بأنه "الميل إلى الاعتقاد بأن الفرد سيواجه نتائج جيدة في الحياة بشكل عام" وهذه التوقعات قابلة للتعميم على مجموعة متنوعة من الحالات.

نظرية السمات

ترى نظرية السمات بأن الشخصية تتسم بالثبات النسبي والعمومية والاستقرار حيال المواقف المتشابهة، وتعتمد هذه النظرية على اختلاف الأفراد فيما يمتلكون من سمات، فالشخص الواحد يسلك سلوكاً متشابهاً في المواقف المتشابهة.

ترى نظرية (إيزنك) أنه يوجد قطبين رئيسيين للشخصية هما: الانبساط والانطواء، إذ يقع المتفائل ضمن حدود الانبساطية ويقع المتشائم ضمن حدود الانطوائية.

أهمية التفاؤل:

من أهم أسباب دراسة التفاؤل هو التفكير في كيفية تفسير الناس لأسباب الأحداث في حياتهم (أصغري ورحيمي، 2014). وقد حرص الإسلام على التوفيق بين مقتضيات الأمر الإلهي ونوازع الفطرة، فكان اهتمامه بمشاعر الفرد وأحاسيسه ومنها الشعور بتوقع الخير وما يؤدي إليه من سعادة وراحة نفسية، والشعور بتوقع الشر وما يؤدي إليه من ضيق وشقاء،

وهي مشاعر فطرية طبيعية يشعر بها الفرد كل يوم مهما كان الموقع الذي يشغله في هذه الحياة، العالم والجاهل، والغني والفقير، الصغير والكبير والذكر والأنثى (القضاة، 2003).

فجاءت شخصية المسلم متمسمة بالتوازن كونه يدرك أن الهدف من وجوده في الدنيا هو عبادة الله من أجل الفوز بالنعيم الأبدي، وهو يراقب الله في كل عمل يصدر عنه، ويقيسه بمقياس واحد وهو رضا الله تعالى.

ولا يتشائم بما يصيبه، فإن أصابه خيرٌ شكر، وإن أصابه شرٌ صبر وله ثواب على هذا الصبر فعن أبي يحيى صهيب بن سنان رضي الله عنه قال: "قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "عجباً لأمر المؤمن، إن أمره كله له خير، وليس ذلك لأحد إلا للمؤمن، إن أصابته سراء شكر، فكان خيراً له، وإن أصابته ضراء صبر، فكان خيراً له". (مسلم، 2006) " كما يبدو ذلك جلياً في قوله تعالى في وصف المؤمنين: (وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ) [البقرة، 177]

ويؤكد القضاة (2003) على أن التوجيه الإسلامي يشتمل على عدد من الوسائل الواجب اتباعها بهدف تقليل مستوى التشاؤم وتحسين مستوى التفاؤل لدى الفرد وذلك من خلال حسن الظن بالله والاعتقاد بأن الله عز وجل هو القادر على كل شيء وأن بيده مقاليد السماوات والأرض، والاستبشار والتفاؤل هو فتح باب الأمل للفرد وفيه نوع من التفاؤل برحمة الله ونعمته وفضله.

التفاؤل خلق حميد ومنهج رشيد، حرصت على تأكيده النصوص الشرعية ودعت إلى الاستبشار بالخير مع إعمال حسن الظن وقد حث الإسلام على التفاؤل كونه مقتضى الطبيعة البشرية والفترة الإنسانية التي تميل إلى ما يلائمها، ودعا إلى بث روح الأمل والرجاء والتوكل في نفوس المؤمنين وإلى التفاؤل في الشدة والرخاء (بسيوني، 2011).

"وَلَا تَيَاسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَبِئَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْكَافِرُونَ" (يوسف: 87)

التفاؤل عند المعلم

لا تزال دراسة التفاؤل للمعلم في مهدها وهناك حاجة لإجراء المزيد من الدراسات حول هذا المفهوم لاكتساب فهم أكثر ثراءً لكيفية دعم هذا البناء.

معظم، إن لم يكن كل، الأبحاث حول تفاؤل المعلم كانت قائمة على المسح (Beard، 2011، Hoy، Beard، Woolfolk & Hoy، 2010، Wu & Fahy، 2010، Ngidi، 2010، Woolfolk Hoy وآخرون، 2008) ولم تركز بشكل عام على كيفية دعم وتطوير هذه الصفة. نتيجة لذلك، هناك حاجة لدراسات نوعية تختبر التفاؤل الأكاديمي للمعلم.

لم يتم إجراء دراسات بعد لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين التفاؤل الأكاديمي للمعلم وإنجاز الطلاب، حتى بعد التحكم في الوضع الاجتماعي والاقتصادي؛ ومع ذلك، فمن المنطقي وجود هذا الارتباط، لأنه يشترك في نفس المكونات النظرية مثل التفاؤل الأكاديمي الجماعي.

بالإضافة إلى ذلك، تم ربط التفاؤل الأكاديمي للمعلم بمجموعة متنوعة من العوامل التربوية الإيجابية نتيجة للأهمية الواضحة للتفاؤل الأكاديمي للمعلم، فإنه يستحق المزيد من الدراسة والاستكشاف.

اعتقاد المعلم الإيجابي بأنه يمكن أن يحدث فرقاً في الأداء الأكاديمي للطلاب من خلال التأكيد على أهمية التفاؤل في عملية التعلم، ومن خلال الوثوق بأولياء الأمور للتعاون مع المعلمين في تمرير هذا المفهوم لأبنائهم، ومن خلال الإيمان بقدرة الطالب على التغلب على الصعوبات، والتفاعل مع الفشل والصمود والمثابرة (ولفولك هوي وآخرون، 2008: 822).

من السهل أحياناً أن يغمس المعلم في شعور التشاؤم، لكن دراسة ولاية أوهايو تشير إلى أن "مؤشرات التفاؤل الأكاديمي ترى المعلمين قادرين، والطلاب على استعداد، والآباء على أنهم داعمون، والمهمة قابلة للتحقيق".

من المؤكد أن الشعور بالتفاؤل سيؤثر بشكل إيجابي على الصف الذي يديره المعلم، وما لم يكن شعور التفاؤل لدى المعلم حاضراً، فلن يكون هذا المعلم قادراً على إدارة صفه بالشكل الصحيح.

جودة الحياة

يهتم علم النفس بكافة الجوانب الإنسانية سواء أكانت إيجابية أو سلبية، ورغم أن علم النفس الإيجابي ظهر مؤخراً، إلا أنه حظي باهتمام العلماء والمختصين كونه أحد العلوم الهادفة لتحقيق الصحة النفسية لدى الأفراد ويعتبر مصطلح جودة الحياة من أكثر الموضوعات أهمية في مجالات علم النفس الإيجابي.

منذ بداية النصف الثاني من القرن العشرين، زاد اهتمام الباحثين في مجال العلوم النفسية بمفهوم جودة الحياة، كمفهوم يرتبط بعلم النفس الإيجابي والذي جاء استجابة إلى أهمية النظرة الإيجابية إلى حياة الأفراد كبديل للتركيز الكبير الذي أولاه العلماء للجوانب السلبية من حياة الأفراد (جابر، 2005).

يواجه الباحثون في العلوم النفسية والتربوية صعوبة في تعريف جودة الحياة تعريفاً دقيقاً، فقد تعددت الآراء حول هذا المفهوم، وقد يعود ذلك إلى حداثة هذا المفهوم على مستوى التناول العلمي. فمثلاً تايلور وروجدان، يعرفان جودة الحياة بأنها "رضا الفرد بقدره في الحياة والشعور بالراحة والسعادة"، ولكن عرفها جود (Good, 1990) بأنها "امتلاك الفرصة المناسبة لتحقيق أهداف ذات معنى"، وعرفها دوسون (Dodson, 1994) بأنها "الشعور الشخصي بالكفاءة وإجادة التعامل مع التحديات" (أحمد، 2016).

أهمية جودة الحياة

الشعور بجودة الحياة هو أمر نسبي، لأنه يرتبط ببعض العوامل الذاتية مثل المفهوم الإيجابي للذات والرضا عن الحياة، وعن العمل والحالة الاجتماعية والسعادة التي يشعر بها الفرد، كما يرتبط ببعض العوامل الموضوعية التي تشمل على الإمكانيات المادية المتاحة كالدخل ونظافة البيئة والحالة الصحية والحالة السكنية والوظيفية ومستوى التعليم، وغير ذلك من العوامل التي تؤثر في الفرد.

وهذه العوامل الذاتية والموضوعية تجعل تقدير درجة جودة الحياة لدى الفرد أمراً ضرورياً لأن الفرد الذي يتفاعل مع المجتمع يحاول أن يحقق مستوى معيشي أفضل وأن يحصل على خدمات أجود ويحافظ على حياته في مستوى معيشي لا يقل عن مستوى الحياة التي كان يعيش بها في الماضي، هذا ويحتاج الفرد إلى الحصول على خدمات صحية ونفسية تمكنه من التمتع بصحة جيدة تحقق له الإحساس بالرضا الذاتي عن حالته الصحية وفعاليتها في أداء أدواره الاجتماعية.

وأكد Felce (1997) المشار إليه في كريمة (2014) أن جودة الحياة ترتبط مفاهيمها بالقيم الشخصية التي يمتلكها الفرد والتي تحدد معتقداته حول كل ما يحيط به من متغيرات حياتية وما تواجهه من مشكلات للسعي إلى تحقيق الرضا عن الذات. ويرى العارف بالله (1999) أن جودة الحياة هي البناء الكلي الذي يتكون من مجموعة من المتغيرات التي تهدف إلى إشباع الحاجات الأساسية للإنسان، بحيث يمكن قياس هذا الإشباع بمؤشرات موضوعية تقيس الإمكانيات المتدفقة على الفرد، ومؤشرات ذاتية تقيس مقدار الإشباع الذي تحقق للأفراد.

جودة الحياة هي التعبير عن الرقي في مستوى الخدمات المادية والاجتماعية والنفسية التي تقدم لأفراد المجتمع، وهي التي تعبر عن نزوع الأفراد نحو نمط حياة يتميز بالترف والجودة (عبد المعطي، 2005). ويرى كل من عبد الفتاح وحسن (2006) أن "جودة الحياة هي درجة الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية والإحساس بحسن الحال وإشباع الحاجات والرضا عن الحياة فضلاً عن مدى إدراك الفرد لجوانب حياته وشعوره بمعنى الحياة إلى جانب الصحة الجسمية الإيجابية وتوافقه مع القيم السائدة في المجتمع".

أبعاد جودة الحياة

مثلاً اختلف العلماء حول تعريف جودة الحياة، فإنهم اختلفوا حول أبعاد جودة الحياة.

ويرى عبد المعطي (2005) بأن أبعاد جودة الحياة تتمثل بما يلي:

(1) جودة الحياة الموضوعية: وتشمل هذه الفئة الجوانب الاجتماعية في حياة الأفراد والتي يوفرها المجتمع من مستلزمات مادية.

(2) جودة الحياة الذاتية: ويُقصد بها مدى الرضا الشخصي بالحياة.

(3) جودة الحياة الوجودية: وتتمثل في الحد المثالي لإشباع حاجات الفرد، واستطاعته العيش بتوافق روحي ونفسي مع ذاته ومع المجتمع.

بينما يرى بيترمان وسيل (Peterman & Cella, 2000:493) المشار إليه في أبو يونس (2013)، أن أبعاد جودة الحياة عبارة عن سبعة أبعاد يمكن من خلالها قياس جودة الحياة لدى الفرد (موسوعة علم النفس، 2000: 493) وهي:

(1) التوازن الانفعالي.

(2) الحالة الصحية العامة للجسم.

(3) الاستقرار المهني.

(4) استمرارية التواصل والعلاقات الاجتماعية خارج نطاق العائلة.

(5) الاستقرار الأسري وتواصل العلاقات داخل البناء العائلي.

(6) الاستقرار الاقتصادي.

(7) التوافق الجنسي.

ويرى العزب (2004: 588 - 589) المشار إليه في أبو شمالة (2016)، أن جودة الحياة عبارة عن مفهوم يشير إلى ستة أبعاد أساسية لقياس جودة الحياة لدى الأفراد من خلالها وهي:

- (1) التفاؤلية: توقع الأفضل في المستقبل.
 - (2) تقدير الذات: وتشير إلى تصورات الفرد لقدراته وتقديره لذاته وكفاءته.
 - (3) الرضا عن المهنة: أي الرضا عن كافة متطلبات المهنة سواء الراتب أو المكانة الاجتماعية العلاقات الإنسانية نمط القيادة وغيرها.
 - (4) التوقعات المستقبلية: وهي مجموعة تصورات يتوقعها الفرد ويرجوها في المستقبل.
 - (5) الممارسات الدينية: وهي تشمل كافة الجوانب العقائدية والمرتبطة بالنواحي الروحانية.
 - (6) الحالة الصحية العامة: وتمثل الجانب الصحي بشكل عام والسلامة البدنية.
- أما شقير (2009) فقد قامت ببناء أبعاد جودة الحياة وقسمتها إلى ثلاثة معايير أساسية وهي:

- (1) معيار الصحة: ويشمل محكات (الصحة البدنية، الصحة المعرفية، الصحة النفسية).
 - (2) معيار الخصائص الشخصية السوية: ويشمل محكات (الصلابة النفسية، الثقة بالنفس، التوكيدية، الرضا عن الحياة، الشعور بالسعادة والتفاؤل، الاستقلال بالنفس، الكفاءة الذاتية).
 - (3) المعيار الخارجي: ويشمل محكات (الانتماء للجماعة، العمل، المهارات الاجتماعية، المساندة الاجتماعية، المكانة الاجتماعية، القيم الخلقية، القيم الدينية، القيم الاجتماعية والحقوق).
- وأما الدراسة الحالية فتسعى إلى التعرف على جودة الحياة لدى المعلمين والمعلمات، ولتحقيق هذا الهدف فإن الباحثة اعتمدت أربعة أبعاد لجودة الحياة للمعلمين استناداً إلى الأبعاد التي اعتمدها الباحثة في دراسة أبو يونس (2013) وقد تمثلت في الآتي:

- (1) خصائص الوظيفة وتأثيرها على شخصية المعلم وفكره وثقافته.
- (2) التوقعات التي يعمل المعلم على تحقيقها من خلال مهنته.
- (3) التوازن بين العمل والحياة من خلال إدراك المعلم لوضعه في الحياة.
- (4) المعايير التي يود المعلم تحقيقها وتطوير ذاته على أساسها.

