

## كفاءة التمثيل المعرفى وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة

د/أسامة أحمد عطا

مدرس علم النفس التربوي

كلية التربية بالگردقة  
جامعة جنوب الوادي

د/رجب أحمد عطا

مدرس الإدارة التعليمية والتربية المقارنة

كلية التربية بالگردقة  
جامعة جنوب الوادي

## كفاءة التمثيل المعرفى وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة

د. رجب أحمد عطا محمد

د. أسامة أحمد عطا محمد

### الملخص

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين كفاءة التمثيل المعرفى و جودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة والتعرف على الفروق فى كفاءة التمثيل المعرفى وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة تبعاً لكل من النوع وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمى ونوع الفئة التى يتعامل معها معلم التربية الخاصة. ومدى إسهام كفاءة التمثيل المعرفى فى تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة. تكونت عينة الدراسة (٨٠) معلم للتربية الخاصة ينقسموا إلى (١٤) معلم للمكفوفين، (٤١) معلم صم، (٢٥) معلم تربية فكرية من معلمى محافظة البحر الأحمر والعاملين بمدارس التربية الخاصة. استخدمنا الباحثان الأدوات الآتية مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلم التربية الخاصة، مقياس كفاءة التمثيل المعرفى: إعداد الباحثان، المعالجة الإحصائية: لتحليل النتائج استخدمنا الباحثان: معامل الارتباط ، تحليل الانحدار المتدرج ، اختبار "ت" ، تحليل التباين احادى الاتجاه. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطيه قوية بين مؤشرات كفاءة التمثيل المعرفى وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات فى كفاءة التمثيل المعرفى وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة تبعاً لكل من النوع وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمى ونوع الفئة التى يتعامل معها معلم التربية الخاصة، توجد فروق دالة إحصائياً فى جودة الحياة الوظيفية بين مرتفعى ومنخفضى كفاءة التمثيل المعرفى وأبعادها لدى عينة البحث من معلمى التربية الخاصة لصالح مرتفعى كفاءة التمثيل المعرفى ، يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة من خلال مؤشرات كفاءة التمثيل المعرفى لديهم وتم استنتاج أن أكثر المنبئات بجودة الحياة الوظيفية على الترتيب (الربط، الاحتفاظ ، التوليف، الاشتقاق ، التوظيف).  
الكلمات المفتاحية (كفاءة التمثيل المعرفى، جودة الحياة الوظيفية، التربية الخاصة)

## **Cognitive representation efficacy and its relation to quality of work life of special education teachers**

Dr. Ragab Ahmed Atta  
Lecture of Educational administration  
and Comparative Education  
Hurghada Faculty Education South valley University

Dr. Osama Ahmed Atta  
Lecture of educational  
psychology

**Abstract:** The present study aims identifying the relation between efficacy of cognitive representation and work life quality of special education teachers according to gender, experience, specialization, and type of stakeholders. It also aimed at identifying the efficacy of cognitive representation in achieving work life of special education teachers. Participants were (80) special education teachers, (14) blind students teachers, (41) deaf students teachers and (25) disabled students' teachers at Red Sea. The researchers utilized the following tools: work life quality scale for special education teachers and cognitive representation scale. They utilized correlation statistics, slop analysis, t-test and one way ANOVA analyses. Results showed a strong correlation between cognitive representation and work life quality scale of special education teachers. There are no statistically significant differences between participants' scores in cognitive representation and work life quality scale of special education teachers according to gender, years of experience, specialization and stakeholders. There are statistically significant mean differences between low and high achievers in cognitive representation and their dimensions favoring cognitive representation. It can be predicted with work life of special education teachers through cognitive representation indicators and they key indicators are (linking, preserving, combining, derivation and employing) .(**Keywords: cognitive representation, quality of work life, special education**)

## مقدمة:

يؤكد رواد ومؤسسى علم النفس الإيجابى على ضرورة تناول المتغيرات التى تبحث السعادة والسرور فى النفس البشرية كالأمل وجودة الحياة الوظيفية والذكاء الروحى وغيرها من المتغيرات الإيجابية بدلاً من البحث فى المتغيرات التى تكشف عن الجوانب المظلمة فى حياة الفرد. فتلك المتغيرات الإيجابية تعكس الجوانب السوية فى شخصية الفرد وتثير الطريق لدى الباحثين حول كيفية تحسين مستوى أداء الأفراد وأدوارهم فى كافة جوانب الحياة العامة والمهنية؛ لاسيما دراسة تلك المتغيرات الإيجابية لدى شريحة من أهم شرائح المجتمع وهى شريحة المعلمين على اعتبار أن تلك العينة هى أحد محاور العملية التعليمية بل اقوى تلك المحاور والذى يقع على كاهلهم العديد من المسئوليات فى العملية التعليمية.

فنجاح العملية التعليمية فى تحقيق الأهداف التربوية التى تسعى إليها يتوقف على كثير من العوامل المختلفة والمتنوعة وفي مقدمتها وجود معلم كفاء، فرغم أهمية كفاءة المقررات الدراسية والمعامل والوسائل التعليمية والمباني الدراسية وطرائق التدريس فإنها تبقى محدودة الأثر ما لم يكن هناك معلم ذو كفايات تعليمية وسمات شخصية متميزة ومقتنع وسعيد بأداء رسالته ودوره فى إعداد وتربية النشء، وقد حظي المعلم كأحد أطراف العملية التربوية باهتمام البحوث والدراسات بالرغم من إن معظم البحوث النفسية والتربوية ركزت جهودها على الطالب والمنهاج وطرق التدريس وغير ذلك من الموضوعات التى تشمل فى الواقع زاويتين فقط من زوايا العملية التعليمية الثلاث المعلم، الطالب، المحتوى. ( إبراهيم عثمان ارحيم، حسن سالم الشهوي ، ٢٠١٦: ٣١).

ويعد معلم التربية الخاصة حجر الزاوية فى العملية التربوية والتأهيلية للأطفال غير العاديين، ولهذا فإن عملية اختياره لهذه المهمة المتزايدة الأعباء عملية مهمة، حيث أنه يتولى مهاماً شاقة فى تعامله مع فئات خاصة من التلاميذ، الذين يحتاجون الجهد والوقت الكبيرين، وبدأ التزايد بالطلب عليه بسبب الزيادة فى عدد ذوى الاحتياجات الخاصة فى العالم. وأصبح الاهتمام بمعلم التربية الخاصة فى العالم العربى وبحث العوامل المؤثرة على أدائه المهني وتحقيق الرضا الوظيفي لديهم ضرورة تفرضها مقتضيات الواقع، خاصة مع تزايد

أعداد الأطفال ذوي الإعاقات، وحاجة أسرهم إلي من يمد لهم يد العون في القيام بمسئولية تربيتهم وتعليمهم وتأهيلهم ( محمود محمد إمام، ٢٠١٢ : ٣٢ )

فمعلم التربية الخاصة أحد أركان نجاح العملية التعليمية المرتبطة برعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يقوم بدور مهم في تقييم الحالات وتشخيص مستواها، والتعرف علي احتياجاتهم التربوية والأكاديمية مع تحديد البرنامج التربوي الفردي أو الجماعي والأنشطة المصاحبة له ثم الاشتراك والعمل علي تنفيذه، وتأتي أهمية وتميز دور ذلك المعلم إنطلاقاً من مسؤليته عن تربية ورعاية أطفال لهم خصائص عقلية وجسمية ونفسية خاصة بهم ، أي الأطفال يظهرون مدي واسع من الانحرافات النمائية والاضطرابات السلوكية، والتي تتطلب أن يبذل جهداً مضاعف عن أي معلم آخر ، ويتمتع بصفات أو خصائص تسهم في أداء مهنته بنجاح (حسين أحمد عبد الرحمن، ٢٠١٦ ، ٨٣ )

ومن ثم لا بد أن يتصف معلم التربية الخاصة بقدرات عقلية متميزة تساعده علي أداء دوره ومساعدة تلاميذه علي النمو المعرفي والتحصيل الدراسي بفعالية، وهذا يقتضي أن يتمتع معلم التربية الخاصة بغزارة المادة العلمية واستيعاب التخصص العلمي والتمكن من فهمه، وأن تكون لديه الرغبة المستمرة في تجديد معارفه.

ويرتبط تطور تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة بنوعية التدريب المتوفر ويعتمد على الفرص وعلى توجه ونوعية برامج إعداد المعلم. وزاد الاهتمام في هذا المجال بسبب المهمة الأصعب التي تنتظر معلم التربية الخاصة والذي يتوقع منه أن يتعامل مع أطفال يظهرون انحرافات نمائية واضطرابات سلوكية أكثر . وهذا ما اشارت إليه دراسة خالد الكخن، (١٩٩٧) بأن معلمي التربية الخاصة نتيجة لتعاملهم مع هذه الفئة من الأطفال فأنهم يتعرضون لضغوط شخصية تختلف عن تلك التي يتعرض لها المعلمون العاديون حيث إن تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ينطوي على صعوبات متعددة وقد تتعكس بدورها على السمات الشخصية لهؤلاء المعلمين.

يتصدر متغير جودة الحياة الوظيفية للعاملين قائمة اهتمامات وأولويات المسؤولين في شتى المنظمات، فهم يسعون باستمرار وبشتى الوسائل الممكنة إلى تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الأفراد العاملين بها لكونها أداء أساسية لزيادة دافعية العاملين للإنجاز والارتقاء بمستوى المنظمة ككل وتحقيق أعلى مستويات الأداء والجودة. من كونه متغير مؤثر جداً في شخصية الفرد وأدائه وله تأثير مضاعف على المؤسسة التي ينتمى لها الفرد في العمل؛ فدراسة هذا المتغير ذات أهمية خاصة عند دراسته لدى فئة معلمى التربية الخاصة؛ نظراً لما يعمل فيه معلم التربية الخاصة من بيئة عمل قد يشوبها بعض الضغوط المهنية وخاصة في التعامل مع التلاميذ أثناء سير العملية التعليمية.