خصائص الوظيفة

- وهي خصائص تُعنى بالمهارات والاتجاهات المطلوبة للوظيفة، ومن أهم هذه الخصائص كما أشارت إليها نبيل (2012):
- (1) العمل: وهو مجموعة من المهام والأعمال التي تشملها الوظيفة طبقاً لتوصيف الوظيفة وإدراجها ضمن لائحة تنظيمية تنظم سير العمل.
 - (2) المعارف: وهي المعارف المختلفة والمطلوبة لأداء الوظيفة مثل: المعرفة الفنية، والمعرفة المهنية، والمعرفة العلمية والأدبية وغيرها من المعارف والعلوم.
 - (3) المهارات: وذلك لتحقيق الأداء المطلوب لكل عمل مثل المرونة في العمل، الجدارة وتحمل المسؤولية، الشغف، الذكاء، المهارات اليدوية وغيرها.
 - (4) الاتجاهات: وغالباً ما تكون اتجاهات اجتماعية مثل الحاجة لتحقيق الأمن والسلامة في العمل.

التوقعات

في هذا البُعد يتوقع المعلم بلوغه الرضا في وظيفته والوصول إلى مستويات جيدة من جودة الحياة الوظيفية من خلال مجموعة من الرؤى التي يتطلع لتحقيقها ومنها: الحصول على راتب يتناسب مع الجهد الذي يبذله وتكوين علاقات اجتماعية إيجابية مع زملائه بالعمل، ويتطلع إلى احترام المجتمع له وتقدير عمله كمعلم، وكذلك الحصول على مركز اجتماعي مرموق (أبو يونس، 2013).

التوازن بين العمل والحياة

يعتبر العمل من أهم أبعاد جودة الحياة حيث يحتل مكانة كبيرة في حياة الفرد الذي يقضي ما يعادل ثلث حياته وهو يزاول العمل كوسيلة لإشباع حاجاته الأساسية والنفسية في العمل، وهذا ما أكدت عليه دراسة محمود منسي وكازم (2006). وتُعتبر المؤشرات المهنية الجيدة في التعليم من أهم مؤشرات جودة الحياة، والتي تتمثل في قدرة الفرد على تنفيذ مهام وظيفته والتوافق مع واجبات عمله مع ضرورة الارتقاء بأدائه وتحسين نوعية العمل المنوط به. وأكد الكثير من الباحثين والدارسين أن جودة الحياة هي نظام معقد يضم عدة مجالات باختصار المجال النفسي، المجال الاجتماعي، المجال البدني، الرضا عن الحياة، السعادة، الرفاهية الذاتية.

المعايير

وهذا البُعد يشمل التزام المعلم بالتعليمات والقوانين والالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، وتكوين علاقات جيدة مع الزملاء، ووجود مشاعر الرضا نحو مهنة التعليم، والشعور بأن الطلاب يتقبلونه ويحترمونه. والتميز بالقدرة على ضبط النفس، والالتزام بنظام المدرسة ولوائحها وتعليماتها، وكذلك الالتزام بالتدريب والتعلم مدى الحياة (أبو يونس، 2013).

مقومات جودة الحياة

تعتبر جودة الحياة أمر نسبي يختلف اختلافاً جوهرياً من شخص لآخر، حسب ما يراه الشخص من اعتبارات تقيم حياته، وتوجد العديد من العوامل التي تتحكم في مقومات جودة الحياة وهي: القدرة على التحكم بالصحة الجسدية والعقلية، والأحوال المعيشية، والعلاقات الاجتماعية، والقدرة على اتخاذ القرارات، وضبط الأوضاع المالية والاقتصادية، وترسيخ المعتقدات الدينية والقيم الثقافية.

ويرى الثنيان (2009) أن الشعور بجودة الحياة شيء نسبي يختلف من شخص لآخر استناداً إلى المعايير التي اعتمدها الأفراد لتقويم الحياة ومتطلباتها التي غالباً ما تتأثر بعوامل كثيرة تتحكم في تحديد مكونات جودة الحياة، مثل: القدرة على التفكير، واتخاذ القرار، وإدارة الظروف المحيطة، والصحة البدنية، والصحة النفسية، إضافة إلى الظروف الاقتصادية والاجتماعية، والمعتقدات الدينية، والقيم الثقافية والحضارية التي يحدد من خلالها الأفراد الأشياء المهمة والأكثر أهمية التي تحقق سعادته في الحياة.

جودة الحياة الوظيفية (Quality of Career Life)

يُعد تايلور (Taylor) من أوائل المنظرين والباحثين الذين اهتموا بدراسة مفهوم جودة الحياة الوظيفية ومساهمته في زيادة قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها (أحمد، 2016).

وقد تم تداول مفهوم جودة الحياة الوظيفية بمسميات أخرى مثل جودة حياة العمل وجودة الحياة المهنية والتنمية المهنية وقيم العمل (البلوشي والظفري، 2019).

وسوف تتبنى الباحثة مصطلح جودة الحياة الوظيفية لدقته وشموليته.

جودة الحياة الوظيفية تعتبر من المفاهيم الإدارية الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، وقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية داخل المنظمات والشركات، حيث شرعت الإدارات في العديد من الشركات والمنظمات الكبيرة في إعداد مشاريع متكاملة ومتناغمة في تحسين إنتاجية العاملين وتطوير أدائهم وإزالة العقبات التي تحول دون تطورها (البليسي، 2012).

وقد بدأ الاهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية تحديداً في أواخر الستينيات من القرن العشرين كأسلوب يهتم بتأثير العمل على الاحتياجات الإنسانية، وكطريقة تؤثر بشكل مباشر على جودة خبرة العمل الشخصية.

حتى منتصف السبعينيات من القرن العشرين كان اهتمام أصحاب الأعمال يتركز على تحسين ظروف العمل، وفي أواخر السبعينيات وأوائل الثمانينات تراجع الاهتمام وانخفضت الأنشطة التي تمارسها المؤسسة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية.

ومنذ منتصف الثمانينيات من القرن العشرين زاد الاهتمام مرة أخرى ببرامج جودة الحياة الوظيفية ويرجع ذلك إلى ضعف الموقف التنافسي للشركات الأمريكية وانخفاض التزام العاملين في أمريكا عن غيرهم في باقي دول العالم، ولقد ركزت برامج جودة الحياة الوظيفية بداية هذه الفترة سواء على مستوى المؤسسات الصغيرة أو الكبيرة على العلاقة بين برامج جودة الحياة الوظيفية وإنتاجية العاملين.

كما يشير إلى أن مفهوم "جودة الحياة الوظيفية" في الثمانينيات كان مصطلحاً عاماً ليشمل مجموعة من الشروط في مجالات مختلفة مثل التنظيم وبيئة العمل والشراكة. أدت الجهود المبذولة لتحسين نوعية الحياة وتغيير بيئات العمل الصحية إلى نتائج إيجابية ليس فقط في مجال الصحة العقلية.

وبما أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية متعدد الأبعاد فقد تعددت وجهات نظر الباحثين لحصر تلك الأبعاد فهي تشمل ظروف بيئة العمل وخصائص الوظيفة والأجور والمكافآت وأسلوب الرئيس في الإشراف والتشارك في اتخاذ القرارات (أبو حميد، 2017). وأضاف جاد الرب (2008) المشار إليه في البلوشي والظفري (2019) بعداً آخر يتمثل في التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين وقد تناولها (حسين وآخرون، 2010) بمجموعة واسعة من المبررات والأسباب للاهتمام بجودة الحياة الوظيفية من بينها هروب العمال من المؤسسات، وارتفاع تأثير ضغط العمل، وعدم تلبية حاجات الفرد ليحقق ذاته ويصل لطموحاته.

وتعكس جودة الحياة الوظيفية باقية من الأنظمة والبرامج التي لها علاقة بتحسين وتطوير الجوانب المرتبطة برأس المال البشري للمؤسسة، والتي تؤثر على حياة العمل لدى الأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، فينعكس ذلك بشكل إيجابي على مستوى أدائهم الوظيفي، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد معاً (Madi, 2014).

وأشار أبو حفص (2015) إلى المؤشرات الدالة على جودة الحياة الوظيفية والتي تتضمن طبيعة العلاقات الاجتماعية ونوعية منظومة العمل وإمكانية الإنجاز والتوافق بين حياة العمل وساعات العمل.

جودة الحياة الوظيفية للمعلم (Quality of Career Life for Teachers)

إن الحياة الحديثة مليئة بالضغوط النفسية والاجتماعية، والإنسان حالياً يمتلك مقومات ومظاهر مادية بدرجة أكبر بكثير عما كان عليه سابقاً، وعلى الرغم من ذلك فإن الإشباع الداخلي لديه أصبح ضعيفاً مقارنةً بما كان عليه في السابق، وحاجة الإنسان المعاصر إلى جودة في شمولها المادي والنفسي أصبحت أكثر إلحاحاً (الخليفي، 2000).

ونجاح المعلم في حياته الوظيفية، يتوقف على العديد من العوامل منها: قدرته على التفاعل مع الطلبة والآخرين من حوله وبناء علاقات سليمة، والقدرة على استخدام أفضل الوسائل، وتقييم البدائل المطروحة، حيث يؤكد علام (2012: 20) على أن نجاح المعلم في أداء عمله يتوقف على عدة عوامل منها ما يرتبط بمهنته ومنها ما يرتبط ببيئته في العمل ومنها ما يرتبط بشخصيته وكفاءته المهنية.

ومن هنا تبرز الحاجة إلى ضرورة أن يدرك المعلم ويشعر بجودة الحياة التي يعيشها لاسيما وأن هناك من يرى بأن جودة الحياة التي يدركها الفرد لها أثر في الرضا الوظيفي وإنتاجيته، حيث يشير علام (2012) إلى أن جودة الحياة بالنسبة للمعلم هي مدى شعوره بالرضا والسعادة أثناء أدائه لعمله وشعوره بالمسؤولية الاجتماعية والتحكم الذاتي والفعال في حياته وبيئته، وإشباع حاجاته النفسية بطرق فعالة مسؤولة، وقدرته على حل المشكلات مع ارتفاع مستويات الدافعية والقدرة على اتخاذ القرارات وذلك نتيجة لتفاعل المعلم مع البيئة المدرسية التعليمية الجيدة التي يشعر فيها بالأمن النفسي وإمكانية النجاح والإدارة الحكيمة وعلاقات سليمة تتسم بالجودة.

ويعيش المعلم في مجتمع مليء بالتغيرات الاجتماعية والنفسية والمادية، والتأقلم مع المجتمع المحيط يُعد مظهراً من مظاهر جودة الحياة الوظيفية لدى المعلم، ويضم المجتمع المحيط بالمعلم زملاء العمل والإدارة المدرسية والإدارة التعليمية والطلبة إلى جانب البيئة الخارجية للمدرسة والأقران، لذا تتفاوت العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية المؤثرة في جودة الحياة لدى المعلم.

لقد قضى بعض المعلمين سنوات عديدة في تدريس نفس المواد بنفس المنهجية، وهذا هو السبب في أنهم لا يشعرون بالحاجة إلى تطبيق كامل قدراتهم في التدريس، لذلك كان من الأهمية بمكان أن تتاح لهم الفرصة للعمل على تحقيق أهدافهم والشعور بجودة حياتهم الوظيفية، وبالتالي الوصول إلى أعلى مستويات أدائهم. (Baleghizadeh; Gordani, 2012)

ويمكن التعبير عن جودة الحياة الوظيفية للمعلم بأنها مجموعة من الإجراءات المستمرة والمخطط لها، والتي تستهدف تطوير الحياة الوظيفية للمعلم وتحسين ظروف حياته الشخصية، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية والخطط والبرامج للمدارس والعاملين فيها والمتعاملين معها.

هناك علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية ومتغيرات أخرى داخل المنظمة مثل الأداء والكفاءة والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

ومع ذلك، فهناك ندرة في البحث عندما يتعلق الأمر بفحص جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات التعليمية خاصة فيما يتعلق بالانضباط.

جودة الحياة الوظيفية هي عملية تتعلم من خلالها مجموعات المصالح في المنظمة كيفية العمل معاً بشكل أفضل، وكيفية تحديد الأنشطة والتغييرات والتحسينات التي تكون مرغوبة وفعالة للمنظمة لتكون أكثر كفاءة؛ نظراً لأن المعلمين في المدارس لديهم تكامل مختلف في المنظمة وحياة العمل، مما يؤدي إلى تطوير مختلف القدرات البشرية وفرص النمو.

ويؤكد داي وإليوت وكينغتون (2005) المشار إليهما في المعمرية (2014) أن العلاقة بين تحفيز المعلمين وفاعليتهم ورضاهم الوظيفي، وبين جودة عملهم، لم تكن موضوع بحث مكثف.

العلاقة بين التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية

بالإضافة إلى الدراسات التي اهتمت بشكل كبير بالنظرة التفاؤلية لدى الأشخاص ذوي الأهداف الطموحة، نجد أيضاً مفهوم جودة الحياة الذي يعرف انتشاراً كبيراً في الآونة الأخيرة، حيث تناولته العديد من الدراسات والبحوث وعلى عينات مختلفة من المجتمع. إن مفهوم جودة الحياة لم يعد مُقتصراً على الاهتمام بخلو الأفراد من الأمراض فحسب، بل أصبح يُركز على مدى قدرة الأفراد على التمتع بالسلامة الصحية الجسدية والعقلية، وكذلك القدرة على العطاء والتطور والنماء.

إن إشباع الحاجات الأساسية له آثار إيجابية في جودة الحياة وشعور الفرد بها، وأكد عبد الفتاح وحسين (2006: 204) على أن الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية والإحساس بحسن الحال وإشباع الحاجات، يجعل الفرد يتقبل طبيعته وحياته وتؤثر إيجاباً على مستوى جودة الحياة لديه وهناك العديد من الباحثين، ومن بينهم عبد المعطي (2005)، الذين أكدوا على أن إشباع الحاجات الأساسية لها تأثير على جودة الحياة.

والنظرة الإيجابية تساعد الفرد على التركيز على التوقعات الإيجابية، مما يجعله يشعر بالرضا عن حياته وعن ذاته وذلك يعتبر أحد أهم دلالات جودة الحياة المرتفعة والإيجابية، لأن كل ذلك من أساسيات الصحة النفسية، وفرح الفرد وتقبله لذاته ولعلاقاته كلها مؤشرات إيجابية تجعله أكثر تفاؤلاً وانتظاراً لما هو إيجابي في حياته (بوزيدي وآخرون، 2018).

جودة الحياة تتمثل في درجة الرقي في مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع، ومن بين الفئات التي كان لابد من الاهتمام بجودة حياتهم والتفاؤل لديهم بصفة خاصة هي فئة المعلمين، فالمعلم الذي تكون جودة حياته مرتفعة، يكون مقبلاً على الحياة ويؤدي عمله بسعادة ورضا، وهو عادة ما ينظر إلى المستقبل على أنه سيكون مشرقاً، فهو يضع في اعتباره احتمالات النجاح والقدرة على تحقيق الأهداف.

وهذا يتوافق مع ما ذهب إليه (Scheier & Carver، 1985) من أن الفرد الذي يتسم بالاستعداد أو النزعة التفاؤلية غالباً ما يمتلك وسائل التفاعل مع المواقف الضاغطة التي يتعرض لها الفرد، والذي لديه الثقة بقدراته على تحقيق الأهداف لا يتردد في بذل الجهد اتجاه ذلك الهدف على نحو مماثل.

يستند مارتن إي. بي سليجمان - المشهور بأنه أبو " علم النفس الإيجابي " إلى أكثر من عشرين عاماً من البحث الإكلينيكي لتوضيح كيف يحسن التفاؤل من جودة الحياة، وكيف يمكن لأي شخص أن يتعلم ممارسته.

وقد أشار سليجمان إلى أن الارتفاع بالحالة المزاجية وتعزيز الجهاز المناعي يكون عن طريق الأفكار الصحية والتحول إلى حل أصعب المشكلات في العمل والتخلي عن عادة قول " إنني أستسلم " (سليجمان، 2005).

2.2. الدراسات السابقة

دراسات سابقة تناولت متغير التفاؤل

هدفت دراسة **Yerkes (1999)** إلى معرفة العلاقة بين درجات أسلوب الإسناد (التفاؤل والتشاؤم) وأبعاد إدارة الفصل (التعليم، التوجيه، والسلوك)، وقد تكونت العينة من (126) معلماً ابتدائياً من جميع أنحاء ولاية مونتانا الأمريكية. تم تطبيق استبانة أسلوب الإسناد الاجتماعي (سيلجمان، 1984). وقد أظهرت العينة مستوى متوسط من التفاؤل مع وجود أغلبية صغيرة أكثر تفاؤلاً من كونها متشائمة، وقد أثبتت نتائج الدراسة أن عينة المسح تشبه إلى حد بعيد المجموعات الأولية التي تم التحقق من صحتها مسبقاً. كما هدفت دراسة **Anwar (2014)** إلى استكشاف ما إذا كان التفاؤل الأكاديمي موجوداً كبناء كامن عام يتألف من الكفاءة الذاتية للمعلم، وثقة المعلم في أولياء الأمور والطلاب، وتركيز المعلم على الأكاديميين. خلال المرحلة الأولى من الدراسة تم استخدام مقياس التفاؤل الأكاديمي للمعلم الابتدائي (TAOS-E) وقد تم جمع البيانات من معلمي المدارس الابتدائية في إسلام آباد وبلغت العينة (243) معلماً، أظهرت النتائج بعد استخدام تحليل عامل التأكيد (CFA) توافق نموذج مقبول، مع موثوقية منخفضة، أي الكفاءة الذاتية للمعلم، وثقة المعلم في أولياء الأمور والطلاب والتركيز الأكاديمي 0.38، 0.70 و0.37 على التوالي، بمصدقية كاملة بلغت 0.48 وقد تم إجراء تحليل عامل الاستكشاف (EFA).

هدفت دراسة **جويغل (2016)** إلى التعرف على درجة القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم، تكونت عينة الدراسة من (291) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة الطبقة العشوائية النسبية لجمع بيانات الدراسة، طبقت استبانتي، الأولى لقياس درجة القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، والثانية لقياس درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين، وتم التأكد من صدقها وثباتها، وكانت نتائج الدراسة كالتالي: 1- أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة 2- إن درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم كانت متوسطة 3- هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في هذه المدارس 4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقديرات درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور، ولمتغير الخبرة لصالح من خمس سنوات إلى أقل من 10 سنوات، ولم تكون هناك فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي. 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقديرات درجة التفاؤل الأكاديمي في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تُعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة، وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فقد تمت التوصية بعدد من التوصيات من بينها: الحفاظ على مستوى القيادة الإبداعية المرتفع بتقديم الدعم واعطاء حوافز تشجيعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية الذين يملكون أفكار لتطوير مدارسهم ومساعدتهم في تنفيذها، إجراء دراسة تتناول القيادة الإبداعية مع متغيرات جديدة لم يتم تناولها، نشر ثقافة التفاؤل الأكاديمي بتنظيم لقاءات لمديري المدارس والمعلمين لتوضيح التفاؤل الأكاديمي، وأهمية تبني ثقافة التفاؤل الأكاديمي.

كما هدفت دراسة **الصقوب (2018)** إلى الكشف عن العلاقة بين التفاؤل والتشاؤم والرضا الوظيفي لدى معلمي مراحل التعليم العام في مدينة بريدة، والتحقق من وجود فروق في التفاؤل والتشاؤم لدى معلمي مراحل التعليم العام تبعاً لمتغيرات المرحلة الدراسية وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والكشف عن وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي مراحل التعليم العام تبعاً لمتغيرات المرحلة الدراسية وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، وقد تكونت العينة من (191) معلماً من معلمي مراحل التعليم العام بمدينة بريدة موزعة على النحو التالي: (96) معلماً المرحلة الابتدائية، (52) المرحلة المتوسطة 43 المرحلة الثانوية أدوات الدراسة استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس القائمة العربية التفاؤل والتشاؤم من إعداد عبد الخالق (1996) و مقياس الرضا الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية من إعداد الشابي (1996) وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي و المقياس ككل مع التفاؤل، و توجد علاقة ارتباطية سالبة بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي و المقياس ككل مع التشاؤم، وتوجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة في التفاؤل تُعزى إلى الاختلاف في المرحلة التعليمية وجاءت هذه الفروق لصالح معلمي المرحلة الابتدائية مقارنة بين معلمي المرحلة الثانوية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في التشاؤم تُعزى إلى الاختلاف في المرحلة التعليمية لصالح معلمي المرحلة الثانوية مقارنة بمعلمي المرحلة الابتدائية، وأسفرت النتائج أيضاً عن عدم وجود فروق في التفاؤل تُعزى إلى الاختلاف في الخبرة وعدم وجود فروق في التشاؤم تُعزى إلى الاختلاف في الخبرة، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في جميع أبعاد الرضا الوظيفي و مقياس الرضا الوظيفي بشكل عام تُعزى إلى الاختلاف في المرحلة التعليمية، وجاءت هذه الفروق لصالح معلمي المرحلة الابتدائية مقارنة بمعلمي المرحلة الثانوية والمتوسطة.

هدفت دراسة **الشربيني وعمارة (2018)** إلى التعرف على العلاقة بين التفاؤل الأكاديمي وكل من السعادة النفسية والإنجاز الأكاديمي لدى المعلمين، وتكونت العينة من (215) معلماً ومعلمة من مدارس القاهرة، طُبقت عليهم أدوات الدراسة وهي: مقياس السعادة النفسية ومقياس التفاؤل الأكاديمي، وتم استخدام التحليل العاملي التوكيدي في التحقق من البنية العاملية لأدوات الدراسة، كما استخدم كل من تحليل الانحدار المتعدد وتحليل المسار لدراسة إمكانية التنبؤ بشكل عام من مجالات التفاؤل الأكاديمي بالسعادة ومكوناتها، تم استخدام تحليل المسار أيضاً لدراسة توسط مكونات السعادة والعلاقة بين التفاؤل الأكاديمي والإنجاز الأكاديمي، وقد أظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بالسعادة بشكل عام من مكونات التفاؤل الأكاديمي، وكان مجال الفعالية الجماعية أكثر المتغيرات إسهاماً في التنبؤ بمكونات السعادة يأتي بعده الثقة في الطلاب وأولياء الأمور ثم مجال التوكيل الأكاديمي، وأظهرت نتائج تحليل المسار أيضاً أن مكونات السعادة النفسية تتوسط العلاقة جزئياً بين مجالات التفاؤل الأكاديمي والإنجاز الأكاديمي.

كما هدفت دراسة **سموي وعروط وحمام (2019)** إلى التعرف على العلاقة بين التفاؤل الأكاديمي والقيادة التشاركية، وبيان مستوى كل من التفاؤل الأكاديمي والقيادة التشاركية لدى مدراء المدارس من وجهة نظر المعلمين في محافظة البلقاء في الأردن، ومدى اختلاف العلاقة باختلاف متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة). واستخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس يقيس التفاؤل الأكاديمي لهوي (Hoy, 2006) بأبعاده الثلاثة (التأكيد الأكاديمي، والفاعلية الجماعية، وثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور والطلبة)، وتم استخدام مقياس عسكر (2012)، والمتضمن (45) فقرة شاملة الأبعاد الثلاثة للقيادة التشاركية (العلاقات الانسانية، ومشاركة القائد للمرؤوسين في المهام القيادية، وتفويض السلطة). تكونت عينة الدراسة من (399) معلماً ومعلمة اختيروا بالطريقة العشوائية. وأشارت النتائج إلى أن مستوى التفاؤل الأكاديمي،

والقيادة التشاركية لدى معلمي المدارس في محافظة البلقاء جاءت بمستوى مرتفع، وإلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التفاوض الأكاديمي والقيادة التشاركية، وإلى وجود فروق في العلاقة الارتباطية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح البكالوريوس، وكذلك إلى وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة ولصالح (11-15) سنة، وتوصي الدراسة إلى تضمين مفاهيم التفاوض الأكاديمي والقيادة التشاركية في المنهاج الدراسي. وتوعية المعلمين حديثي التعيين بأهمية التفاوض الأكاديمي والقيادة التشاركية، وتضمينها في الاختبارات الخاصة بتعيين المدراء للمدارس.

و دراسة عطية (2019) قد هدفت إلى التعرف على مدى إمكانية التنبؤ بالتفاوض الأكاديمي من المناخ المدرسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين، والتعرف إلى مستوى التفاوض الأكاديمي لديهم، والكشف عن الفروق بين المعلمين والمعلمات في التفاوض الأكاديمي، والفروق بين معلمي المرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية في التفاوض الأكاديمي، وأيضاً التعرف على العلاقة بين التفاوض الأكاديمي وكل من المناخ المدرسي وسلوك المواطنة التنظيمية، وقد تكونت عينة الدراسة من (288) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية، وطُبق عليهم مقياس التفاوض الأكاديمي للمعلم، ومقياس المناخ المدرسي، ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية (إعداد الباحثة)، وباستخدام المتوسط الحسابي واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدد تم التوصل إلى أن مستوى التفاوض الأكاديمي لدى المعلمين متوسطاً، وتوصل البحث إلى أنه لا توجد فروق دالة في التفاوض الأكاديمي ترجع إلى النوع أو المرحلة التعليمية، وأنه توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين التفاوض الأكاديمي وكل من المناخ المدرسي وسلوك المواطنة التنظيمية، كما يمكن التنبؤ بالتفاوض الأكاديمي من المناخ المدرسي وسلوك المواطنة التنظيمية.

وهدفت دراسة محمد (2019) إلى الكشف عن العلاقة بين اليقظة العقلية في التدريس والتفاوض الأكاديمي لمعلمي المرحلة الابتدائية، فضلاً عن الفروق فيهما في ضوء النوع ومستوى الخبرة والتفاعل بينهما، وتم استخدام مقياس اليقظة العقلية في التدريس إعداد (Frank, Jennings & Greenberg, 2016) بعد تعريبه وحساب خصائصه السيكمترية، وقد تم استخدام مقياس التفاوض الأكاديمي من إعداد الباحثة والتحقق من خصائصه السيكمترية أيضاً، وتم تطبيق المقياسين على العينة الأساسية وعددهم (228) معلماً ومعلمة بالمرحلة الابتدائية، ومعالجة البيانات إحصائياً وتم استخدام تحليل التباين ذي التصميم العاملي (2×2)، وقد أشارت النتائج إلى عدم وجود تأثير لكل من النوع ومستوى الخبرة والتفاعل بينهما على اليقظة العقلية الشخصية وكذلك التفاوض الأكاديمي، فيما عدا وجود تأثير للنوع على اليقظة العقلية الاجتماعية وكانت لصالح الإناث.

وقد هدفت دراسة الهمص (2020) إلى التعرف على العلاقة بين مستوى المهارات الحياتية اليومية و مستوى التفاعل لدى المعلمين الفلسطينيين المتقاعدين عن العمل، و استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد تم تطبيق استبانتين على عينة ممثلة من المعلمين المتقاعدين بلغت (178) معلماً ومعلمة وبينت نتائج الدراسة أن مستوى المهارات الحياتية اليومية لدى المعلمين الفلسطينيين كان كبيراً بمتوسط حسابي بلغ (2.33) كما كان مستوى التفاوض لديهم كبيراً بمتوسط حسابي بلغ (3.83) بينما لم تظهر النتائج تأثيراً لمستوى المهارات الحياتية اليومية على التفاوض لدى المعلمين المتقاعدين عن العمل وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين مستوى المهارات الحياتية اليومية و مستوى التفاوض لدى المعلمين المتقاعدين عن العمل تبعاً للجنس أو مدة التقاعد و أنه لا يوجد إمكانية للتنبؤ بالتفاوض لدى أفراد عينة الدراسة من خلال مستوى ممارسة المهارات الحياتية اليومية بينما أوصت الدراسة بإتاحة فرصة الاستمرار في العمل للمعلمين المتقاعدين عن العمل والذين تسمح

إمكاناتهم الجسمية والنفسية بذلك وكذلك استثمار وقت الفراغ في حياة المعلمين المتقاعدين في نواحي النشاط الجمعي والترويحية والديني والجسمي والنفسي والاجتماعي و توفير هذه الأنشطة لهم لأنهم يمتلكون الوقت الحر.