وتعد جودة الحياة الوظيفية من القضايا الإدارية التي احتلت مكاناً متميزاً في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي؛ نظراً لأن جودة الحياة الوظيفية مفهوم يحتوي على العديد من العناصر التي تمس أداء المنظمات مباشرة وتؤثر عليها، وهذا المفهوم رغم أنه قد يبدو مقصوراً على البيئة المباشرة للعمل؛ إلا أنه يلمس الحياة الشخصية للعاملين باعتبار أن الفرد هو كائن بشري له العديد من المشاعر والاهتمامات الشخصية والتي ما لم يتم مراعاتها؛ فإنها بالقطع يتلقى بظلالها السيئة على أداء العاملين، ومن ثم على أداء المنظمات التي يعملون بها (سيد محمد جاد الرب، ٢٠٠٨: ٢٤٠).

ومن العناصر الرئيسية في جودة الحياة الوظيفية والتي تهتم الموظفين وأرباب العمل؛ هي العلاقة بين بيئة العمل والحياة المنزلية، والتي أدت إلى رغبة قوية لدى المنظمات لإيجاد توازن بين الحياة الوظيفية والأسرية ورفاهية الموظفين (Paravar, et al. 2013:36). وبذلك فإن تحسين الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة يقود إلى تحسين كفاءة الموظفين وبالتالي تحسين كفاءة العمل، وقد أشارت العديد من الدراسات (Shekarian, et al, 2014:909)، (Afsar, 2014:138)، (Sirgy, et al. 2008:191) إلى أن نوعية الحياة الوظيفية لها دور كبير في التأثير على سلوكيات العاملين مثل الالتزام الوظيفي، والرضا الوظيفي، والهوية التنظيمية والأداء في العمل وبالتالي زيادة الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة.

على الجانب الآخر كفاءة التمثيل المعرفي تعد شيئاً أساسياً لجميع أنواع المعرفة الإنسانية لأن المعلومات التي تنبثق عن الخبرات الحسية يتم ترميزها بحيث ترتبط بالأشياء التي يتم تخزينها في المخ، فهي عملية استخلاص للمعلومات من الخبرات الحسية وضمها إلى ما هو مخزون في الذاكرة، إذ يتمثل كل فرد المثيرات البيئية بطريقة مفردة عن الآخرين وهذا يسبب بعض الأشكال في عملية التواصل، فكل ما نراه أو نشمه أو نتذوقه ونتمثله في ذاكرتنا أمر مغاير لما لدى الآخرين ولكن درجة التشابه في تمثيلنا لمفردات البيئة كافية لتساعدنا على التعايش مع بعضنا بعضاً ولقد حظي موضوع التمثيل المعرفي الداخلي باهتمام العلماء والباحثين في علم النفس المعرفي ، ويعد احد الموضوعات البارزة في هذا المجال.

كما يولي علماء النفس المعرفي أهمية خاصة للعمليات العقلية المعرفية المستخدمة في التعلم وربما أمكننا أن نحقق فهماً لهذه العمليات العقلية المعرفية عن طريق ربط عملية التعلم بأسس ونظم تمثيل وتجهيز المعلومات وكفاءتها عن طريق التركيز على العمليات الداخلية المعرفية بما فيها تحكم الفرد ودوره في كفاءة وتمثيل هذه المعلومات (فتحي الزيات، ١٩٩٨: ٣١٥)، لذلك التمثيل المعرفي هي عملية معرفية تركز على التفاعلات البيئية وعلى الطريقة أو الأسلوب الذي يرى أو يدرك فيه الفرد ما يحيط به كما أننا نستطيع تشخيص عناصر قوة المتعلم وضعفه من خلال ما يعرض له من مثيرات في بيئته (يوسف قطامي، ١٩٩٠: ٢٥٥)، وترتبط كفاءة التمثيل المعرفي بنمو البيئة المعرفية للفرد وتطور التكوينات الجديدة للوحدات المعرفية والعمليات والوظائف المعرفية المختلفة المنعكسة عنها فكلما تعقدت هذه الوظائف دلت على تطور البنى المعرفية للفرد لأن البنية المعرفية تشكل أحد الأسس الهامة التي تقوم عليها نواتج تمثيل المعرفة (عدنان العتوم، ٢٠٠٤، ١٧١). وبين أحمد البهي السيد (٢٠٠٤: ٥) أن كفاءة التمثيل المعرفي للفرد تشكل أهم الأسس التي يقوم عليها تجهيز المعلومات أياً كانت صور النشاط العقلي.

وعلى هذا الأساس فإن التمثيل المعرفى يسهم بصورة فعالة في حدوث التعلم من خلال قدرة المتعلم على إحداث ترابطات جوهرية بين المادة الجديدة موضوع التعلم وبين محتوى بنائه المعرفى وقدرته على توليد واستخلاص العلاقات بين المعلومات الجديدة والسابقة وقدرته على استيعاب المعلومات الجديدة وتوظيفها في بناء مخططات أو خرائط معرفية فعالة تساعد على انجاز المهمات الأكاديمية المختلفة وتسهم في توصله إلى حلول جديدة للمشكلات المتباينة فيصبح بإمكانه آنذاك أن يقوم بعمل تمثيلات عقلية معرفية داخلية ماهرة ومحكمة لمحتوى بنائه المعرفى إذ أن ذلك من شأنه أن يؤثر إيجابياً في العمليات العقلية المعرفية المختلفة كالانتباه والإدراك والفهم والترميز والاسترجاع والتفكير وحل المشكلات والأداء.

ويرى فتحى مصطفى الزيات (١٣:١٩٩٨) أن التمثيل المعرفى للمعلومات يسهم بصورة فعالة في حدوث التعلم حيث ان قدرة المتعلم على إحداث ترابطات جوهرية بين المادة الجديدة موضوع التعلم وبين محتوى بنائه المعرفى وقدرته على استخلاص علاقات بين المعلومات الجديدة والسابقة وقدرته على استيعاب المعلومات وهذا من شأنه مساعدتهم على القيام ببناء مخططات أو خرائط معرفية فعالة تساعده على إنجاز المهام والقيام بتمثيلات عقلية معرفية لمحتوى بنائه المعرفى مما يؤثر تأثيراً إيجابياً على العمليات العقلية المختلفة كالانتباه والإدراك والفهم والاسترجاع وحل المشكلات حيث أن عدم قدرة الفرد على حل مشكلة ما أو إنجاز مهمة إنما يرجع إلى مشكلة فى بناء تمثيلات معرفية مناسبة لتلك المعلومات. ويستنتج الباحثان أن جودة الحياة الوظيفية خاصة إيجابية مطلوبة للمعلمين كى يتمتعوا بصحة نفسية جيدة، ومن هنا تأتى أهمية التعرف على العلاقة بين كفاءة التمثيل المعرفى وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة ومدى تأثيرها.



## مشكلة البحث:

يعد المعلم العنصر الفعال في نجاح أي برنامج تربوي فمهنة المعلم تسمو فوق كل مهنة لذا رضاه عن عمله وإنتاجه من العناصر الأساسية في تحقيق رسالته، وإن من أهم عوامل نجاح المعلم هو الرضا الوظيفي عن المهنة، فالرضا الوظيفي من أهم مؤشرات جودة الحياة الوظيفية ونجاح المدرسة كمؤسسة تربوية (عمر السيد حمادة، ٢٠١٧: ٦٣).

ونبعت مشكلة البحث الحالي من واقع ميداني تمثل في زيارات الباحثان الأسبوعية لمدارس التربية الخاصة اثناء ممارسة مهامهما كمشرفان للتدريب الميداني لطلاب الدبلوم المهنية تخصص التربية الخاصة حيث اتضح للباحثان في ضوء الملاحظة المتكررة لأداء الكثير من معلمي التربية الخاصة أن هناك العديد من المشكلات التي تواجه معلمي التربية الخاصة والتي تسبب عنها ضغوط نفسية لدي المعلمين الأمر الذي أدى إلي عدم الرضا الوظيفي وضعف الالتزام الوظيفي وكراهية بيئة العمل المدرسية والعجز عن اتخاذ القرار المناسب مما يؤثر بالسلب عن جودة الحياة الوظيفية لديهم، وهذا يرجع إلي أن دور معلم التربية الخاصة يختلف عن دور المعلم العادي سواء كان يُقدم خدمات للتلاميذ غير العاديين من ذوي الاحتياجات الخاصة أو الموهوبين في صفوف دراسية خاصة بهم مستقلة، أو كانوا مع زملائهم من التلاميذ الأسوياء أو العاديين ضمن الصفوف الدراسية النظامية. ويكون على معلم التربية الخاصة أن يتعامل مع فئة التلاميذ غير الأسوياء على أساس فهم تام لخصائصهم النفسية وسلوكهم وحاجاتهم وميولهم وإهتماماتهم. وعلى المعلم مسؤولية كبرى تتمثل في تصميم التعليم وإعادة تكيف المنهج بشكل يسمح بتعليم التلاميذ كل على حسب طاقته وإمكاناته وقدراته، وهذا بحد ذاته ضاغظا مهنيا. حيث أن معلمي التربية الخاصة أثناء تعامله مع التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة محتاج لقدر كبير من المعلومات وسرعة توظيفها التوظيف الأمثل الأمر الذي يستلزم تنظيم هذه المعلومات من حيث استقبالها، وتمثيلها وتخزينها في ذاكرته حتى يتمكن من سرعة وسهولة استدعائها عند مواجهته لمشكلات اثناء تعامله مع هذه الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة.

لذا معلم التربية الخاصة يحتاج إلى قدرات ومهارات خاصة ليتمكن من التعامل مع فئة التلاميذ ذوي الحاجات الخاصة، فهو في حالة من التوتر والقلق والضيق الناتجة عن شعوره الدائم بنقص القدرة علي أداء عمله بكفاءة بسبب أعباء العمل الزائدة وعدم ملائمة المنهج لقدرات واستعدادات التلاميذ ذوي الحاجات الخاصة، وتدني مكانة المعلم الاجتماعية وقلة المرتبات والحوافز .