هدفت دراسة الغامدي (2020) إلى التعرف على علاقة التفاؤل والتشاؤم بالرضا عن الحياة لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الباحة، كما هدفت إلى الكشف عن مستويات كل من التفاؤل والتشاؤم لدى عينة الدراسة والتعرف على دلالة الفروق في مستويات هذه المتغيرات لدى العينة تبعاً للمتغيرات (العمر، التخصص، المستوى التعليمي) حيث أجريت الدراسة على عينة عشوائية من معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الباحة مكونة من (101) معلمة، طبقت عليهم القائمة العربية لقياس التفاؤل والتشاؤم من إعداد بدر الانصاري (1999) ومقياس الرضا عن الحياة من إعداد مجدي الدسوقي (1998)، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى التفاؤل لدى معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الباحة مرتفع وذلك بمتوسط حسابي بلغ (107.2) وأن مستوى التشاؤم لدى معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الباحة منخفض وذلك بين متوسط (44.82).

دراسات سابقة تناولت جودة الحياة الوظيفية

هدفت دراسة Gordan و Baleghizadeh (2012) إلى البحث في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتحفيز المعلمين وتكونت العينة من (160) معلماً للغة الإنجليزية كلغة أجنبية في المدارس الثانوية في طهران، إيران. بالإضافة إلى ذلك تم اختيار (30) من المشاركين بشكل عشوائي للمشاركة في مقابلات. وقد أظهرت النتائج أن المشاركين تمتعوا بمستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية وشهدوا مستوى متوسط إلى منخفض من التحفيز. بالإضافة إلى ذلك، وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافع وجودة الحياة الوظيفية. علاوة على ذلك، تم تحديد المقاييس الفرعية لنوعية الحياة الوظيفية التي توقعت أفضل دافع للمعلم. نتائج هذه الدراسة لها آثار على المعلمين التربويين وصناع القرار التربويين في تحقيق مستويات أعلى من التحفيز ونوعية الحياة الوظيفية بين معلمي اللغة الإنجليزية.

كما هدفت دراسة أبو يونس (2013) إلى التعرف على مستوى الذكاء الاجتماعي والتفكير الناقد وجودة الحياة لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي والكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي من جهة والتفكير الناقد وجودة الحياة من جهة أخرى، كما هدفت إلى معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى كل من الذكاء الاجتماعي والتفكير الناقد وجودة الحياة لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدارس محافظة خانيونس الحكومية والبالغ عددهم نحو (1753) معلماً ومعلمة، اختارت الباحثة منهم (218) معلماً ومعلمة، بنسبة 12.4%، وقد تم استخدام ثلاثة مقاييس أساسية وهي مقياس الذكاء الاجتماعي إعداد (سليفرا وآخرون، 2001) ومقياس التفكير الناقد تقنين (عفانة، 1998) ومقياس جودة الحياة من إعداد الباحثة، وبعد تطبيق أدوات الدراسة، أظهرت النتائج أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدارس محافظة خانيونس الحكومية بلغ (62.4%)، وأن مستوى مهارات التفكير الناقد لديهم بلغ ما نسبته (70%)، ومستوى إدراكهم لجودة الحياة بلغ ما نسبته (83%) وأنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة.

وقد هدفت دراسة الدحدوح (2015) إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية في محافظات غزة ومستوى أداء المعلمين والكشف عن العلاقة بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية

وعلاقتها بمستوى أدائها، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقام بتصميم استبانتين، الأولى لمعرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المعلمين وتحتوي على (46) فقرة موزعة على أربعة مجالات (العلاقات الإنسانية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي، البيئة المدرسية المادية والصحية) والاستبانة الثانية لقياس مستوى أداء المعلمين من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الأساسي وتحتوي على (25) فقرة وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس التعليم الأساسي الحكومية بمحافظة غزة في الفصل الدراسي الثاني 2014 / 2015 والبالغ عددهم (3368) معلماً ومعلمة، و (259) مديراً ومديرة، تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية تناسبية من كل محافظة من محافظات غزة، حيث بلغت عينة الدراسة الفعلية من المعلمين (465) معلماً ومعلمة أي ما نسبته (13.8) % بينما بلغت عينة الدراسة الفعلية للمديرين (140) مدير ومديرة أي ما نسبته (54.05) %.

وبعد معالجة البيانات، أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم قد بلغ (3.357) بوزن نسبي (67.15) % وهي درجة متوسطة وحصل مجال العلاقات الإنسانية على المرتبة الأولى حيث بلغ الوزن النسبي (84.96) % وبدرجة تقدير كبيرة جداً، وتم التوصل إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية تعزى لتغير الجنس ولصالح المعلمات، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمتغيري الدراسة: المؤهل العلمي وسنوات الخدمة.

وجاءت دراسة الغامدي (2017) بعنوان "فاعلية برنامج إرشادي لتحسين جودة الحياة لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة شقراء"، حيث تكونت عينة الدراسة من (24) معلماً من معلمي المرحلة الثانوية التابعين لإدارة التعليم بمحافظة شقراء الذين حصلوا على أقل الدرجات في مقياس جودة الحياة، حيث تم تقسيمهم بالتساوي إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية، تكونت كل مجموعة من (12) معلم وقد تم تطبيق البرنامج الإرشادي على المجموعة التجريبية فقط، استخدم الباحث مقياس جودة الحياة إعداد (شقيير، 2009) والبرنامج الإرشادي من إعداد الباحث (2017) وقد توصل الباحث إلى فاعلية البرنامج الإرشادية في تحسين جودة الحياة.

هدفت دراسة بدوي (2017) إلى الكشف عن الفروق في جودة الحياة لدى مرتفعي ومنخفضي السلوك الإيثاري من المعلمين والمعلمات في الريف والحضر، تكونت العينة الأولية من (634) معلماً ومعلمة ممن يعملون في الأزهر الشريف في التعليم قبل الجامعي، بلغ عدد المشاركين (304) معلماً ومعلمة (118) مرتفعو السلوك الإيثاري، 186 منخفضو السلوك الإيثاري، واستخدم الباحث مقياس جودة الحياة ومقياس السلوك الإيثاري وكلاهما من (إعداد الباحث)، أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة في الدرجة الكلية لجودة الحياة وأبعادها الخمسة وفقاً للسلوك الإيثاري لصالح مجموعة مرتفعي السلوك الإيثاري كما وجدت فروق دالة في الدرجة الكلية لجودة الحياة وأبعادها وفقاً للخلفية الثقافية لصالح مجموعة الريف فيما عدا بُعد "تقبل الجوانب اللاإرادية في الحياة" فقد كانت الفروق فيه لصالح مجموعة الحضر، بينما لم توجد فروق دالة في الدرجة الكلية لجودة الحياة وأبعادها الخمسة ترجع إلى متغير الجنس، كما وجد تفاعل دال إحصائياً بين مستوى السلوك الإيثاري والخلفية الثقافية في الدرجة الكلية لجودة الحياة وأبعادها الخمسة فيما عدا بُعد "الشعور بالأمن النفسي" إذ لم يكن لهذا التفاعل دلالة إحصائية بينما لم يوجد تفاعل دال إحصائياً بين مستوى السلوك الإيثاري والجنس.

هدفت دراسة **جمعة (2017)** إلى التعرف على الإسهام النسبي للذكاء الانفعالي في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وقد تكونت عينة الدراسة من (120) معلماً و معلمة بالمرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمحافظة بني سويف وللتحقق من فروض الدراسة فقد تم تطبيق مقياس الذكاء الانفعالي: قائمة نسبة الذكاء الوجداني إعداد بار أون (ترجمة و تقنين صفاء الأعرس وسحر فاروق 2001)، ومقياس جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية: (إعداد الباحث)، و استمارة جمع بيانات شخصية واجتماعية عن معلمي المرحلة الابتدائية (إعداد الباحث)، وقد أسفرت النتائج عن التالي: 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي وبين جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، 2- يختلف الذكاء الانفعالي اختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة) لدى معلمي المرحلة الابتدائية، 3- تختلف جودة الحياة الوظيفية ومكوناتها باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة) لدى معلمي المرحلة الابتدائية، 4- يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية من خلال مكونات الذكاء الانفعالي.

هدفت دراسة **عطا وعطا (2018)** إلى الكشف عن العلاقة بين كفاءة التمثيل المعرفي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة، والتعرف على الفروق في كفاءة التمثيل المعرفي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لكل من (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي ونوع الفئة التي يتعامل معها معلمي التربية الخاصة)، ومدى إسهام كفاءة التمثيل المعرفي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة، وقد تكونت عينة الدراسة من (80) معلماً للتربية الخاصة ينقسموا إلى (14) معلماً للمكفوفين (41) معلم صم، (25) معلم تربية فكرية، من معلمي محافظة البحر الأحمر و العاملين بمدارس التربية الخاصة، استخدم الباحثان الأدوات الآتية: مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلم التربية الخاصة ومقياس كفاءة التمثيل المعرفي إعداد الباحثان، وتحليل النتائج استخدم الباحثان معامل الارتباط، تحليل الانحدار المتدرج اختبار "ت"، تحليل التباين احادي الاتجاه، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية بين مؤشرات كفاءة التمثيل المعرفي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات كفاءة التمثيل المعرفي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لكل من (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي ونوع الفئة التي يتعامل معها معلم التربية الخاصة)، توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية بين مرتفعي ومنخفضي كفاءة التمثيل المعرفي وأبعادها لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة لصالح مرتفعي كفاءة التمثيل المعرفي، يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة من خلال مؤشرات كفاءة التمثيل المعرفي لديهم، وتم استنتاج أنه أكثر المنبئات بجودة الحياة الوظيفية على الترتيب (الربط، الاحتفاظ، التوليف، الاشتقاق، التوظيف).

وهدفت دراسة **البردويل (2018)** إلى التعرف على مستوى جودة الحياة المدرسية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظرهم وكذلك مستوى الانتماء الوظيفي لديهم والكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة المدرسية وبين متوسط تقديراتهم لمستوى الانتماء الوظيفي لديهم، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة وتكونت عينة الدراسة من (400) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة وتمثل العينة (8.9%) من مجتمع الدراسة الأصلي الذي يبلغ عدده (4504) معلماً ومعلمة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: مستوى جودة الحياة المدرسية من وجهة نظر معلمي المرحلة

الثانوية كان مستوى متوسط بوزن نسبي بلغ (63.65%)، في حين كان مستوى الانتماء الوظيفي مرتفعاً لديهم بوزن نسبي بلغ (82.15%) ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة المدرسية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة تُعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والجنس، في حين توجد فروق في متغير سنوات الخدمة لصالح قدامى المعلمين، و توجد فروق في متغير التخصص لصالح العلوم الإنسانية، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى الانتماء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة تُعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي ، التخصص ، المديرية) في حين توجد فروق في متغير سنوات الخدمة لصالح قدامى المعلمين، وأوضحت النتائج أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى جودة الحياة المدرسية وبين مستوى الانتماء الوظيفي، وفي ضوء النتائج تم وضع التوصيات التالية: أن تعمل الحكومة الفلسطينية ووزارة التربية والتعليم جاهدة على الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية للمعلمين من خلال تبني رؤية متكاملة ووضع الآليات اللازمة لتحقيق هذا الهدف واجتهاد الإدارة المدرسية في تخفيف الضغط النفسي عن المعلمين من خلال تعزيزهم المستمر وإشراكهم في اتخاذ القرارات و تخفيف أعباءهم الوظيفية قدر المستطاع بما يخدم رؤية متكاملة لرفع مستوى جودة الحياة المدرسية في المدارس الفلسطينية.

هدفت دراسة السيد (2018) إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وقد تم إعداد استبانة تم توجيهها إلى عينة عشوائية من معلمي مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية والتي تمثل 5% من المجتمع الأصلي، للكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية في تلك المدارس وآليات تحسينها، وتم استخدام بعض الأساليب الإحصائية التي تتفق مع طبيعة البحث من خلال برنامج (SPSS) مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي الاتجاه لبيان دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة وبعد تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية: وجود بيئة مدرسية غير محفزة تسوء فيها العلاقات الإنسانية نتيجة لكثرة الخلافات والصراعات بين المعلمين مما يجعلهم غير قادرين على العمل معاً بشكل تعاوني، كما كشفت النتائج عن تدني مستوى رضا المعلمين عن العمل، وبيروقراطية الإدارة المدرسية التي لا تتيح الفرصة للمعلمين للمشاركة في اتخاذ القرار، سوء بيئة المدرسة المادية والصحية نتيجة لنقص إمكانيات المدرسة وتجهيزاتها، كما توصلت أيضاً إلى وجود مجموعة من الآليات التي يمكن من خلالها تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة و التي يمكن أن تزيد من رضاهم الوظيفي وزيادة دافعيتهم نحو العمل.