فهناك العديد من الخصائص والصفات التي يجب توافرها في معلم التربية الخاصة: منها القدرة على تحديث المعلومات التربوية والنفسية وتجديدها من خلال تجديد المعلم لمعلوماته باستمرار والإطلاع على كل ما هو جديد ومستحدث في المجال العلمي والتعليمي والتربوي وخاصة في مجال عمله واختصاصه. إلى جانب اتساع الخبرات وتنوعها وهي صفة لازمة للمعلم فعليه مسؤولية مساعدة الأطفال بصفة عامة والمعاقين بصفة خاصة، وأن يحقق لهم حياة أكثر تنوعاً ولا يستطيع أن يعمل ذلك إلا إذا كانت خبرته واسعة، وتخرج عن إطار الكتاب والمواد المكتوبة فقط. وهذا ما تؤيده دراسة محمد إبراهيم محمد (٢٠٠٧: ١٨) أن التمثيل المعرفي يسهم بصورة فعالة في حدوث التعلم إذ أن قدرة المتعلم على أحداث ترابطات جوهرية بين المادة الجديدة موضوع التعلم وبين محتوى بنائه المعرفي وقدرته على توليد واستخلاص العلاقات بين المعلومات الجديدة والسابقة وقدرته على استيعاب المعلومات الجديدة وتوظيفها في بناء مخططات أو خرائط معرفية فعالة تساعد على انجاز المهمات الأكاديمية المختلفة وتسهم في توصله إلى حلول جديدة للمشكلات المتباينة فيصبح بإمكانه آنذاك أن يقوم بعمل تمثيلات عقلية معرفية داخلية ماهرة ومحكمة لمحتوى بنائه المعرفي إذ أن ذلك من شأنه أن يؤثر إيجابياً في العمليات العقلية المعرفية المختلفة كالانتباه والإدراك والفهم والترميز والاسترجاع والتفكير وحل المشكلات والأداء.

ويجمع العلماء تقريباً على أن المعرفة لا تتمثل في الذهن بصورة مطابقة لما هي عليه الواقع، حيث تزايدت الأدلة على أن التمثيلات المعرفية الداخلية تختلف عن الحقائق الفيزيائية الخارجية ، وترتبط عملية التمثيل المعرفي للمعلومات مع المنبهات التي تستقبلها

الحواس ، ولكن هذه المعلومات يجري عليها تعديل لكي ينسجم مع الخبرات السابقة التي تحتوي على شبكة معقدة من المعلومات والعلاقات، فالكثير من التجارب التي أجريت أظهرت أن المعلومات تختزن بشكل تمثيلات مختصرة ويؤيد ذلك أحمد البهي السيد (٢٠٠٣:٩٦) أن التمثيل العقلي المعرفي عبارة عن عملية عقلية معرفية تعتمد على إستدخال وإستيعاب وتسكين المعانى والأفكار ليتم الإحتفاظ بها لتصبح جزءا من البناء المعرفى للفرد، والذي يمثل بناء تراكميا تتفاعل فيه المعلومات والمعرفة للفرد مع خبرته المباشرة والغير المباشرة. لذلك يرنوا البحث الحالى إلى معرفة أثر كفاءة التمثيل المعرفى لدى معلمى التربية الخاصة على جودة الحياة الوظيفية لديهم.

والمعلم يحتاج إلي أن يوظف ما لديه من مخزون الذاكرة من معارف ومعلومات وما اكتسبه من مهارات وأنماط سلوك في شتى مجالات أنشطة التدريس سواء ما ارتبط منها بالتخطيط والتنفيذ للدرس أو اتخاذ القرار والنواحي الإدارية والتقويم، لضمان قدر مناسب ومقبول من الرضا عن الأداء وجودة الحياة الوظيفية ( يعقوب أحمد يعقوب، ٢٠١٥: ٥٣ )

وفى ضوء ما سبق اهتم الكثير من علماء علم النفس المعرفى بمشكلات وقضايا وعوامل اكتساب المعرفة، وقد تباينت وتتنوع هذه الاهتمامات بحيث شملت الأسس النفسية لاكتساب المعرفة، وتمثيلها والاحتفاظ بها، وإعادة استرجاعها، وانتاجها وتوظيفها، كذلك حاولوا فهم الشكل أو البنية التى يتم من خلالها تمثيل المعرفة، وتفسير العمليات التى عن طريقها يتم تمثيل المعرفة ومعالجتها. كذلك حاول علماء علم النفس الإجابة على عدة تساؤلات من بينها كيف يتم تمثيل المعرفة أو المعلومات فى الذاكرة البشرية؟ والواقع أن الإجابة على هذا التساؤل تتمثل فى معرفة الطريقة أو الأسلوب الذى يتم به تمثيل المعرفة والذي يسهم فى معرفة كيف يمكن معالجة العديد من المهام المعرفية ببسر وسهولة ودقة وكفاءة وفاعلية، فضلاً عن أن معرفة العوامل التى تقف خلف كفاءة التمثيل تسهم فى عمليات التعلم وأساليبه، واكتساب المعرفة وديمومتها (فتحى الزيات، ١٩٩٨: ١٧٤).

وتشكل جودة الحياة الوظيفية للمعلم وأبعادها المختلفة أهمية كبيرة، حيث تمثل العنصر الأساسي والمهم والمسئول عن تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية الموضوعة، وهناك علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والحماس والدافعية والكفاءة في التدريس لدى المعلم.

وقد أشار (Gareth, M, et al . (2008:302 أن من العوامل التى تؤثر على قدرة الفرد فى إنجاز مهمة أو حل مشكلة ما كفاءة أو مستوى التمثيل المعرفى للمعلومات حيث تبين أن المبتدئين يستخدمون تمثيلات ضعيفة وسطحية للمشكلة، أم الخبراء فإنهم يستخدمون تمثيلات جيدة وأكثر عمقاً ويقومون بعمل خرائط تخطيطية أثناء حل المشكلة . وهذا ما دفع البحث الحالى إلى الكشف عن طبيعة تمثيل المعرفى لدى فئة من الأشخاص تتعرض للعديد من المواقف والمشكلات المعقدة ترجع إلى طبيعة الفئات التى تتعامل معها وهى معلمى ومعلمات التربية الخاصة وأثر كفاءة التمثيل المعرفى على جودة الحياة الوظيفية لديهم.

علاوة على أن مدارس التربية الخاصة تسعى إلى بناء الأفراد ذوى الاحتياجات الخاصة وتزويدهم بالمعلومات والمعارف التى تسهم فى بناء شخصيتهم، كما تهتم أيضاً بتنمية مهارات وقدرات هؤلاء الأفراد، لذا نجد أن معلم التربية الخاصة باعتباره أحد عناصر مؤسسات التربية الخاصة يقع على عاتقه تزويد هذه الفئات بالمعارف والمهارات التى تعينهم على التعايش فى الحياة والتكيف معها؛ لذا لا بد أن يمتلك مستوى عالى من الشعور بجودة الحياة الوظيفية. ومن ثم يتضح لنا أن متغير جودة الحياة الوظيفية متغير مهم ليس لبيئة العمل فحسب بل مهم أيضاً للشخص الذى يودى تلك المهام خلال هذا العمل حيث تشير دراسة (Penny & Joanne,2013) أن شعور الفرد بجودة الحياة الوظيفية تزيد من الرضا الوظيفى، وأداء المهام الوظيفية، وزيادة الالتزام المهنى ورفع مستوى المؤسسات الإنتاجية. ومن ثم يفترض الباحثان أن أحد تلك المتغيرات المهمة والمؤثرة على إدراك الفرد لجودة الحياة الوظيفية امتلاك الفرد لدرجة عالية من التمثيل المعرفى لكافة المتغيرات المعلومات التى تقابله فى حياته اليومية. ونستنتج من ذلك ارتباط مكونات جودة الحياة الوظيفية ومنها الرضا

الوظيفي مع التمثيل المعرفي وهذا ما يؤيد العلاقة بين متغيرات الدراسة.

ومن ثم تتلخص مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة على السؤال الرئيسي التالي.

"ما أثر كفاءة التمثيل المعرفي لدى معلمى التربية الخاصة على جودة الحياة الوظيفية لديهم؟  
**أهداف البحث:**

- يسعى البحث الحالي إلى محاولة تحقيق جملة من الأهداف تتمثل أساساً فى:
1. إبراز الأهمية والدور الذى تلعبه كفاءة التمثيل المعرفي فى التأثير على جودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة .
  2. الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية لدى عينة البحث من معلمى التربية الفكرية ومعلمى الأمل للصم ومعلمى النور للمكفوفين
  3. التعرف على مستوى كفاءة التمثيل المعرفي لدى عينة البحث من معلمى التربية الفكرية ومعلمى الأمل للصم ومعلمى النور للمكفوفين.
  4. الوقوف على أثر أبعاد كفاءة التمثيل المعرفي على جودة الحياة الوظيفية لدى عينة البحث من معلمى التربية الفكرية ومعلمى الأمل للصم ومعلمى النور للمكفوفين
  5. استخلاص بعض النتائج وتقديم مجموعة من الاقتراحات التى قد تساهم فى تحسين مستوى كفاءة التمثيل المعرفي وبالتالي الارتقاء جودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة

### **أهمية البحث:**

تكمن أهمية البحث الحالي فى أهمية الموضوع الذى يتصدى لدراسته، حيث يحاول الباحثان من خلال هذا البحث دراسة طبيعة كفاءة التمثيل المعرفي لدى فئة مهمة من فئات المعلمين هى فئة معلمى التربية الخاصة باختلاف تخصصاتهم (التربية الفكرية، الصم، المكفوفين) واثر ذلك على جودة الحياة الوظيفية لديهم. ويمكن تلخيص أهمية البحث من الناحيتين النظرية والتطبيقية فيما يلى:

١. تعزى أهمية البحث الحالى إلى كونه يركز على أداء عينة مهمة وهى معلمى التربية الخاصة وهم شريحة مهمة جداً من المعلمين يقع على عاتقهم تعليم فئة قد يمتنع شريحة كبيرة عن التعامل معهم نظراً لظروفهم الخاصة وحرمانهم من بعض القدرات.
٢. من المأمول أن يزود البحث الحالى المسؤولين بأهم الصفات التى يجب أن تتوفر لدى معلمى التربية الخاصة لتحسين مستوى الاتقان لمهارات الأداء التدريسى لمعلمى التربية الخاصة وما لهذا من أثر على إحساسهم بالرضا الوظيفية والرضا الوظيفي.
٣. قد تعتبر نتائج البحث الحالى نقطة الانطلاق نحو تصميم برامج تدريبية وارشادية وعلاجية لمعلمى التربية الخاصة بهدف تنمية كفاءة التمثيل المعرفى لديهم وما لذلك من أثر على تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم
٤. أيضاً يأتي هذا البحث مطلباً للكثير من المهومين والمهتمين بمشكلات العملية التعليمية، وبخاصة مجال التربية الخاصة لتوفير سبل رعايتهم وإعدادهم فمعرفة مستوى كفاءة التمثيل المعرفى لديهم داخل قاعات التدريس، وهل لذلك علاقة بجودة الحياة الوظيفية لديهم أمر لا يمكن إغفاله وخاصة لمن يريد وضع برامج تهدف تحسين أداء معلمى التربية الخاصة.

### فروض البحث:

١. يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال مؤشرات كفاءة التمثيل المعرفى لدى عينة البحث من معلمى التربية الخاصة.
٢. توجد فروق دالة إحصائياً بين عينة البحث فى كفاءة التمثيل المعرفى لديهم تبعاً لكل من (النوع - عدد سنوات الخبرة- نوع الفئة التى يتعامل معها المعلم - المؤهل العلمى)؟
٣. توجد فروق دالة إحصائياً بين عينة البحث فى جودة الحياة الوظيفية لديهم تبعاً لكل من (النوع- عدد سنوات الخبرة- نوع الفئة التى يتعامل معها المعلم - المؤهل العلمى)؟
٤. توجد فروق دالة إحصائياً فى جودة الحياة الوظيفية بين مرتقى ومنخفضى كفاءة التمثيل المعرفى وأبعادها لدى عينة البحث من معلمى التربية الخاصة؟
- ٥.

## منهج البحث:

المنهج المعتمد عليه في إنجاز هذا البحث، استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وهو يعتبر من أفضل مناهج البحث العلمي التي يمكن استخدامها في معالجة مشكلة الدراسة وهي معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة وكفاءة التمثيل المعرفى لديهم. تم تطبيق أدوات البحث في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨ وقد شارك المعلمون والمعلمات في التطبيق بشكل تطوعي ولم يجبر أحد على المشاركة أو إكمال أدوات البحث.

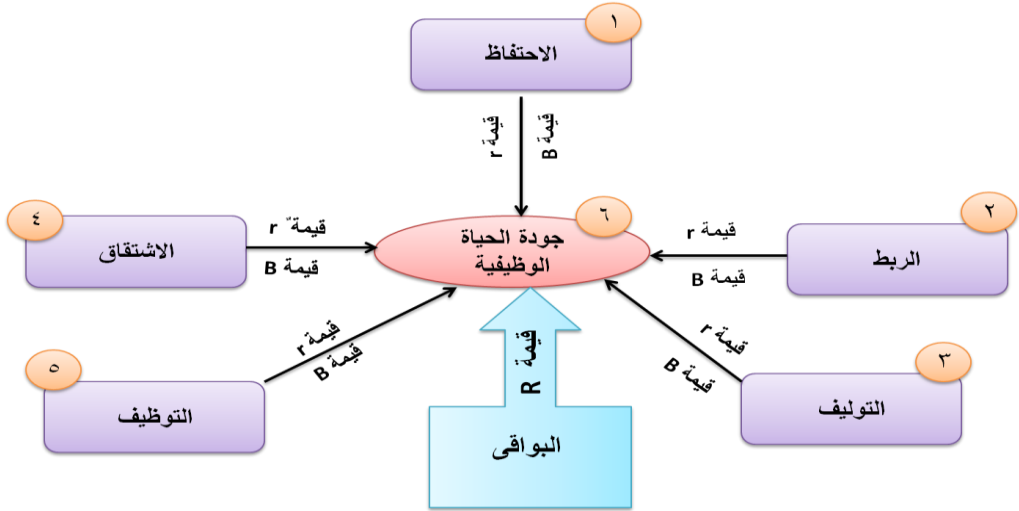
## حدود البحث:

تحدد البحث بالحدود الرئيسية التالية:

١. الحد البشرى: تم إجراء البحث على معلمى ومعلمات مدارس التربية الخاصة.
٢. الحد المكانى: تم إجراء البحث فى مدارس التربية الخاصة بمحافظة البحر الأحمر.
٣. الحد الزمنى: تم إجراء البحث فى النصف الأول من العام الدراسى (٢٠١٧-٢٠١٨) م.
٤. الحدود المنهجية: تتمثل فى كفاءة التمثيل المعرفى وجودة الحياة الوظيفية.

## نموذج الدراسة:

استكمالاً لمعالجة مشكلة البحث وتحقيقاً لأهدافه، تم بناء نموذج افتراضى للبحث، والذي يعكس علاقة التأثير بين المتغير المستقل (كفاءة التمثيل المعرفى) والمتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية).



شكل (١) المصدر: من إعداد الباحثان

## مصطلحات البحث:

### أولاً : كفاءة التمثيل المعرفي Cognitive Representation

يعرف فتحى الزيات (١٩٩٨:٦٩) كفاءة التمثيل المعرفى بأنها "عملية استدخال واستعاب وتسكين المعانى والأفكار والتصورات الذهنية لتصبح جزءاً من البنية المعرفية للفرد". ومن جانب آخر يعرفها روبرت سولسو (٢٠٠٠:٣٣٥) بأنها "عملية ترميز وتخزين وتنظيم المعلومات التي يكتسبها الفرد وربطها بما يوجد لديه من معلومات سابقة في ذاكرته أو بنائه المعرفي.

ويذكر محمد أحمد شلبي (٢٠٠١: ١٦) ان التمثيل المعرفى يدل على "مدى قدرة الفرد على تجهيز وتحويل المعرفة المدخلة من صورتها الخام التي تستقبل بها إلى عدد من الاشتقاقات أو التوليفات أو التعديلات التي تختلف كمياً وكيفياً عن صيغ استقبالها، ثم ربطها بما في ذاكرته وتسكينها لتصبح جزءاً من بنائه المعرفي. وتبنى الباحث تعريف سولسو (٢٠٠٠) Soslo تعريفاً نظرياً لبحثه لأنه تعريف شامل لمتغير كفاءة التمثيل المعرفي.



التعريف الإجرائي: هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس كفاءة التمثيل المعرفي في البحث الحالي.

### ثانياً: جودة الحياة الوظيفية: Quality of Work Life

يعرفها (Vinopal, J., 2012:358) "الرضا الوظيفي في حياة الفرد" وتعرف بأنها "محاولة لتحقيق التنمية الشاملة في حياة العاملين. ويعرفها عبد الحليم منسى؛ مهدي كاظم (٢٠٠٦: ٦٣). هي "شعور الشخص بالرضا والسعادة والقدرة على إشباع حاجاته من خلال ثراء البيئة ورفي الخدمات التي تُقدّم له في المجالات الصحية، والاجتماعية، والتعليمية، والنفسية مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه".

التعريف الإجرائي: هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس جودة الحياة الوظيفية في البحث الحالي.

### ثالثاً: معلمى التربية الخاصة:

ويعرفهم الباحثان إجرائياً على أنهم شريحة المعلمين مؤهلين علمياً للعمل فى برامج التربية الخاصة (مدرسة التربية الفكرية، مدرسة النور للمكفوفين، مدرسة الأمل للصم) والذى يهتم بتقديم كافة الخدمات والبرامج التعليمية والتدريبية للطلبة من ذوى الاحتياجات الخاصة بمحافظة البحر الأحمر.

### أدبيات البحث:

#### أولاً: كفاءة التمثيل المعرفي:

بدأ الاهتمام بتمثيل المعلومات المعرفية وتخزينها في الأربعينات من القرن الماضي عندما حاول علماء النفس فهم آليات عمل العمليات المعرفية من ترميز وتخزين واسترجاع ويشير أوزيل (Ausubel) منذ بداية ستينات القرن الماضي إلى أن التمثيل المعرفي يعد بمثابة العملية الأساسية التي يتم عن طريقها تخزين الأفكار الجديدة في علاقات ترابطية مع تلك الأفكار التي توجد في البنية المعرفية للفرد (إبراهيم محمد، ٢٠٠٧: ١٢٢).

ويعد التمثيل المعرفى للمعلومات العملية الأساسية التى يتم من خلالها تخزين الأفكار الجديدة فى علاقات ترابطية مع تلك الأفكار التى توجد فى البنية المعرفية للفرد حيث تعرف أمينه شلبي (١٩٢:٢٠٠١) التمثيل المعرفى بأنه استدخال و استيعاب و تسكين المعانى و الأفكار ليتم الاحتفاظ بها لتصبح جزءا من البناء المعرفى للفرد الذى يمثل بناء تراكميا تتفاعل فيه معلومات الفرد و معارفه مع خبراته المباشرة و غير المباشرة و التى توفر له قاعدة جيدة لأساليب المعالجة مما يدعم قدرته على إحداث تكامل جيد و فعال لفئات المعلومات ، و من ثم تتنامى قدرته على الإنتاج المعرفى ، و يصبح لها تميزها و تفردا ، لذا تتوقف قابلية المدخلات للتمثيل المعرفى على مدى: ( فتحي الزيات ، ٢٠٠١ ، ٥٨٤ )

- (١) جديتها و ارتباطها بما هو مائل فى البناء المعرفى للطالب .
- (٢) قابليتها للفهم و تماسكها و تكاملها و ارتباطها ببعضها البعض .
- (٣) قابليتها للتصنيف أو التمييز .
- (٤) اتساقها و منطقيتها و ارتباطها بالواقع و قابليتها للتعميم .

#### أ- خصائص التمثيل المعرفى للمعلومات:

يرى فتحي مصطفى الزيات (٢٠٠١ ، ٥٥٢) أن الطريقة التى يتم من خلالها تمثيل المعرفة تؤثر تأثيرا بالغا على كفاءة أو فاعلية استرجاع تلك المعرفة و تذكرها ، كمؤثر التتابع و التعاقب الذى من خلاله يتم استقبال و تخزين فقرات المعلومات كعناصر أو وحدات للمعرفة داخل النظم المعرفية على خصائص بنية و تراكيب المعرفة و يتوقف مدى كفاءة التمثيل المعرفى على سبع خصائص هى:-

١. خاصية الاحتفاظ: وهى الاحتفاظ القصدى بالمعلومات و المعارف القائمة على إدراك أهمية هذه المعلومات سواء كانت مستدخلة أو مشتقة للاستخدام أو التوظيف اللاحق.