وهدفت دراسة العسيري (2019) إلى استقصاء دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية للعام 1439 هـ / 2018 م، واتبعت الدراسة المنهج التحليلي الفلسفي وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وقراءتها قراءة فاحصة ومتأملة ومن ثم الوصول إلى دور القيادة الخادمة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم العام. وتوصلت الدراسة إلى دلالات ثابتة فيما يتعلق بمناقشة مباحث الدراسة الثلاث وهي الأول: الأساس النظري إلى مدخل القيادة الخادمة، المبحث الثاني: الأسس النظرية والفكرية لجودة الحياة الوظيفية والمبحث الثالث: دور القيادة الخادمة كمدخل لتحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية،

وقدمت الدراسة تصورات ومعايير فيما يتعلق بتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في المملكة العربية السعودية وأكدت الدراسة على الدور البارز للقيادة الخادمة بأبعاده المختلفة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

دراسة محمد (2019) هدفت إلى التعرف على الإطار الفكري و الفلسفي لنقابة المهن التعليمية وتحديد الأساس النظري لمفهوم جودة الحياة الوظيفية وتحليل واقع الدور الذي تقوم به نقابة المهن التعليمية نحو تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، والتوصل إلى بعض الإجراءات والمقترحات التي من شأنها تدعيم أدوار نقابة المعلمين، استخدمت الباحث المنهج الوصفي في دراسة المشكلة وتم تطبيق استبيان موجهاً إلى عينة من المعلمين بمراحل تعليمية مختلفة بمحافظة القليوبية بلغت نحو (300) معلم وذلك بهدف التعرف على دور نقابة المهن التعليمية وتوصل البحث إلى عدة نتائج منها: محدودية دور النقابة في المطالبة بتحسين أجور المعلمين بما يضمن حياة كريمة لهم فهي وإن كانت تطالب بتحسين أجورهم إلى أن ذلك ليس له صدى في الواقع، وقد يرجع ذلك إلى محدودية مشاركة النقابة في صنع السياسة التعليمية بشكل عام وفيما يتعلق بالأجور بشكل خاص قلة متابعة النقابة للمدارس من خلال الزيارات الميدانية المنتظمة للكشف عن مدى توفير بيئة صحية للعمل المدرسي خاصة في ما يتعلق بعدالة توزيع النصاب التدريسي على المعلمين حيث وغالبا ما يعاني المعلمون من ذلك بالإضافة إلى محدودية دور النقابة في تنظيم الدورات التدريبية لتنمية المعلمين مهنيا مع قلة وسائل التزود العلمي والثقافي التي تقدمها النقابة من خلال نوادي المعلمين كما توفر النقابة معاش التقاعد للمعلمين، ولكنها غير مناسبة مع ما بذلوه من جهد لسنوات طويلة كما أنها لا تتناسب مع معدلات التضخم.

دراسة البلوشي والظفري (2019) جاءت بعنوان " التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في سلطنة عمان"، حيث كشفت عن وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية للمعلم. اعتمدت الدراسة على منهجية البحث الوصفي التنبؤي وتكونت العينة من (1233) معلما لمادة الرياضيات، تم استخدام مقياس معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية ومقياس جودة الحياة الوظيفية، أسفرت نتائج الدراسة عن امتلاك المعلمين مستوى عال من معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية وأيضاً وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المعلمين والمعلمات في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية وذلك لصالح المعلمات. كما توصلت إلى أن النوع الاجتماعي يسهم في التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية لدى المعلمين بما نسبته (3.7%) وأن النوع وأبعاد جودة الحياة الوظيفية معاً يسهمان ب (33.8%) في تفسير التباين في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في اختيار الاختبارات المناسبة للدراسة الحالية وكذلك استفادت من نوعية الإحصاء المستخدم لتحليل البيانات وتم أيضاً تطوير الاستبانة المستخدمة لقياس جودة الحياة الوظيفية من خلال الاستفادة من مقياس أبو يونس (2013) واعتماده كمقياس لتطبيقه على عينة الدراسة وذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة عليه. كون جميع الدراسات التي تم الاستعانة بها في الدراسة الحالية، دراسات مطبقة على عينة المعلمين والمعلمات فقد استفادت الباحثة من نتائج هذه الدراسات حيث جاءت بعضها متفقة مع نتائج الدراسة الحالية والبعض الآخر اختلف.

وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها من أوائل الدراسات المحلية - في حدود علم وإطلاع الباحثة - التي تناولت دراسة مستوى التفاؤل لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عمان في ضوء متغير الجنس. وكذلك تعتبر الدراسة الحالية أولى الدراسات التي تناولت مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات من مختلف التخصصات بعد دراسة البلوشي والظفري (2019) والتي كانت عينتها مقتصرة على معلمي الرياضيات فقط.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة والعينة التي اشتملها التطبيق، كما يتضمن وصفاً لأدوات الدراسة، وكيفية تطبيقها، وخصائصها السيكمترية، كما يتضمن عرضاً لأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمتها الباحثة لتحليل البيانات.

1.3 منهجية الدراسة

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة كونها تسعى لدراسة العلاقة بين بضع من المتغيرات، واعتمدهت الباحثة بقصد الكشف عن العلاقة بين مستوى التفاؤل ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عمان، والمقارنة بين الذكور والإناث في مستوى التفاؤل لديهم، وأيضاً التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية للمعلمين والمعلمات.

2.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات الحلقة الثانية بالمدارس الحكومية في كل من محافظة مسقط ومحافظة جنوب الباطنة ومحافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان، وحسب ما أشار إليه الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، والذي أصدرته وزارة التربية والتعليم في العام الدراسي 2021/2020، فإن عدد جميع المعلمين الذين يعملون بالمدارس الحكومية في هذه المحافظات الثلاث يبلغ (8549) معلماً ومعلمة. (وزارة التربية والتعليم، 2020)

الجدول (1): مجتمع الدراسة ويتكون من جميع المعلمين بالمدارس الحكومية في كل من محافظة مسقط ومحافظة جنوب

الباطنة ومحافظة شمال الباطنة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكور	4694	54.91%
إناث	3855	45.09%
الإجمالي	8549	100%

3.3 عينة الدراسة

قامت الباحثة بأخذ عينة ممتسرة من معلمي ومعلمات سلطنة عمان من مختلف التخصصات، وباستخدام الحاسبة الإحصائية (Sample Size Calculator) من موقع surveymonkey.com حددت الباحثة حجم العينة، وقد تم اعتماد مستوى الثقة (Confidence Level) 90% ونسبة Error بلغت 5%، وكانت النتيجة (264).

قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة في شكلها الإلكتروني على عدد من المعلمين والمعلمات، والاستعانة في ذلك بالمكتب الفني للدراسات والتطوير بوزارة التربية والتعليم.

تم الحصول على (275) استجابة، تمثل شريحة المعلمين والمعلمات من مختلف التخصصات في ثلاث محافظات تعليمية بسلطنة عمان اختيرت بالطريقة العشوائية وهي: محافظة مسقط، محافظة جنوب الباطنة، ومحافظة شمال الباطنة، حيث كان عدد المعلمين الذكور (137) معلماً أي بنسبة (49.8%) من حجم العينة، وعدد المعلمات الإناث (138) معلمة أي بنسبة (50.2%). وفيما يلي توزيع العينة حسب متغير الجنس كما هو واضح في الجدول (2).

الجدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	137	% 49.8
أنثى	138	% 50.2
المجموع	275	% 100

4.3. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية

الأداة الأولى: مقياس التفاؤل

مقياس القائمة العربية للتفاؤل والتشاؤم، من إعداد عبد الخالق (1996)، ويتكون جزء التفاؤل الذي استخدمته الباحثة من (15) فقرة. ملحق (2). حيث اعتمد عبد الخالق في إجراءات التصميم على عينة مكونة من (277) طالباً وطالبة في جامعة الكويت، يُجاب على كل فقرة على أساس خمسة اختيارات وبلغ معامل ثبات ألفا كرومباخ (0.94)، كما استخرج عبد الخالق معامل الصدق المحكي التلازمي للمقياس بارتباطه مع اختبار التوجه إلى الحياة لكارفر وشاير (Scheier & Carver, 1985) حيث بلغ معامل الصدق التلازمي بين الاختبارين (0.73).

الخصائص السيكمترية للأداة في الدراسة الحالية:

أولاً: الصدق الظاهري

تم عرض الأداة على عدد من المتخصصين في مجال علم النفس والإرشاد النفسي في كل من جامعة السلطان قابوس ووزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان. ملحق (5) يوضح قائمة بأسماء أعضاء لجنة التحكيم. وقد تم تحكيم المقياس وفقاً لهذه المعايير: السلامة اللغوية، مناسبة العبارات للبيئة العمانية. ولم تكن من ضمن توجيهات المحكمين توصيات بحذف أي فقرة من فقرات المقياس كما أكد الجميع على سلامة الفقرات لغوياً، واتفق الجميع على أن المقياس على درجة جيدة من الصدق الظاهري.

ثانياً: صدق الفقرات

تم استخدام طريقة معاملات الارتباط حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية من المعلمين تكونت من (40)، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس.

الجدول (3): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس التفاؤل والدرجة الكلية لفقراته

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.845	9	0.774
2	0.869	10	0.611
3	0.821	11	0.675
4	0.861	12	0.506
5	0.841	13	0.271
6	0.555	14	0.278
7	0.760	15	0.225
8	0.812		

يوضح الجدول (3)، أن معاملات الارتباط لجميع فقرات مقياس التفاؤل مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.225) و(0.869) وهي مؤشرات جيدة تدل على أن فقرات المقياس صادقة وتفي بغرض الدراسة الحالية.

ثبات الأداة

قامت الباحثة بحساب الثبات للمقياس باستخدام معامل كرومباخ- ألفا (Cronbach's alpha)، وكانت درجة الثبات كالتالي: 0.88 وهي درجة مرتفعة.

طريقة تصحيح الأداة

التدريج المستخدم في هذا المقياس تدريج خماسي يتمثل في الخيارات: (كثيراً جداً، كثيراً، متوسطاً، قليلاً، قليلاً جداً) حسب مقياس ليكرت الخماسي للحكم على النتائج.

الفقرات تتبع الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) من الأعلى إلى الأقل، حيث تمثل "كثيراً جداً" الدرجة (5) وتمثل "كثيراً" الدرجة (4) وتأخذ "متوسطاً" الدرجة (3) وتأخذ "قليلاً" الدرجة (2) أما "قليلاً جداً" فتأخذ الدرجة (1).

وقد تم قسمة عدد المسافات بين درجات الموافقة والمقدرة ب (4) مسافات على عدد الدرجات وهي (5) حسب مقياس ليكرت الخماسي على النحو التالي (0.8 = 5 ÷ 4) وتم إضافة هذا الناتج إلى أقل قيمة في المقياس وهي (الواحد) فأصبح توزيع مستويات المقياس حسب ما يوضحه الجدول (4).

الجدول (4): مقياس ليكرت الخماسي للحكم على النتائج

المستوى	المدى	درجة الموافقة
مرتفع جداً	4.21 – 5	تنطبق عليك تماماً
مرتفع	3.41 – 4.20	تنطبق عليك كثيراً
متوسط	2.61 – 3.40	تنطبق عليك بدرجة متوسطة
منخفض	1.81 – 2.60	تنطبق عليك قليلاً

منخفض جداً

1 - 1.80

لا تنطبق عليك أبداً

الأداة الثانية: مقياس جودة الحياة الوظيفية

المقياس من إعداد أبو يونس (2013). ملحق (3). ويتكون المقياس من (40) فقرة موزعة على أربعة أبعاد وهي: الأهداف، التوقعات، الاهتمامات، المعايير وقد اعتمدت إجراءات التصميم على عينة مكونة من (218) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمدارس محافظة خانيونس الحكومية في فلسطين.

وللتأكد من صدق مقياس جودة الحياة قامت الباحثة أبو يونس (2013) باحتساب معاملات الارتباط بين كل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للفقرات. وقد تبين أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وهذا دليل على أن المقياس يتمتع بصدق بناء مناسب.

حيث جاءت معاملات الارتباط بين كل بُعد من أبعاد مقياس جودة الحياة للمعلم والدرجة الكلية كالتالي: الأهداف (0.850)، التوقعات (0.935)، الاهتمامات (0.877)، المعايير (0.846).

أما معاملات ألفا كرومباخ لحساب الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للفقرات جاءت كما يلي: الأهداف (0.878)، التوقعات (0.914)، الاهتمامات (0.887)، المعايير (0.889).

وقد بلغ معامل ألفا كرومباخ لثبات المقياس ككل (0.961) وهي درجة ثبات جيدة للمقياس.

الخصائص السيكومترية للأداة في الدراسة الحالية**الصدق الظاهري**

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس عرضت الباحثة المقياس على عدد من المتخصصين في علم النفس والإرشاد النفسي والقياس والتقويم في كل من جامعة السلطان قابوس وجامعة الشرقية، ليتم تحكيمه، وبناءً على توجيهات المحكمين تم تعديل المقياس ليظهر في صورته النهائية. ملحق (4)

الجدول (5): توزيع فقرات المقياس على الأبعاد

المعايير	التوازن بين العمل والحياة	التوقعات	خصائص الوظيفة	البعد
9	8	13	9	عدد الفقرات

الجدول (5) يوضح توزيع الفقرات على أبعاد المقياس بعد حذف الفقرة الأولى من بُعد خصائص الوظيفة وذلك بسبب القيمة المنخفضة لمعامل ارتباط تلك الفقرة، وذلك بعد إجراء التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس، لذلك أصبح المقياس يتكون من (39) فقرة موزعة على أربعة أبعاد وهي: (خصائص الوظيفة، التوقعات، التوازن بين العمل والحياة، المعايير).

صدق الفقرات:

قامت الباحثة بالتحقق من صدق الفقرات لمقياس جودة الحياة الوظيفية بعد تطبيقه على عينة استطلاعية من مختلف التخصصات في ثلاث محافظات تعليمية، من خارج العينة الفعلية للدراسة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة في كل بُعد والدرجة الكلية لذلك البُعد.