٢. خاصية المعنى: يقصد بها أن يستقر في وعى الفرد المعانى التى يعبر عنها أو يستهدفها المحتوى المعرفى موضوع المعالجة.
٣. خاصية الاشتقاق: يقصد بها أن يعكس البناء المعرفى للطالب و صور التعبير عنه صيغا من المعلومات الجديدة تختلف فى الكم و الكيف عن العناصر الخام المستدخلة فيها.
٤. خاصية التوليف: و يقصد بها توظيف و استخدام العناصر بالتعديل أو الحذف لصياغة نواتج معرفية مختلفة لكنها تعكس نفس مذاق تلك العناصر أو الوحدات.
٥. خاصية تعدد صيغ التمثيل المعرفى: و يقصد بها تعدد الأوعية أو الأطر و الاستراتيجيات التى يقوم عليها التمثيل المعرفى أفقيا أو رأسيا بالتزامن أو بالتعاقب اعتمادا على التنظيم الذاتى أو تنظيم العرض.
٦. المرونة العقلية المعرفية: و يقصد بها تعدد رؤى و صيغ معالجة التناول المعرفى للمدخلات المعرفية المستدخلة أو المشتقه و عدم الإيعتماد على الصيغ الشكلية للتمثيل المعرفى.
٧. خاصية دينامية التمثيل المعرفى: ويقصد بها الطلاقة المعرفية القائمة على التوليد و التوليف و الاشتقاق للمعلومات.

### ب- النظريات ووجهات النظر التى فسرت التمثيل المعرفى:

#### ١- نظرية بياجيه (١٩٦٣) Piaget

يرى بياجيه أن عملية التمثيل المعرفى هي عملية ذهنية موازية لعمليات التمثيل البيولوجى حيث تتمثل في دمج العناصر الجديدة في نظام العضوية مثال على ذلك عملية هضم الطعام أو عملية التمثيل الضوئى في النباتات وكما هو الحال في التمثيل البيولوجى فإن التمثيل في الحياة العقلية يتضمن ادماج البيانات الجديدة بالأبنية المعرفية الداخلية الأصلية وهذه العملية هي ليست عملية سلبية لنسخ الواقع أو مجرد ربط المثير بالاستجابة وإنما هي عملية تقوم بها الأبنية العقلية وبالتالي فإن الأبنية تغني ذاتها من خلال الإضافة

ويشترط لحدوث عملية التمثيل المعرفي وجود بناء داخلي يمكن له الاستفادة من المعلومات الآتية من الخارج من خلال تفاعل تلك المعلومات مع البناء الداخلي (يوسف قطامي، ٢٠٠٥: ٢٥٩).

لذلك التمثيل المعرفي يعني جعل المدركات مناسبة للبنى المعرفية الموجودة أصلاً إذ تصبح جزءاً من التنظيم المعرفي للفرد بمعنى آخر هو عملية تلقي المعلومات من البيئة واستعمالها في نشاط معين موجود فعلاً في البناء المعرفي فهو تحويل المعلومات بما يتناسب مع الشخص.

## ٢- نظرية نوفاك وكاون (Novan and Gown) (١٩٨٤)

ويشير (نوفاك وكاون) إلى أن التمثيلات المعرفية تتألف من عقد تمثل مفاهيم وروابط تبين العلاقات بين المفاهيم ونظراً لإدراج المفاهيم الجديدة أو المعاني الجديدة تحت مفاهيم عامة يبدو هذا التركيب على أنه تركيب هرمي للمفاهيم يتدرج من العام إلى الخاص وفي حالة اكتساب الفرد لمعلومات جديدة فإنه سرعان ما يقوم بتوسيع معرفته السابقة عن المفهوم وبحسب ما يؤكد عليه (نوفاك وكاون) إن عملية رسم المفاهيم لا توضح فقط مقدار ما يمتلكه الفرد من معرفة فحسب بل عن نوعية المعرفة من خلال ملاحظة الترابطات التي شكلها كل مفهوم والبناء التنظيمي له (Pillay, 1999: 325).

## وجهة نظر سولسو Soslo (٢٠٠٠)

في حين يرى (روبرت سولسو) في كتابه علم النفس المعرفي (cognitive psychology) إن التمثيل المعرفي هو قدرة الفرد على تجهيز وتحويل المعرفة المستدخلة من صورتها الخام التي يتم استقبالها بها سواء كانت صياغة رمزية كالكلمات والرموز والمفاهيم أو صياغة شكلية كالإشكال والرسوم والصور، إلى العديد من الصور والاشتقاقات كالمعاني والأفكار والتصورات الذهنية وذلك عن طريق الترابط والتمايز والتكامل والتوليف بينها حتى يتم ربطها بما لديه من أبنية معرفية لتصبح جزءاً منها والتمثيل المعرفي للمعلومات بحسب ما يراه (سولسو) يعد بمثابة عملية أساسية مركبة

تتألف من عدد من العمليات العقلية البسيطة التي تؤلف معاً سلسلة هرمية من المستويات بحيث يأتي الحفظ والتخزين في قاعدة البناء الهرمي المزعوم ويعني الاحتفاظ بالمعلومات بصورتها الخام المستدخلة في البناء المعرفي للفرد أو ذاكرته حتى تمثل جزءاً منها وفي المستوى الثاني الأعلى يأتي الربط أو التصنيف ويعني ربط المعلومات المستدخلة بتلك التي توجد في الذاكرة وتصنيفها في فئات تيسر استرجاعها ويأتي التوليف في المستوى الثالث ويعني الموازنة بين المعلومات الجديدة المستدخلة والمعلومات القديمة الموجودة في الذاكرة أما في المستوى الرابع فيأتي الاشتقاق أو التوليد ويعني استنتاج وتوليد معلومات جديدة ومعان وأفكار جديدة من تلك الموجودة في الذاكرة أو التي تنشأ بسبب التوليف بين المعلومات القديمة أما في المرتبة الخامسة يأتي توظيف المعلومات ويعني استخدام المعلومات وتوظيفها بطريقة فعالة ومنتجة في أغراض متعددة وعلى هذا الأساس كما يعتقد (سولسو) فإن التمثيل المعرفي للمعلومات يسهم بصورة فعالة في حدوث التعلم (روبرت سولسو، ٢٠٠٠: ٣٣٥ - ٣٣٧).

### ج- محددات التمثيل المعرفي للمعلومات:

ويرى فتحى الزيات (٢٠٠١: ٥٥٧) أن التمثيل المعرفي للمعلومات الكفاء يقوم على محددات ومبادئ هي:

١. أن الطريقة التي يتم من خلالها تمثيل المعرفة تؤثر تأثيراً بالغاً في كفاءة استرجاعها أو تذكرها، وديمومة تعلمها والاحتفاظ بها.
٢. يؤثر التتابع أو التعاقب الذي من خلاله يتم إستقبال وتمثيل المعلومات على خصائص البنية المعرفية للفرد.
٣. أن تخفيض درجة الترابطات العنقودية داخل مجال معرفي ما، بالحذف أو الاستبعاد يؤثر تأثيراً سالباً على كفاءة التمثيل المعرفي.

٤. التمثيل المعرفى الكفاء منشئ لكيانات معرفية افتراضية تستخدم فى الإستتاق والتوليف الاستدلاليين للبناء المعرفى للفرد من خلال خلق أو توليد أو إيجاد أطر أو جذل معرفية تستخدم فى التفكير والفعل والتعبير.
  ٥. التمثيل المعرفى يقف خلف الكفاءة العقلية المعرفية والكفاءة الذاتية الأكاديمية للفرد، وفضلا عن إنه نوع من الاستدلال التوليدى الذكى للوصول إلى صيغ جديدة لمدخلات قديمة.
  ٦. التمثيل المعرفى الكفاء يقوم على استخدام كافة صيغ الاستدلال وأدواته مثل القواعد Rules والأطر Frames ، وشبكات ترابطات المعانى Semantic Networks والخرائط المعرفية Cognitive Maps ، والإستراتيجيات المعرفية Cognitive Strategies والخطط المعرفية Cognitive Schemas ، وهذه يمكن ان نطلق عليها تكنولوجيا تمثيل المعرفة Knowledge Representation Technologies .
  ٧. التمثيل المعرفى ليس غاية فى حد ذاته، وإنما هو وسيلة لتحقيق وبناء الفهم، ولجعل المعلومات أو المعرفة ذات معنى أو مغزى، وأكثر قابلية للتعميم والإستخدام.
  ٨. التمثيل المعرفى الكفاء يقوم على استخدام صيغ التمثيل غير الشكلية، وعدم الاعتماد على الصيغ الشكلية للتمثيل المعرفى، فالصيغ غير الشكلية تتلاءم مع طبيعة المدخلات من ناحية وخصائص البناء المعرفى من ناحية أخرى.
- وقد أوضح مورجنثالر (Morgenthaler,2001:998) إلى أن الفرد يقوم بعمل تمثيلات معرفية عند إكتسابه للمعانى والمعلومات، وذلك عن طريق التوليف والتعديل فى الخرائط والمخططات المعرفية الموجودة بذاكرة المعانى لديه، أى أن الفرد يغير من تمثيلاته المعرفية السابقة عند إكتسابه معلومات جديدة، فالتمثيل المعرفى عملية وسيطة وليست نهائية.

د- أنماط التمثيل المعرفى المعلومات:

أشار برونر إلى وجود ثلاثة أنماط من التمثيل هي:

١. **النمط العملى: Enactive** ويتمثل هذا النمط فى التعلم من خلال العمل بمعنى

تعلم الاستجابات ذاتها و التعود على إصدارها، و هو تعلم بلا كلمات **Wordless** كما يحدث بالنسبة لكثير من الأشياء التى يجب أن يتعلمها المرء بالرغم من عدم توافر صور أو كلمات لها، و يصعب تعلمها باستخدام الكلمات أو الرسوم أو الصور و من ذلك تعلم المهارات الحركية كممارسة إحدى الألعاب الرياضية.