الجدول (6): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة في كل بعد والدرجة الكلية لذلك البعد

البعد الأول: خصائص الوظيفة		البعد الثاني: التوقعات		البعد الثالث: التوازن بين العمل والحياة		البعد الرابع: المعايير	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
2	0.647	11	0.702	24	0.580	32	0.662
3	0.648	12	0.757	25	0.721	33	0.720
4	0.738	13	0.682	26	0.769	34	0.635
5	0.630	14	0.740	27	0.765	35	0.637
6	0.732	15	0.728	28	0.715	36	0.737
7	0.537	16	0.558	29	0.697	37	0.768
8	0.673	17	0.701	30	0.605	38	0.686
9	0.692	18	0.684	31	0.699	39	0.761
10	0.656	19	0.711			40	0.710
		20	0.716				
		21	0.613				
		22	0.687				
		23	0.713				

يتضح من الجدول (6) أن معاملات الارتباط كلها تراوحت بين (0.537) و(0.769) وهي مؤشرات جيدة تدل على أن المقياس يتسم بالصدق وفي بغرض الدراسة الحالية.

ولحساب الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج موضحة في الجدول (7).

الجدول (7): معاملات ارتباط بيرسون بين كل بعد من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للمقياس

البعد	معامل ارتباط بيرسون
خصائص الوظيفة	0.877
التوقعات	0.872
التوازن بين العمل والحياة	0.821
المعايير	0.833

يوضح الجدول (7) معاملات ارتباط مرتفعة لكل بُعد من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للمقياس، وهذا مؤشر جيد على صدق المقياس.

ثبات الأداة

قامت الباحثة بحساب الثبات للمقياس باستخدام معامل ألفا-كرومباخ Cronbach's alpha. وكانت درجة الثبات الكلية للمقياس كالتالي: (0.959) وهي درجة مرتفعة وهذا يحقق ثبات المقياس.

الجدول (8): معاملات ألفا كرومباخ لحساب الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للفقرات

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرومباخ
خصائص الوظيفة	9	0.883
التوقعات	13	0.926
التوازن بين العمل والحياة	8	0.890
المعايير	9	0.904
المجموع	39	0.959

الجدول (8) يبين لنا أن مقياس جودة الحياة الوظيفية يتمتع بثبات مرتفع حيث كانت معاملات ألفا كرومباخ لجميع الأبعاد مرتفعة تراوحت بين (0.883) و(0.926).

طريقة تصحيح الأداة

يتألف المقياس من خمس مستويات وهي: (كثيراً جداً، كثيراً، متوسطاً، قليلاً، قليلاً جداً) تأخذ الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي من الأعلى إلى الأقل وتبلغ الدرجة الكلية للمقياس (195).

5.3. إجراءات الدراسة

قامت الباحثة بعدة إجراءات وهي كالتالي حسب تسلسلها الزمني:

- اختيار عنوان الدراسة بعد الوصول إلى قناعة بأهمية هذه الدراسة لقطاع التعليم.
- القيام بعمل مسح على المصادر المختلفة بغرض معرفة الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع.
- البحث عن الأدوات التي سوف يتم تطبيقها على عينة الدراسة.
- تحكيم أدوات الدراسة من قبل ذوي الخبرة في مجال علم النفس والإرشاد النفسي والمتخصصين في مجال القياس والتقويم.
- تحديد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة التي تمثلت في شريحة المعلمين والمعلمات من ثلاث محافظات تعليمية وهي مسقط، جنوب الباطنة وشمال الباطنة في سلطنة عُمان.
- تصميم استبانة إلكترونية وتطبيقها على عينة استطلاعية في الفترة بين يونيو 2020 ويوليو 2020.
- تحليل أدوات الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها.

- تطبيق الاستبانة على العينة الفعلية للدراسة بعد الحصول على الموافقة من مكتب التطوير الفني والدراسات بوزارة التربية والتعليم، وتم ذلك في سبتمبر 2020.
- تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية المحوسبة للعلوم الاجتماعية SPSS
- عرض نتائج الدراسة وتفسيرها.

6.3. متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

- التفاؤل
- جودة الحياة الوظيفية
- الجنس: (ذكر، أنثى)

7.3. المعالجة الإحصائية

بعد الحصول على البيانات المتعلقة بالدراسة، قامت الباحثة بتحليلها باستخدام الحزمة الإحصائية المحوسبة للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخدمت في هذا التحليل الأساليب الإحصائية التالية:

- 1) المتوسطات الحسابية (Means) والانحرافات المعيارية (Standard Deviation) والتكرارات (Frequencies) والنسب المئوية (Percentages)، وذلك لوصف متغيرات الدراسة.
- 2) اختبار " ت " للعينات المستقلة (Independent sample T-Test)، لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطات، وفقاً لمتغير الجنس.
- 3) معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، لحساب صدق الفقرات.
- 4) معامل ألفا كرومباخ (Cronbach's alpha)، لحساب ثبات أدوات الدراسة.
- 5) تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Standard Multiple linear regression) للتنبؤ بالتفاؤل من خلال جودة الحياة الوظيفية.

4. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال الإجابة على أسئلة هذه الدراسة والتي ورد ذكرها في الفصل الأول، ومناقشة نتيجة كل سؤال من خلال إعطاء الباحثة رأيها الشخصي في النتيجة، والأدب النظري الذي يدعم تلك النتيجة، وكذلك الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة وتبيان تلك التي تتفق أو تختلف مع نتائج الدراسة الحالية.

1.4. عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الأول والذي نصه:

ما مستوى التفاؤل لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان؟

وللإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بتحليل البيانات باستخدام الإحصاءات الوصفية وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعينة ككل، وقد تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول (9): مستوى التفاؤل لدى أفراد عينة الدراسة

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	المستوى
275	4.45	0.62	%89	مرتفع جداً

يوضح الجدول (9) مستوى التفاؤل لدى أفراد عينة الدراسة وقد بلغ المتوسط الحسابي (4.45) وبنسبة (89%) وهو مستوى مرتفع جداً.

وقد احتلت فقرة " لا يأس مع الحياة ولا حياة مع اليأس " من مقياس التفاؤل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.61) وانحراف معياري بلغ (0.676) وجاءت فقرة " تبدو لي الحياة جميلة" وفقرة " يخبئ لي الزمن مفاجآت سارة"، في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.36).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى إدراك المعلم لأهمية الشعور بالتفاؤل، مما يجعله شخصاً متزاناً، يعي أهمية الشعور بالرضا وتوقع الأحداث الإيجابية أثناء تدريسه، وكان ذلك متوافقاً مع دراسة Yerkes (1999)، التي أوضحت نتائجها أن عينة المعلمين قد أظهرت مستوى جيداً من التفاؤل مع وجود أغلبية أكثر تفاؤلاً من كونها متشائمة.

وقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة الغامدي (2020) التي توصلت إلى أن مستوى التفاؤل لدى معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الباحة مرتفع، وأيضاً اتفقت مع دراسة الهمص (2020) التي بينت نتائجها أن مستوى التفاؤل لدى المعلمين الفلسطينيين كبيراً وبمتوسط حسابي بلغ (3.83).

وكذلك اتفقت مع دراسة سماوي وعروط وحماد (2019) التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى التفاؤل الأكاديمي، والقيادة التشاركية لدى معلمي المدارس في محافظة البلقاء جاءت بمستوى مرتفع.

أما في دراسة عطية (2019) فقد كان مستوى التفاؤل الأكاديمي لدى المعلمين متوسطاً.

وكذلك في دراسة جويبل (2016) فقد كانت درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم متوسطة.

2.4. عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثاني والذي نصه:

ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان؟

قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة في مستوى جودة الحياة الوظيفية وجاءت النتائج على النحو التالي:

الجدول (10): مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	المستوى
275	4.15	0.45	%83	مرتفع

يوضح الجدول (10) مستوى مرتفعاً في جودة الحياة الوظيفية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.15) وبنسبة بلغت (83%).

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية

المستوى	النسبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفع	80.4%	0.53	4.02	خصائص الوظيفة
مرتفع	81.4%	0.56	4.07	التوقعات
مرتفع	80.8%	0.56	4.04	التوازن بين العمل والحياة
مرتفع جداً	89.6%	0.45	4.48	المعايير

ويوضح الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات كل بُعد من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية وكذلك النسب المئوية لهذه الأبعاد وكلها توضح مستويات مرتفعة.

يأتي البعد الرابع (المعايير) بأعلى نسبة بلغت (89.6%) يليه البعد الثاني (التوقعات) بنسبة (81.4%) يليه البعد الثالث (التوازن بين العمل والحياة) بنسبة (80.8%)، أما البعد الأول (خصائص الوظيفة) فقد جاء في المرتبة الأخيرة بنسبة (80.4%).

وتعزو الباحثة ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات إلى وجود الدعم المستمر وزيادة دافعية المعلمين من قبل إدارات المدارس بجهود ذاتية من مديري المدارس ومساعدتهم، وكذلك وجود المعايير التي يتعهد المعلم بالالتزام بها والتمسك بأخلاقيات مهنة التعليم والنظر إليها نظرة الرضا وأن هذه المهنة هي رسالة سامية تبني الإنسان وترفع من قدره.

وهذا ما أكدت عليه دراسة العسيري (2019) من خلال الدور البارز للقيادة الخادمة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

وقد جاءت هذه النتائج متفقة مع دراسة البلوشي والظفري (2019) التي أسفرت عن امتلاك المعلمين مستوى عالٍ من معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية.

وأيضاً أتفقت مع دراسة أبو يونس (2013) التي أسفرت نتائجها عن امتلاك المعلمين لمستوى إدراك مرتفع لجودة الحياة الوظيفية بلغ ما نسبته (83%).

أما دراسة البردويل (2018) فقد اختلفت نتائجها قليلاً في مستوى جودة الحياة المدرسية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية، فقد كان مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسطاً.

وهذا أيضاً ما أسفرت عنه نتائج دراسة الدحوح (2015)، التي أشارت إلى أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم قد بلغ (3.357) بوزن نسبي (67.15%) وهي درجة متوسطة.

كما أن دراسة Baleghizadeh و Gordani (2012)، قد أظهرت نتائجها أن المعلمين قد تمتعوا بمستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية.

وفيما يلي عرض للفرقات التي حصلت على أقل وأعلى متوسط حسابي من بين فقرات بعضاً من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية للمعلمين والمعلمات.

الجدول (12): الفقرات التي حصلت على أقل المتوسطات الحسابية من بين فقرات بُعد خصائص الوظيفة

رقم الفقرة	الفقرة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
7	حصلت على الترقية في وقتها	ذكر	137	2.28	1.118
		أنثى	138	2.54	1.185
10	حصلت على التدريب الكافي لأداء	ذكر	137	3.43	0.998
	مهامي بشكل صحيح	أنثى	138	3.76	0.978

جاءت الفقرة " حصلت على الترقية في وقتها " بأقل متوسط حسابي بلغ (2.28) للذكور و (2.54) للإناث وهو مستوى منخفض، تليها الفقرة " حصلت على التدريب الكافي لأداء مهامي بشكل صحيح " بمتوسط حسابي (3.43) للذكور ومتوسط حسابي (3.76) للإناث وهو مستوى مرتفع، بينما جاءت باقي الفقرات بمستويات مرتفعة جداً. كما هو واضح الجدول (12) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدم شعور المعلم بالرضا التام عن ترقياته في الوظيفة، حيث يحتاج الموظف إلى الترقيات التي تشعره بأن جهده كبير وأن عمله يستحق التقدير، وحصوله على الترقيات في وقتها سيشكل دافعاً كبيراً له، ليتقدم أكثر وأكثر في عمله وتكون إنتاجيته أكبر وأكثر جودة. وهذا ما أكدته دراسة محمد (2019)، التي جاءت نتائجها موضحة أن جودة الحياة الوظيفية لا تتحقق في ظل عدم وجود تحسين لأجور المعلمين بما يضمن لهم حياة كريمة.

وهذا يرجعنا إلى جوهر مفهوم جودة الحياة وهو التعبير عن الرقي في مستوى الخدمات المادية والاجتماعية والنفسية التي تقدم لأفراد المجتمع، وهي التي تعبر عن نزوع الأفراد نحو نمط حياة يتميز بالترف والجودة (عبد المعطي، 2005).

فقرة " أتوقع أنني كونت علاقات اجتماعية إيجابية مع زملائي بالعمل " هي الفقرة الأعلى في متوسطات درجات بُعد التوقعات بمتوسط (4.53)، وحصلت الفقرة " أتوقع أن يكون هناك دور فعال لأولياء الأمور في العملية التعليمية " على متوسط حسابي مرتفع بلغ (3.80).

وتعزو الباحثة ذلك إلى الجو الذي يتسم بالمودة بين أعضاء هيئات التدريس في المدارس وارتياحهم لبعضهم البعض، وشعورهم بأنهم ينتمون إلى نفس السفينة ويقودونها معاً لمرافاً الأمان، وكذلك شعورهم بالانتماء للمدرسة، وعملهم بروح الفريق الواحد.

وكذلك تعزو الباحثة النتيجة الجيدة للدور الفعال الذي يقوم به أولياء الأمور إلى وجود التواصل البناء الذي يصل المعلم بولي أمر الطالب وتكوين روابط جيدة ولغة حوار مشتركة بينهم في سبيل الرقي بمستويات أبنائهم، وهذا ما أكدته دراسة Baleghizadeh و Gordani (2012)، التي أشارت نتائجها إلى أهمية إتاحة الفرصة للمعلمين للعمل على تحقيق أهدافهم والشعور بجودة حياتهم الوظيفية، وبالتالي الوصول إلى أعلى مستويات أدائهم، وذلك من خلال بناء جسور تفاهم وانسجام بين المعلم وولي أمر الطالب وكذلك فسخ المجال لأولياء الأمور ليكون لهم الدور الفعال في العملية التعليمية.

فقرة " أوفر لطلابي بيئة تعليمية تعلمية تفاعلية " جاءت بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.37)، وهو مستوى مرتفع جداً، بينما جاءت فقرة " أتواصل بشكل مستمر وفعال مع مؤسسات المجتمع المختلفة " بأقل متوسط حسابي بلغ (3.56) من بين كل الفقرات وهو مستوى مرتفع، وقد جاءت جميع الفقرات لهذا البعد (بعد التوازن بين العمل والحياة)، بمستويات تراوحت بين المرتفع والمرتفع جداً وهذه نتائج جيدة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى شعور المعلم المستمر بقيمة جهده وعطائه، وأنه يسعى جاهداً لتوفير البيئة التعليمية المناسبة والتي تتسم بالتفاعل، خاصة مع وجودنا في عصر الثورة المعلوماتية واستخدام التعليم الإلكتروني الذي يخلق جو تفاعلي مع الطلاب أثناء سير العملية التعليمية.

أما تواصل المعلم مع مؤسسات المجتمع المختلفة، فهو موجود لدى شريحة كبيرة من المعلمين لأنهم يستشعرون حاجة المجتمع لشريحة واعية ومثقفة قد تساعد في حل المشكلات التي قد تواجههم.

الجدول (13): الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي بين فقرات بُعد المعايير

رقم الفقرة	الفقرة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
37	ألتزم بأخلاقيات مهنة التعليم	ذكر	137	4.75	0.553
		أنثى	138	4.76	0.461

الجدول (13) يوضح أن الفقرة " ألتزم بأخلاقيات مهنة التعليم" حازت على المرتبة الأولى من بين فقرات بُعد المعايير، بمتوسط حسابي بلغ (4.76) وهو مستوى مرتفع جداً.

الجدول (14): الفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي بين فقرات بُعد المعايير

رقم الفقرة	الفقرة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
35	نتائج طلابي في الامتحانات مرتفعة	ذكر	137	3.83	0.743
		أنثى	138	4.05	0.767

وكما هو واضح في الجدول (14) جاءت الفقرة " نتائج طلابي في الامتحانات مرتفعة" بأقل متوسط حسابي بلغ (3.94)، ولكنه متوسط حسابي مرتفع يعطي مؤشر جيد حول رضا المعلم عن درجات طلابه في الامتحانات مما يعني وجود شعور الرضا والارتياح النفسي وبالتالي تحقيق مستوى جيد من جودة الحياة الوظيفية للمعلم.

3.4. عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثالث والذي نصه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات التفاؤل لدى المعلمين والمعلمات تُعزى إلى متغير الجنس؟

وللإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) للمجموعات المستقلة (Independent sample t-test)،

لحساب الفروق بين الذكور والإناث في مستوى التفاؤل وأسفرت النتائج عن الآتي:

الجدول (15) اختبار (ت) t-test للفروق في مستوى التفاؤل بين المعلمين والمعلمات

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
ذكور	137	4.39	0.71	-1.559	0.12	غير دالة
إناث	138	4.51	0.51			

أظهرت النتائج في الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة $t(1.559)$ ، ومستوى الدلالة (0.12) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، لذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التفاؤل لدى المعلمين والمعلمات تُعزى لمتغير الجنس.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الهمص (2020) التي أكدت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين مستوى المهارات الحياتية اليومية ومستوى التفاؤل لدى المعلمين المتقاعدين عن العمل تبعاً للجنس.

وهذا ما أشارت إليه أيضاً نتيجة دراسة محمد (2019) من عدم وجود تأثير لكل من الجنس ومستوى الخبرة والتفاعل بينهما على اليقظة العقلية الشخصية وكذلك التفاؤل الأكاديمي.

وجاءت هذه النتيجة أيضاً متفقة مع نتيجة دراسة سماوي وعروط وحمام (2019) حيث أكدت على عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في مستوى التفاؤل.

وكذلك تشابهت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عطية (2019) التي أشارت إلى أنه لا توجد فروق دالة في التفاؤل الأكاديمي ترجع إلى الجنس أو المرحلة التعليمية.

واتفقت مع دراسة جويفل (2016) التي أكدت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقديرات درجة التفاؤل الأكاديمي في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تُعزى لمتغير الجنس.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلم سواء أكان ذكراً أم أنثى، نظرتة التفاولية للعملية التعليمية وما يخصها من علاقات ترابطية بين المعلم والطالب، وبين المعلم وولي أمر الطالب، تعتمد اعتماداً كبيراً على الحالة الشعورية التي يعيشها المعلم وعلى نوع شخصية المعلم الذي يتعاطى مع كل من الطالب وولي أمره، وفي ذلك لا فرق بين المعلمين والمعلمات.

وكذلك اعتقاد المعلم الإيجابي (سواء أكان ذكراً أم أنثى) بأنه يمكن أن يُحدث فرقاً في الأداء الأكاديمي للطلاب من خلال التأكيد على أهمية التفاؤل في عملية التعلم.

وكذلك من خلال الوثوق بأولياء الأمور للتعاون مع المعلمين في تمرير هذا المفهوم لأبنائهم، ومن خلال الإيمان بقدرة الطالب على التغلب على الصعوبات، والتفاعل مع الفشل والصمود والمثابرة. (ولفولك هوي وآخرون، 2008).

4.4. عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات تُعزى إلى متغير الجنس؟ ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة اختبار "ت" للمجموعات المستقلة (Independent sample t-test)، لحساب الفروق بين الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

الجدول (16): اختبار (ت) t-test للفروق في جودة الحياة الوظيفية بين المعلمين والمعلمات

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
ذكور	137	4.09	0.46	-2.36	0.01	دالة
إناث	138	4.22	0.43			

أظهرت نتائج اختبار "ت" التي يوضحها الجدول (16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات تُعزى لمتغير الجنس، وذلك بسبب قيمة الدلالة (0.01) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعنوية (≤ 0.05)، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية بين المعلمين والمعلمات، واتضح أن هذا الفرق هو لصالح المعلمات، لأن المتوسط الحسابي للإناث بلغ (4.22) وهو أعلى من المتوسط الحسابي للذكور (4.09).

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة البلوشي والظفري (2019) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية وذلك لصالح المعلمات.

كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة جمعة (2017) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير الجنس، حيث أشارت النتائج إلى أن جودة الحياة الوظيفية ومكوناتها تختلف باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة) لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

وكذلك اتفقت مع دراسة الدحوح (2015) التي أسفرت نتائجها عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية تُعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمات.

لكنها اختلفت مع نتائج دراسة البردويل (2018) التي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة المدرسية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة تُعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والجنس.

وكذلك اختلفت مع دراسة عطا وعطا (2018) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لكل من (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي ونوع الفئة التي يتعامل معها معلم التربية الخاصة).

وأيضاً اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة Nandhini & Aarthy (2016) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية للمعلمين تُعزى إلى متغير الجنس.

وكذلك دراسة أبو يونس (2013) جاءت مختلفة مع هذه النتيجة، حيث أكدت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى المعلمين تُعزى لمتغير الجنس.

الجدول (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأقل فئتين من فقرات بُعد خصائص الوظيفة حسب متغير الجنس

رقم الفقرة	الفقرة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
7	حصلت على الترقية في وقتها	ذكر	137	2.28	1.118
		أنثى	138	2.54	1.185
10	حصلت على التدريب الكافي لأداء مهامي بشكل صحيح	ذكر	137	3.43	0.998
		أنثى	138	3.76	0.978

يوضح الجدول (17) أن الإناث قد حصلن على متوسط حسابي أعلى من الذكور في كل فقرة من فقرات بُعد خصائص الوظيفة وهذه النتيجة ساهمت في ظهور الفروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى جودة الحياة الوظيفية لصالح المعلمات. ويُعزى ذلك إلى الارتياح العام لمهنة التعليم من قبل المعلمات وشعورهن بمستوى عالٍ من جودة الحياة الوظيفية والأبعاد الأربعة كلها جاءت متوافقة مع طبيعة المعلمات اللاتي يشعرن بالانتماء لمهنة التعليم.

5.4. عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الخامس والذي نصه:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التفاؤل ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات؟ قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون للكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين متغيري التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات وجاءت النتائج كالتالي:

الجدول (18): العلاقة الارتباطية بين متغير التفاؤل ومتغير جودة الحياة الوظيفية باستخدام معامل ارتباط بيرسون

التفاؤل	معامل ارتباط بيرسون	جودة الحياة الوظيفية
0.623		
275	العدد	

بناءً على النتائج المنحصل عليها باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين متغير التفاؤل ومتغير جودة الحياة الوظيفية، اتضح بأن هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة بين هذين المتغيرين، والجدول (18) يوضح هذه النتائج. حيث يتضح أن معامل الارتباط بين المتغيرين (0.623) ويمثل ارتباطاً طردياً وهذا يعني أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين متغيري التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية.

وتعزو الباحثة هذه العلاقة الارتباطية الجيدة بين مستوى التفاؤل ومستوى جودة الحياة الوظيفية إلى اتفاق هذين المتغيرين في أنهما يحافظان على مشاعر الرضا والسعادة وتوقع الخير والنظر إلى الحياة بإيجابية. اتفقت هذه النتيجة من حيث العلاقة الموجبة بين متغير التفاؤل وعدد من المتغيرات الأخرى مع عدد من الدراسات من بينها دراسة عطية (2019) التي أشارت إلى أنه توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين التفاؤل الأكاديمي والمناخ المدرسي.

وإضافة إلى ذلك، ودراسة سماوي وعروط وحمام (2019) أكدت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التفاؤل الأكاديمي والقيادة التشاركية.

كما جاءت دراسة الصقوب (2018) مدعومة لهذه النتيجة حيث أكدت على أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والمقياس ككل مع التفاؤل.

وجاءت هذه النتيجة والعلاقة الموجبة الدالة متفقة مع العديد من الدراسات مثل (الأنصاري، 2003؛ الحميري، 2005؛ El-Anzi, 2005، khalek and Lester, 2006؛ الزيدان، 2013؛ القحطاني، 2012؛ الأفندي، 2009؛ السهل والعبد الله، 2007) والتي تشير إلى أن الكثير من صفات وخصائص الإنسان تتأثر وتتشكل نتيجة لسمة التفاؤل التي يحملها الإنسان، وأن من أبرز هذه الخصائص والصفات التي تتأثر بسمة التفاؤل عند الإنسان، الرضا عن العمل والذي يرتبط بشكل مباشر بجودة الحياة الوظيفية.

وقد اتفقت هذه النتيجة من حيث العلاقة الموجبة بين جودة الحياة الوظيفية ومتغيرات أخرى مع عدد من الدراسات من بينها دراسة جمعة (2017) التي أشارت إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي وبين جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

وجاء الأدب النظري مؤكداً على أن هناك علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية ومتغيرات أخرى داخل المنظمة مثل الأداء والكفاءة والرضا الوظيفي.

6.4. عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال السادس والذي نصه:

ما القدرة التنبؤية لجودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بالتفاؤل لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان؟ للتعرف على القدرة التنبؤية لجودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بالتفاؤل لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان؛ تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Standard Multiple linear regression)، ويوضح الجدول (19)، اختبار تحليل التباين لمعرفة صلاحية النموذج للتنبؤ.

الجدول (19): نتائج تحليل التباين لدلالة العلاقة بين التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الانحدار	47.55	4	11.89	54.51	0.00
المتبقي	58.89	270	0.218		
الكلي	106.44	274			

يتضح من خلال الجدول (19) أن قيمة "ف" = (54.51)، أما درجة الحرية فقد بلغت (270)، وبقية احتمالية (0.00) مما يدل ذلك على أن نموذج الانحدار مناسباً لتفسير العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتفاؤل، ويوضح جدول (20) ملخص نتائج تحليل تباين الانحدار.

الجدول (20): ملخص نتائج تحليل تباين الانحدار الخطي المتعدد للتنبؤ بالتفاؤل من خلال أبعاد جودة الحياة الوظيفية

جودة الحياة الوظيفية	معامل الانحدار غير المعياري (B)	معامل الانحدار المعياري (Beta)	قيمة "ت" المحسوبة	مستوى الدلالة	R ²	قيمة الثابت
خصائص الوظيفة (ع)	-0.24	-0.20	-2.80	0.00	0.44	0.75
التوقعات (ن)	0.54	0.49	6.99			
التوازن بين العمل والحياة (ل)	0.17	0.15	2.49			
المعايير (م)	0.40	0.29	4.37			

يتضح من خلال الجدول (20) أنه يمكن التنبؤ بالتفاوت من خلال جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية ما عدا بُعد خصائص الوظيفة، وبلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد ($R^2=0.44$)، وهذا يعني أن (44%) من التغيرات الحادثة في التفاؤل تُعزى للتجمع الخطي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، ويمكن كتابة معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{التفاوت} = (-0.24) + 0.54 \text{ ن} + 0.17 \text{ ل} + 0.40 \text{ م} + 0.75$$

7.4. التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة توصي الباحثة بعدد من التوصيات جاءت كالتالي:

- 1) تصميم برامج إرشادية وتطويرية تسهم في تنمية سمة التفاؤل لدى المعلمين.
- 2) نشر ثقافة التفاؤل من خلال تنظيم لقاءات إثرائية لمعلمي ومعلمات المدارس لتوضيح فكرة التفاؤل الأكاديمي وكيف يمكن أن يؤثر التفاؤل الأكاديمي إيجاباً على المستوى التحصيلي للطلاب.
- 3) العمل على تحسين بيئات التعليم والتعلم وتطوير النظام التعليمي ليصبح بيئة محفزة وجاذبة ومشجعة على التفاؤل.
- 4) مراعاة أبعاد جودة الحياة الوظيفية للمعلمين والمعلمات والحرص على تحقيق متطلباتها والوصول إلى مرحلة التوازن التي يشعر من خلالها المعلم بالارتياح والرضا وتحقيق الجودة في الحياة.

8.4. المقترحات:

في ضوء نتائج الدراسة تقترح الباحثة ما يلي:

- 1) إجراء دراسات أوسع حول جودة الحياة الوظيفية للمعلمين والمعلمات في ضوء متغيرات التخصص والمستوى التعليمي (جامعي، دراسات عليا) والعمر وسنوات الخبرة.
- 2) إجراء دراسات تبحث في التفاؤل الأكاديمي للمعلم وعلاقته بالمستوى التحصيلي لطلابه.
- 3) أن تقوم وزارة التربية والتعليم بعمل مراجعة شاملة لموضوع ترقيات المعلمين والمعلمات.