٢. **النمط الأيقوني: Iconic** ويعتمد على التنظيم البصري و غيره من أنواع التمثيل

الحسي، كما يعتمد على استخدام الصور التلخيصية للأشياء حيث يتم التمثيل من خلال الوسائط الإدراكية حيث تحل الصورة محل الشئ العملي. و يعتمد هذا النمط على مبادئ التنظيم الإدراكي و الطرق الاقتصادية فى التحويل التى تتم فى هذا التنظيم و من ذلك الخريطة المعرفية فى تجارب المتأهه.

٣. **النمط الرمزي: Symbolic** وهو التمثيل من خلال الكلمات أو اللغة وفيه

خصائص النظم الرمزية و الرموز ( و منها الكلمات) هى فى جوهرها نظم اعتباطية، و يتضمن قواعد تكوين الجمل و تحويلها بطريقة قد تقلب الحقيقة رأساً على عقب، و على نحو أخطر بكثير مما يمكن أن يحدث خلال الأفعال أو الصور (Niels,et al 2008: 548-565)

ثانياً- جودة الحياة الوظيفية :

تؤدي جودة الحياة الوظيفية للعاملين دوراً مهماً وإساسياً فى تحديد ارتفاع أداء المنظمة، فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مريحة ومميزة يكونون أصحاب أداء عال، وتكون لديهم القدرة على مساعدة المنظمة فى تحقيق أهدافها الإستراتيجية وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية لها والحفاظ عليها.

لا يوجد مفهوماً موحداً ومشاركاً لجودة الحياة الوظيفية، والتي يطلق عليها كذلك جودة بيئة العمل لقد تعددت التعاريف التي تناولت هذا المصطلح واختلفت أحياناً باختلاف وجهة النظر إلى موضوع جودة الحياة الوظيفية، وإن كان مضمونها واحداً يصب في تحسين بيئة العمل وحياة العاملين فيها. هذا وقد وقع الاختيار على تعريفاً يعد الأشمل من بين جملة التعاريف المقدمة، حيث تعتبر وفقاً له جودة الحياة الوظيفية على أنها "عبارة عن توفير وخلق الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تدعم وتعزز الرضا الوظيفي، من خلال توفير المكافآت، والأمن الوظيفي، وفرص النمو، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتعزيز التعاون، وتحقيق العدالة بنظام الأجور، فضلاً عن سلامة بيئة العمل، مما يؤدي غلى إشباع حاجات العاملين جميعها ورغباتهم، وبما يحقق ردود فعل إيجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية". (Gayathiri et al (2013:4)

وتعد جودة الحياة الوظيفية من القضايا الهامة التي تبوأ مكاناً متميزاً في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي وغيرها من العلوم الإنسانية، ولذلك لأن جودة الحياة الوظيفية، أداة مدخل وتقنية تحتوى على العديد من العناصر التي تمس أداء المنظمة مباشرة وتؤثر عليها، كما أن جودة الحياة الوظيفية تراعى أيضاً الحياة الشخصية للأفراد، باعتبار أن العامل كائن حي له مشاعر واهتمامات شخصية، وأن على المنظمات مراعاة هذه المشاعر والاهتمامات وعدم مراعاة ذلك فإنه سوف ينعكس على أداء العاملين بالمنظمات وكذلك أداء المنظمات بشكل عام. من هذا المنطلق يجب إحداث التوازن بين حياة الفرد داخل المنظمات وحياته داخل أسرته (حسن منصور السيد، ٢٠١٢: ١١).

#### أ- ماهية جودة الحياة الوظيفية:

إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يشتمل على مجموعة من البرامج والعمليات التي تساهم وبقوة في تحقيق أهداف كل من المنظمة والعاملين على حد سواء، لذلك تعددت التعريفات والمفاهيم المفسرة لجودة الحياة الوظيفية على اعتبارها أحد المفاهيم الإدارية المهمة في علم الإدارة والأعمال، ويرى Almarshad (٢٠١٥: ١٤٧) أن جودة الحياة الوظيفية



ترتكز على رضا الأفراد العاملين عن البيئة الفيزيائية والسيكولوجية المرتبطة بالعمل فهي  
نعكس طبيعة التفاعل بين الأفراد العاملين وبيئة العمل. وقد عرفها عبد الله الطبال،  
(٥٧:٢٠٠٤) بأنها مدخل أو فلسفة للتطوير التنظيمي يستهدف تحقيق التنمية الشاملة  
للعاملين سواء تنظيمياً أو اجتماعياً أو صحياً أو اقتصادياً، ورفع مستوى العاملين مادياً  
ومعنوياً، مما ينعكس ذلك في النهاية على الولاء والالتزام للمنظمة والبقاء فيها وبالتالي  
تحسين مستوى الأداء والإنتاجية والفاعلية التنظيمية للمنظمة.

في حين يشير Lau & Bruce (1998:209)، إلى أنها " الأوضاع وبيئة العمل  
المميزة والمفضلة للعاملين التي تدعم وتعزز رضا الموظفين من خلال منحهم العلاوات  
والأمن الوظيفي وفرص النمو في المنظمة. ويعرفها مؤيد السالم (٣٥٠:٢٠٠٩) أنها عبارة  
عن الصفات او الجوانب الإيجابية وغير الإيجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها  
العاملون.

وعليه فالاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التربية الخاصة يعتبر من أولويات  
التطوير والتحديث في معلمي التربية الخاصة وخاصة في مجال تقديم خدمات اجتماعية  
وإنسانية ذات جودة عالية بالمؤسسات لأن عدم الاهتمام بالجودة من وقت لآخر سوف يؤثر  
بلا شك على مستوى الخدمات المقدمة وذلك لأن القصور الذي يواجه معلمي التربية الخاصة  
يشكل تحدياً واضحاً في عدم فعالية الخدمة المقدمة، فيجب تحديد الاحتياجات التي تشكل  
بعداً يجب وضعها في الاعتبار عند معالجة نواحي القصور في ضوء الأدوار والمسئوليات  
ومدى قيام العاملين بهذه المسئوليات المنوط منهم بالشكل المنشود.

#### ب- أهمية جودة الحياة الوظيفية:

هناك تأثيرات إيجابية بناءة لتوافر وتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومن أهمها ما  
أشار إليه سيد محمد جاد الرب (٢٤٢:٢٠٠٨):

- تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر  
إنتاجية وتسوية عديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل  
المشكلات.

- مشاركة أكبر من أعضاء قوة العمل بالأفكار البناءة التى يمكن ان تؤدى على تحسينات فى الأبعاد المختلفة لعمليات التصنيع وظروف العمل.
- زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم.
- زيادة درجة الرضا الوظيفى وتحسين ودعم العلاقات الانسانية فى المنظمة.
- زيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية للمنظمة.

#### ج- أهداف جودة الحياة الوظيفية:

أن جودة الحياة الوظيفية تحقق أهدافا لكل من العامل والمنظمة كما يتضح من الآتى (مها عادل رمضان الزياى، ٢٠١٥: ٢٥٩):

- أهداف جودة الحياة الوظيفية للعامل: شعور العامل بالثقة فى المنظمة نظراً لما توفره من ظروف عمل آمنة ومستقرة والمحافظة على كرامة العامل وتوفير فرص التنمية والنمو الوظيفي كما أنها تساعد على إضفاء الطابع الإنساني بمجال العمل وتوفير الوظائف المناسبة بالإضافة إلى توفير الأمان الوظيفي وتخصيص الاعتمادات المالية اللازمة للأجور والمزايا وتوفير للعامل حرية التعبير الذاتي عن آرائه مما يساعد على زيادة إنتاجية العامل التي تدعم الفاعلية التنظيمية.
- أهداف جودة الحياة الوظيفية للمنظمة: تؤدي إلى إيجاد قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية ويعتبر ذلك ضرورياً لتعزيز القدرات التنافسية للمنظمة في دنيا الأعمال من ناحية الجودة في تأدية الخدمات ووصولها للعملاء والمرونة والريادة التكنولوجية بالمقارنة بالمنافسين كما يتراجع معدل الغياب عن العمل ومعدل دوران العمل وزيادة الرضا الوظيفي مما ينعكس على أداء المنظمة إلى الأفضل وزيادة القيمة المضافة التي تحققها.

## هـ- أنماط جودة الحياة الوظيفية:

ترى شيماء علي فريج راشد (٢٠١٢: ١٥٦) أن أنماط جودة الحياة الوظيفية تتمثل في الآتي:

١. ظروف بيئة العمل الدلالة: مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه-حرية العمل-صداقات حميمة بين زملاء العمل-الاحترام المتبادل-الرضا عن العمل-جودة التعامل مع الآخرين.
٢. خصائص الوظيفة: أهمية مهام وأبعاد الوظيفة-الشعور بالمسئولية-مهارة أداء العمل-حرية التصرف في العمل-حجم العمل المناسب-أتسام مهام العمل بالتحدي والمتعة.
٣. الأجور والمكافآت: الرضا عن الأجر-ربط الأجر بالإنجاز في العمل-وضوح نظام الأجور والمكافآت في المنظمة-تطبيق سياسة العدل والمساواة في الأجر-ربط الأجر بالمهارة والمجهود-ارتباط الأجور والمكافآت بالأداء.
٤. جماعة العمل: الشعور بالانتماء إلى جماعة العمل-التعبير عن الرأي بحرية-شعور أفراد فريق العمل بالفهم الكامل عن أهداف العمل-تبادل المشاعر بحرية-المشاركة في اتخاذ القرارات-امتلاك جماعة العمل خبرات مختلفة ومتكاملة.
٥. أسلوب الرئيس في الإشراف: المشاركة في اتخاذ القرارات-التخطيط المسبق للعمل-الإمداد بمعلومات كاملة لمروؤوسيه-معاملة المرؤوسين بعدالة وإنصاف-توضيح أهداف العمل بشكل محفز-التمتع بقدرة عالية على تحميس مرؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن.
٦. المشاركة في القرارات: التأثير على القرارات التي تمس العمل-المشاركة في حل مشكلات العمل-وضوح أهداف العمل-وضوح المعلومات عن الإنجاز في العمل-التعاون والمشاركة مع زملاء العمل-قدر مناسب من الحرية في أداء العمل

## و- أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تركز الجهود المبذولة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية على الأبعاد والعناصر التالية: توفير بيئة عمل صحية وآمنة، وإتاحة الظروف البيئية الدلالة الداعمة لأداء العاملين،

والمشاركة الفعلية بمفهومها الواسع، وتوفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفى، وإعادة تصميم وإثراء الوظائف لتواكب المستجدات الحديثة وتشبع طموحات العاملين وإتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفى، وإتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية والكفاءة، وتوفير فرق عمل متكاملة، والعدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم (سيد محمد جاد الرب، ٢٠٠٨: ٢٤٣).

فيما يرى البعض أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل فى وجود بيئة عمل ممتازة بالنسبة للعامل، بالإضافة إلى تحقيق مركز اقتصادى قوى بالنسبة للمنظمة. ومن ثم فإن العوامل الحاكمة لجودة الحياة الوظيفية هى : الاتصال المفتوح، نظام عادل للمكافآت، وشعور العامل بالأمن، والمشاركة فى تصميم الوظيفة والجهود العديدة التى تركز على إثراء الوظيفة وتحسين نظام العمل الجماعى والتقليل من الضغوط المهنية (عبد الحميد عبد الفتاح المغربى ، ٢٠٠٤: ١٨).

وأورد (Rose, et al, 2006:62) مجموعة من العناصر لجودة الحياة الوظيفية والتى لها دور فى تحسين ظروف الحياة الوظيفية وهى: الصحة والسلامة، الأمن الوظيفى، الرضا الوظيفى، وتطوير الكفاءات وذلك من خلال التدريب، وإكساب الفرد المهارات الجديدة والاهتمام بالتعليم فى بيئة العمل، والتوازن بين الحياة الوظيفية وغير الوظيفية والذى يعبر عن العلاقة بين العمل والحياة الشخصية فى المنزل وإمكانية الفصل بينهما وتحقيق التوازن بين العمل وأنشطة الرفاهية.

ويبري حسني فؤاد الدحود (٢٠١٥: ١٢-٢٦) أن أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية يتمثل فيما يلي:

- العلاقات الإنسانية: حيث أن المدير الناجح هو الذي يؤمن بمبدأ العلاقات الإنسانية ويجعل منها أرضية وإشعار فى إدارته وينظر لجميع العاملين نظرة إنسانية صادقة دون النظر إلي مراكزهم وطبيعة شخصيتهم وهذا يؤدي إلي تحسين ودعم العلاقات

الإنسانية في المؤسسة والتي بدرهم تؤتي ثمار عظيمة وتمنح المعلمين حياة وظيفية مستقرة ومطمئنة.

- المشاركة في اتخاذ القرارات : حيث أن المشاركة في اتخاذ القرار تعمل علي تقليل الصراعات والاختلافات داخل الحياة المؤسسية وتزيد من فاعلية وكفاءة العمل داخل المؤسسة مما يجعل المعلمين يشعرون بقيمتهم وإنسانيتهم ويساعد علي الجتهاد في طرح الأفكار التي تساعد في العمل، وذلك يؤدي إلي شعورهم بالمسئولية الوظيفية مما يجعلهم يتمتعون بحياة وظيفية جيدة.

- الشعور بالرضا الوظيفي: يعتبر الرضا الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية مما يسهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لديهم ويدفعهم طوعاً لديهم ويدفعهم طوعاً إلي زيادة الإنتاج وهو ما تسعى إليه المؤسسة.

- بيئة المدرسة المادية والصحية: حيث أن الظروف الطبيعية والفيزيائية لبيئة المدرسة فدرجة الحرارة ودرجة الإضاءة والتهوية والضوضاء في الصفوف والترتيب الجيد وتوفر الوسائل اللازمة يؤثر علي راحة المعلم داخل المؤسسة واستعداده للعمل الأفضل.

ومما سبق نستنتج أن الأبعاد الأكثر تأثيراً علي جودة الحياة الوظيفية للمعلم يمكن تقسيمها إلي نوعين هما:

١- عوامل وظيفية وتنظيمية بالمدرسة: وتنقسم إلي المشاركة في اتخاذ القرار والرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي والأمن والاستقرار الوظيفي وإعادة تصميم وإثراء الوظائف لتواكب المستجدات الحديثة، فرص الترقى والتقدم

٢- عوامل مادية ومعنوية: وتنقسم إلي ظروف العمل المادية، والعلاقات الإنسانية، والتوازن بين الحياة الوظيفية وغير الوظيفية، ونظام عادل للمكافآت والأجور.

### ح- مداخل تحسين جودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة:

- توجد العديد من المداخل التي يمكن أن تعتمد المنظمات المعاصرة عليها لتحسين جودة الحياة الوظيفية بها ومنها ما يلي (مها عادل رمضان الزيايدي، ٢٠١٥: ٢٦٨-٢٧٢):
- نماذج العمل المرنة: أن نماذج العمل المرنة تسعى إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية وتعمل على علاج أي مشكلات شخصية يمكن أن تؤثر سلبا على عمل العاملين أما بالنسبة لأصحاب الأعمال فهي تمثل عامل استراتيجى محوري في جذب العمالة والاحتفاظ بأفضل القدرات والمواهب من العاملين ومن هذه النماذج ما يلي: الوقت المرن ، أسبوع العمل المضغوط، المشاركة الوظيفية، التواصل عن بعد، العمل بنظام بعض الوقت، الأجازة الشخصية.
  - إعادة تصميم موقع العمل: أنه توجد بعض الطرق لإعادة تصميم موقع العمل وهي: تحسين تدفق العمل عن طريق ترتيب الأعمال المتجاورة بجوار بعضها البعض، والعمل على تقليل تحركات العاملين البدنية المتكررة عن طريق وضع المعدات المكتبية بجوار عمل العامل، وضبط الإضاءة بدرجة مناسبة لتمكين العاملين من إنجاز الأعمال، وتوفير أماكن لاستراحة العاملين خلال فترة الاستراحة، وإعادة ترتيب وضبط أو استبدال معدات العمل عند اللزوم .ويساعد ما سبق على زيادة رضا العاملين عن العمل ويقلل من الحوادث والإصابات ويزيد من إنتاجيتهم.
  - إعادة تصميم الوظيفة: أنه يمكن أن تقوم المنظمات بإعادة تصميم الوظائف بشكل يسمح للعامل بمزيد من الحرية في العمل والحصول على المعلومات اللازمة لتأدية عمله والتحكم فيه والشعور بأهمية مكونات الوظيفة التي يشغلها وعادة ما يتم إعادة تصميم الوظيفة من حيث البناء الداخلي لتصبح مناسبة بناء على خمس خصائص وهي تنوع المهارات وإكمال العمل وأهمية مهام العمل والاستقلالية والتغذية العكسية، ولو تم تصميم الوظيفة بناء على ما سبق فإن العمل يكون ذو مغزى وأهمية ويشعر العامل بالمسئولية تجاه مخرجات عمله مما يؤدي إلي دافعية أكبر للعمل ورضا وظيفي مرتفع وينخفض معدل الغياب ومعدل دوران العمل.

- =====
- مشاركة العاملين: تعتبر المشاركة بين الإدارة والعاملين جوهر الحياة الوظيفية وتتم مشاركة العاملين في القرارات التي تتعلق بهم وبوظائفهم وعن طريق المشاركة يمكن التعرف على المشكلات والعمل على حلها ولقد تبين من البحوث أن المنظمات التي تدار بأسلوب المشاركة تتفوق عن غيرها من ناحية الإيرادات المالية.
  - تمكين العاملين: أن تمكين العاملين هو أحد المحاور والعناصر المهمة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، فتمكين العاملين يشير إلي تقوية ودعم العاملين بكل ما يساهم في جعلهم أكثر قدرة وسلطة ومرونة في أداء مهامهم والقيام بأعمالهم وتحقيق أفضل النتائج، وأن الأهداف الرئيسية للتمكين تركز بشكل رئيسي على الأمور المهمة التالية: رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية وتحقيق التميز، تحقيق ميزة تنافسية، زيادة الانتماء الداخلي، تطوير مستوى الأداء، رفع الجودة وزيادة الإنتاجية تحقيق أهداف المنظمة.

وتؤدي مداخل تحقيق جودة الحياة الوظيفية دور مهم في تحسين بيئة العمل وتوفير البيئة المنظمة والمحفزة للإبداع والتطوير، والتي تنال رضا العاملين مما يؤدي إلي زيادة الإنتاجية فعندما يستمتع العامل بوظائفه والأدوار التي يؤديها من خلال هذه الوظائف ويعتز ويفتخر بها ينبعث لديه التزام قوي بتعليمات وإجراءات جودة العمل الذي من شأنه زيادة الإنتاجية وتحسين مخرجات العمل.

#### عينة البحث:

تم اختيار العينة بطريقة ميسرة من مجتمع الدراسة حيث تم مخاطبة مديرية التربية والتعليم قسم التربية الخاصة لتطبيق أدوات الدراسة، واستهدفت العينة (٨٠) فرد كعينة فعلية بنسبة ٧٠,١٧% من مجتمع الدراسة وفيما يلي توزيع لعينة الدراسة من ١١٤ معلماً ومعلمة من معلمى محافظة البحر الأحمر والعاملين بمدارس التربية الخاصة.

جدول (١) بيان بأعداد معلمى التربية الخاصة بمحافظة البحر الأحمر

مدن المحافظة	صم	تربية فكرية	مكفوفين	العدد الكلى
غارب	٩	٨	-	١٧
الغردقة	٣٦	١٠	١٧	٦٣
القصير	١٦	٦	-	٢٢
سفاجا	-	١٢	-	١٢
المجموع الكلى				١١٤

## أداتا البحث:

لتحقيق هدف البحث الحالى لا بد من توافر أداة قياسية لقياس كفاءة التمثيل المعرفى وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة بمحافظة البحر الأحمر، وبعد اطلاع الباحثين على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيري البحث، فضلاً عن البحث فى شبكة المعلومات (الإنترنت)، استطاع الباحثان التأكد من أنه لا توجد أى من الدراسات التى جمعت ما بين المتغيرين كفاءة التمثيل المعرفى وجودة الحياة الوظيفية.