5. قائمة المراجع والمصادر

1.1. المصادر

القرآن الكريم

السنة النبوية الشريفة

2.5. المراجع العربية

أبو حميد، هاشم عيسى عبد الرحمن. (2017). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية، غزة.

أبو شمالة، رجا محمد عبد الهادي. (2016). جودة الحياة وعلاقتها بتقدير الذات والمهارات الحياتية لدى زوجات الشهداء في قطاع غزة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية، غزة.

أبو يونس، إيمان محمود محمد. (2013). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتفكير الناقد وجودة الحياة لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة خان يونس. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

- أحمد، منى رجب صابر. (2016). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة لدى عينة من طالبات قسم رياض الأطفال بكلية التربية بجامعة القصيم. *مجلة دراسات الطفولة: جامعة عين شمس*. 19(70)، 81-71
- الأنصاري، بدر وكاظم، علي مهدي. (2008). التفاؤل والتشاؤم لدى طلبة الجامعة: دراسة ثقافية مقارنة بين الطلبة الكويتيين والعُمانيين. *مجلة العلوم التربوية والنفسية: جامعة البحرين*، 9(4)، 131-107.
- بخيت، ماجدة هاشم. (2011). السعادة وعلاقتها بالتفاؤل وقلق المستقبل لدى معلمات رياض الأطفال. *مجلة الطفولة والتربية: جامعة الإسكندرية، كلية رياض الأطفال*، 1(6)، 84-1
- بدوي، ممدوح محمود مصطفى. (2017). جودة الحياة لدى مرتقي ومنخفضي السلوك الإيثاري من المعلمين والمعلمات في الريف والحضر. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب*، 1(91)، 173-107.
- البردويل، مروان محمود محمد، والمزين، سليمان حسين موسى. (2018). *جودة الحياة المدرسية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة*. [ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- بسيوني، سوزان بنت صدقة بن عبد العزيز. (2011). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالإنجاز الأكاديمي والرضا عن الحياة لدى عينة من الطالبات الجامعيات بمكة المكرمة، *مجلة الإرشاد النفسي: مصر*. 28(28)، 68 – 114.
- بلبل، يسرا شعبان إبراهيم. (2020). الإسهام النسبي للمناخ المدرسي وأنماط إدارة الفصل الدراسي في التنبؤ بالتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية والخاصة. *مجلة كلية التربية بينها*. 1(221)، 228 – 161
- البليسي، أسامة زياد يوسف. (2012). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة*. [رسالة ماجستير غير منشورة]، الجامعة الإسلامية، غزة.
- البلوشي، مريم والظفري، سعيد. (2019). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية: جامعة اليرموك*. 15(4)، 398-387.
- بوزيدي، دنيا؛ خلاف، أسماء؛ حمايدية، علي. (2018). جودة الحياة وعلاقتها بالتفاؤل لدى عينة من طلبة الدكتوراة: دراسة ميدانية على عينة من الطلبة. *مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية: جامعة سطيف*، 2(9)، 217-194.
- البوسعيدية، مقبولة بنت ناصر بن مصبح. (2014). *فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية التفاؤل وخفض التشاؤم لدى الأحداث الجانحين بسلطنة عمان*. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- الثنيان، أحمد بن عبد الله بن عبد العزيز. (2009). *جودة الحياة وقلق المستقبل لدى طلاب المرحلة الجامعية*. [رسالة دكتوراة غير منشورة]. كلية التربية، جامعة أم القرى.
- جمعة، أحمد جمعة عبد الحكيم، عبد الجيد، سحر فاروق، وسليمان، سناء محمد. (2017). مكونات الذكاء الانفعالي وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية: دراسة وصفية. *مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس*، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، 9(18)، 450-415.
- الجهوري، خليفة محمد. (2004). *التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى طلبة جامعة السلطان قابوس*. [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة السلطان قابوس.

- جويقل، عبير محمد عوده. (2016). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم. [أطروحة ماجستير]. جامعة الشرق الأوسط-الأردن.
- الدحوح، حسني فؤاد، وشلدان، فايز كمال. (2015). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- سليجمان، مارتن. إي. بي. (2006). تعلم التفاؤل، كيف تستطيع أن تغير طريقة تفكيرك وحياتك، الرياض: مكتبة جرير.
- سماوي، فادي سعود؛ عيروط، مصطفى محمد مصطفى؛ حماد، هبة إبراهيم عبد الله. (2019). التفاؤل الأكاديمي وعلاقته بالقيادة التشاركية لدى مديري المدارس في الأردن من وجهة نظر المعلمين. مجلة العلوم التربوية: الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي، 1(46)، 498-520.
- السيد، سماح السيد محمد. (2018). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. مجلة كلية التربية: جامعة المنوفية، كلية التربية، 33(1)، 237-279.
- الشربيني، عاطف مسعد و عمارة، إيهاب محمد نجيب. (2018). النمذجة البنائية للعلاقة بين التفاؤل الأكاديمي وكل من السعادة النفسية والإنجاز الأكاديمي لدى عينة من المعلمين. المجلة المصرية للدراسات النفسية: مصر، 28 (98)، 223 - 279.
- شقيير، زينب محمود. (2009). بطارية تشخيص معايير جودة الحياة للعاديين وغير العاديين، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- الصقوع، عبد الله بن حمد. (2018). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مراحل التعليم العام بمدينة بريدة. مجلة كلية التربية: جامعة بني سويف، 15 (83)، 92-146.
- العارف بالله، محمد الغندور. (1999). أسلوب حل المشكلات وعلاقته بنوعية الحياة. المؤتمر الدولي السادس: جودة الحياة توجه قومي للقرن الحادي والعشرين. 10-12 نوفمبر. جامعة عين شمس. مركز الإرشاد النفسي، 1-159.
- عبد الخالق، أحمد. (1998). التفاؤل والتشاؤم وقلق الموت دراسة عاملية. مجلة دراسات نفسية: الكويت، منشورات جامعة الكويت، 8(3)، 361 - 374.
- عبد الفتاح فوقية أحمد السيد وحسن، محمد حسين سعيد. (2006). العوامل الأسرية والمدرسية والمجتمعية المنبئة بجودة الحياة لدى الأطفال ذوي صعوبات التعلم بمحافظة بني سويف، وقائع المؤتمر العلمي الرابع: " دور الأسرة ومؤسسات المجتمع المدني في اكتشاف ورعاية ذوي الحاجات الخاصة"، كلية التربية بجامعة بني سويف، (3 - 4 / مايو / 2006).
- عبد المعطي، حسن مصطفى. (2005). الإرشاد النفسي وجودة الحياة في المجتمع المعاصر. وقائع المؤتمر العلمي الثالث: الإنماء النفسي والتربوي للإنسان العربي في ضوء جودة الحياة، جامعة الزقازيق، مصر.
- العسيري، حسن محمد حسن. (2019). دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة: دار سمات للدراسات والأبحاث، 8 (1)، 137 - 150.
- عطا، رجب أحمد، وعطا، اسامة أحمد. (2018). كفاءة التمثيل المعرفي وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة العلوم التربوية: جامعة جنوب الوادي، كلية التربية بالگردقة، 1 (2)، 1-62.

- عطية، رانيا محمد علي. (2019). التنبؤ بالتفاؤل الأكاديمي للمعلم من المناخ المدرسي وسلوك المواطنة التنظيمية. *مجلة كلية التربية: جامعة بنها، كلية التربية، 30(118)*، 1-59.
- علام، سحر فاروق. (2012). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. *مجلة دراسات عربية في علم النفس: مصر*. 11 (2)، 243 – 306.
- الغامدي، خالد بن عبد الرزاق. (2017). فاعلية برنامج إرشادي في تحسين جودة الحياة لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة شقراء. *مجلة كلية التربية: جامعة الأزهر*. 36 (175)، 521-553.
- الغامدي، عبير علي محمد؛ العجلاني، يوسف بن أحمد. (2020). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الباحة. *المجلة التربوية لتعليم الكبار: جامعة أسيوط، كلية التربية، مركز تعليم الكبار، 2 (1)*، 203-238.
- الفحام، شاكر. (1990). *مجلة مجمع اللغة العربية، سوريا، دمشق: مكتبة الألوكة.*
- القضاة، أمين. (2003). التفاؤل والتشاؤم في الحديث النبوي. *مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية: جامعة الكويت*. 18 (52). 85 – 132.
- كريمة، بحرة. (2014). *جودة حياة التلميذ وعلاقتها بالتحصيل الدراسي*. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم الاجتماعية: جامعة وهران، الجزائر.
- محمد، أميرة محمد بدر. (2019). اليقظة العقلية في التدريس والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. *مجلة كلية التربية: جامعة بنها، كلية التربية، 30(117)*، 399-482.
- محمد، نسمة عبد الرسول عبد البر. (2019). دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في مصر: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية: جامعة بنها، كلية التربية، 2 (120)*، 1-94.
- مخيمر، هشام محمد إبراهيم وعبد المعطي، محمد السيد علي. (2000). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بعدد من المتغيرات النفسية لدى عينة من طلاب وطالبات الجامعة، *مجلة دراسات تربوية واجتماعية: كلية التربية، جامعة حلوان*. 6 (3). 1 – 41.
- المعمرية، موزة حمود علي. (2014). *ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط*. [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة نزوى.
- منسي، محمود عبد الحليم وكاظم، علي مهدي. (2006). *مقياس جودة الحياة لطلبة الجامعة*. بحوث ندوة علم النفس وجودة الحياة. كلية التربية، جامعة السلطان قابوس. مسقط. 17-19 ديسمبر.
- المنشاوي، عادل محمود. (2006). التنبؤ بالتفاؤل والتشاؤم في ضوء بعض المتغيرات النفسية والديموغرافية لدى عينة من طلاب كلية التربية. *مجلة التربية المعاصرة*. 74. 1 – 61.
- الهمص، عبد الفتاح عبد الغني مصطفى. (2020). المهارات الحياتية اليومية وعلاقتها بالتفاؤل لدى المعلمين الفلسطينيين المتقاعدين عن العمل. *المجلة التربوية: جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، 34 (135)*، 227-259.

الواحد، إيمان أحمد شيهوب. (2011). ضبط معايير الجودة في برامج إعداد المعلمين بكليات التربية في الجماهيرية العربية الليبية، المؤتمر العربي الدولي لضمان جودة التعليم العالي. وزارة التربية والتعليم. (2020). الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية للعام الدراسي (2021/2020). الإصدار (51). دائرة الإحصاء والخريطة المدرسية، سلطنة عمان. الجفوفي، نجوى والانصاري، بدر محمد. (2005). التفاضل والتشاور: دراسة ثقافية مقارنة بين اللبنانيين والكويتيين، مجلة العلوم الاجتماعية: الكويت، 2 (33)، 313 – 335.

3.5. المراجع الأجنبية

- Anwar, M. (2014). Teacher Academic Optimism: A Preliminary Study Measuring the Latent Construct. *FWU Journal of Social Science*, 8 (1), 10-16.
- Asgari, A. & Rahimi, S. (2014). *Teachers' Academic Optimism: Confirming a New Construct*, University of Birjand, Birjand, Iran www.IJSMD.Com.
- Baleghizadeh, S. & Gordani, Y. (2012). Motivation and Quality of Work Life among Secondary School EFL Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 30-42.
- Bandura, A. (1994): Self-Efficacy, *Encyclopedia of Human Behavior*, Vol.4. New York Academic press. /EDUCATION/mfp/BanEncy.
- Carver, C. S., & Scheier, M. (2003). Optimism. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 75–89). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-005>
- Donovan, S.R. (2014). Learning from Academically Optimistic Teachers: supporting teacher academic optimism: dissertation thesis. *Boston: Northeastern University*.
- Fahy. P. F, Wu. H. C., Hoy W. K. (2010). Individual academic optimism of teachers: A new concept and its measure. Analyzing school contexts: Influences of principals and teachers in the service of students. *Greenwich, CN: Information Age*.
- Hanssen M. M. (&). Vancleef L. M. Vlaeyen G J. W. S. Schouten E. G. W. (2015). *Optimism, Motivational Coping and Well-being: Evidence Supporting the Importance of Flexible Goal Adjustment*. Peters Department of Clinical Psychological Science, Maastricht University, Maastricht the Netherlands

- Hoy W. A, Kurz, N. (2008). Teacher's academic optimism: the development and test of a new construct. *Teaching and Teacher Education*, 4(24), 821-834.
- Hoy W.A., Hoy W. K., Tarter C. J. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American Educational Research Journal*, 3(43), 425–446.
- Kirby, M, DiPaola M.F. (2009). Academic optimism and achievement: A path model. In: Hoy WK, DiPaola M (Eds.). *School improvement*. Greenwich, CT: Information Age Publishing, 77–94.
- Kurz, N. (2006). *The relationship between teachers' sense of academic optimism and commitment to the profession*. (Electronic Thesis or Dissertation). Retrieved from: <https://etd.ohiolink.edu>.
- Landa, J., Martos, M., & Zafra., E. (2011). Does Perceived Emotional Intelligence and Optimism/Pessimism Predict of Psychological Well-being? *Journal of Happiness Studies*, 1(12), 463-474.
- Moghari, E. H., Lavasani, M. G., Bagherian, V., & Afshari, J. (2011). Relationship between perceived teacher's academic optimism and English achievement: Role of self-efficacy. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15(5), 2329-2333.
- McGuigan, L, Hoy WK. (2006). Principal Leadership: creating a culture of academic optimism to improve achievement for all students. *Leadership and Policy in Schools*, 1 (5), 1–27.
- Neilson, William A.; et al. (1934). *Webster's New International Dictionary*. Preface and Introduction (Second). G. & C. Merriam.
- Sezgin, F. & Erdogan, O. (2015). Academic Optimism, Hope and Zest for Work as Predictors of Teacher Self-efficacy and Perceived Success. *Educational science theory and practice*, 15(1), 7-19.
- Yerkes, Debra Peters. (1999). *the relationship of teacher optimism to attitudes and beliefs regarding classroom management*. Graduate Student Theses, Dissertations, & Professional Papers.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.9