### ١- مقياس كفاءة التمثيل المعرفى: إعداد الباحثان

يهدف المقياس إلى قياس مهام كفاءة التمثيل المعرفى لدى معلمى التربية الخاصة، وهذه المهام هى (الاحتفاظ ، الربط، التوليف، الاشتقاق، التوظيف) ويعبر عن هذه المهام بمجموع درجات استجابات معلمى التربية الخاصة على العبارات الموجودة بالمقياس والمرتبطة ببعض وجهات النظر التى تعرض عليهم بطريقة مكتوبة كمثيرات.

### خطوات بناء المقياس:

قام الباحثان بإعداد هذا المقياس فى ضوء مجموعة من الخطوات هى: نظراً لعدم قيام الباحثين ببناء مقياس لقياس كفاءة التمثيل المعرفى للمعلومات يتناسب وطبيعة عمل العينة الحالية من معلمى التربية الخاصة على حد علم الباحثان فى البيئة المصرية، فتطلب الأمر إعداد مقياس تتوافر فيه شروط بناء المقاييس العلمية من صدق وثبات، وقد اطلع الباحث على مجموعة من الدراسات والمقاييس ذات العلاقة بالمتغير، مثل مقياس (زينب غانم، ٢٠١١) لطلبة الجامعة ومقياس (أمانى، ٢٠١٠) لطلبة الجامعة ومقياس (الفنراوي، ٢٠١٢) لطلبة الرابع الاعدادي ومقياس (الشامى، ٢٠١٢).



ولهذا فقد قام الباحثان بإعداد مقياس كفاءة التمثيل المعرفي للمعلومات وفق وجهة نظر (سولسو، ٢٠٠٠) لتحقيق متطلبات البحث.

### تحديد مكونات كفاءة التمثيل المعرفي للمعلومات:

بعد أن تم تحديد التعريف النظري للتمثيل المعرفي تم تحديد خمسة مكونات أساسية يشتمل عليها مفهوم التمثيل المعرفي وبحسب ما أشار إليه (سولسو) ، مع تعريف مفصل لكل مكون أو مجال وكما يأتي:

#### ١: الاحتفاظ بالمعلومات:

هي القدرة على استخدام أساليب تساعد على حفظ المعلومات بصورتها الخام وتنظيمها وتسكينها في بنيته المعرفية او ذاكرته.

#### ٢: ربط المعلومات :

هي القدرة على ربط المعلومات الجديدة الداخلة بالمعلومات الموجودة في ذاكرة الفرد أو بنيته المعرفية ووضعها في فئات تيسر ادراكها واسترجاعها.

#### ٣: اشتقاق وتوليد المعلومات:

ويقصد به قدرة الفرد على اشتقاق وتوليد معلومات ومعانٍ وأفكار جديدة من تلك المعلومات الموجودة في البنية المعرفية أو ذاكرة الفرد.

#### ٤: التوليف بين المعلومات:

ويقصد به قدرة الفرد على المواءمة بين المعلومات الجديدة المدخلة والمعلومات السابقة حسب نوعيتها في البنية المعرفية للفرد او ذاكرته وجعلها في إطار فكري متماسك وفقاً لدرجات التشابه والاختلاف والجزء والكل.

#### ٥: توظيف المعلومات:

وهي قدرة الفرد على استخدام المعلومات وتوظيفها توظيفا فعالا ومنتجا في إدراك المعرفة واكتسابها وتحويلها وتخزينها واستعادتها بصور متنوعة لأغراض متعددة.

## الخصائص السيكومترية للمقياس:

### أولاً: الاتساق الداخلى:

تم حساب معاملات ثبات أبعاد مقياس كفاءة التمثيل المعرفى عن طريق حساب معاملات الاتساق الداخلى باستخدام معادلة ألفا- كرونباك (صلاح الدين محمود علام ، ٢٠٠٢: ١٦٥). وجدول (٢) يوضح معاملات ثبات الأبعاد الفرعية لمقياس كفاءة التمثيل المعرفى باستخدام معامل ألفا- كرونباك.

جدول (٢) معاملات ثبات الأبعاد الفرعية لمقياس كفاءة التمثيل المعرفى

باستخدام معامل  $\alpha$  (ن = 34)

معامل الثبات	الأبعاد الفرعية
**٠,٥٧٧	الاحتفاظ
**٠,٦٠٥	الربط
**٠,٦٩٣	التوليف
**٠,٤٩٠	الاشتقاق والتوليد
**٠,٦٣٩	التوظيف

\*\* دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من جدول (٢) أن جميع معاملات ألفا - كرونباك ( $\alpha$ ) مرتفعة وتشير إلى

تمتع المقياس بالاتساق الداخلى.

ثانياً: الثبات:

طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات المقياس بين درجات العبارات الفردية والعبارات الزوجية عن طريق معادلة سيبرمان بروان، وذلك على مجموعة من الطلاب (ن=٣٤) والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات عن طريق التجزئة النصفية التي توصلنا إليه الباحثان. كما هي موضحة في جدول (٣).

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين درجات العبارات الفردية والعبارات الزوجية

باستخدام معادلة "سبيرمان بروان"

الأبعاد	معامل الارتباط (الثبات) قبل التصحيح	معامل الارتباط (الثبات) بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان - بروان
الاحتفاظ	0.488	**0.656
الربط	0.449	**0.585
التوليف	0.381	**0.545
الاشتقاق والتوليد	0.441	**0.612
التوظيف	0.683	**0.795

\*\* دال عند مستوى ٠,٠١

ثالثاً: الصدق:

أ- صدق المحكمين:

قام الباحث بعرض العبارات التي تكون منها المقياس على مجموعة من المحكمين (٥ محكمين)\* والتي تضمنت أساتذة علم النفس والصحة النفسية في كليات التربية<sup>(١)</sup>، وذلك لإبداء الرأي فيها من حيث:

- التحقق من مدى انتماء البنود للأبعاد التي تندرج تحتها.
  - مدى صلاحية صياغة العبارات ومناسبتها لعينة الدراسة.
  - اضافة أي ملاحظات أو مقترحات أو تعديلات للعبارات سواء بالحذف أو الإضافة.
- وقد رأى المحكمون تعديل بعض العبارات لتكون واضحة من حيث الصياغة والمضمون، وحذف بعض العبارات الأخرى وبالتحديد (٣) عبارات بناء على رأي المحكمين، وتم اختيار العبارات التي كانت نسبة الاتفاق ١٠٠%، حيث تم تعديل بعض العبارات، وبذلك تكون المقياس في صورته النهائية من (٤٠) عبارة.

ب- الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية):

١ الوارد أسماؤهم في الملحق (١).

طريقة المجموعتين المتطرفتين: تعتمد هذه الطريقة في حساب الصدق التمييزي للاختبار أو المقياس على القدرة على التمييز بين أصحاب الدرجات العالية وأصحاب الدرجات المنخفضة على المقياس نفسه، وفي ذلك يشير معظم الباحثون والمختصون في القياس إلى ضرورة أن لا تقل النسبة التي سيتم اختيارها كأساس للمقارنة بين المجموعتين العليا والدنيا عن (١٠ %) ولا تزيد عن (٣٣ %) وعلى الباحث أن يراعي في اختيار النسبة حجم عينة البحث والتباين في الدرجات ، كذلك فان معظم الباحثين والمختصين يؤيدون اختيار نسبة الـ (٢٧ %) العليا والدنيا، اذ تعد هذه النسبة مقبولة بين مجموعتين متباينتين من المجموعة الكلية. تم المقارنة بين المعلمين الحاصلين على درجات منخفضة وعلى المعلمين الحاصلين على درجات مرتفعة على مقياس كفاءة التمثيل المعرفى.

وهذه الخطوة تعطينا مؤشرا لصدق المقياس، حيث طبق المقياس على عينة قوامها (٣٤) معلم ومعلمة، ثم تم مقارنة الأرباعي الأعلى (٩ درجة) و الأرباعي الأدنى (٩ درجة) إحصائيا باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات المجموعات المستقلة ويمكن وتوضيح ذلك في الجدول الآتي:

جدول (٤) قيمة (ت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات الأرباعي الأعلى والأدنى على

مقياس كفاءة التمثيل المعرفى (ن=٣٤)

المتغيرات	الاختبار	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
الاحتفاظ	الأرباعي الأعلى	9	22.67	1.32	10.81 **	0.000
	الأرباعي الأدنى	9	16.22	1.20		
الربط	الأرباعي الأعلى	9	27.89	1.17	11.79 **	0.000
	الأرباعي الأدنى	9	21.11	1.27		
التوليف	الأرباعي الأعلى	9	14.78	1.09	10.41 **	0.000
	الأرباعي الأدنى	9	10.11	.78		
الاشتقاق	الأرباعي الأعلى	9	15.33	.71	11.31 **	0.000
	الأرباعي الأدنى	9	10.00	1.22		
التوظيف	الأرباعي الأعلى	9	23.00	2.00	8.57 **	0.000
	الأرباعي الأدنى	9	16.00	1.41		

مستوى الدلالة	القيمة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الاختبار	المتغيرات
0.000	9.52 **	4.90	99.67	9	الأرباعي الأعلى	مقياس كفاءة التمثيل المعرفي
		5.05	77.33	9	الأرباعي الأدنى	

\*\* دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأرباعي الأعلى و الأرباعي الأدنى أي بين مرتفعي ومنخفضي الدرجة على مقياس كفاءة التمثيل المعرفي ككل لدى معلمى التربية ، مما يدل على قدرة المقياس على التمييز بين الأفراد وهو ما ينم عن تمتع المقياس بالصدق.

## ٢- مقياس جودة الحياة الوظيفية إعداد الباحثان

يهدف المقياس إلى قياس أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة، وهذه الأبعاد هي (الرضا الوظيفي، البيئة المدرسية، اتخاذ القرار، الالتزام الوظيفي) ويعبر عن هذه الأبعاد بمجموع درجات استجابات معلمى التربية الخاصة على العبارات الموجودة بالمقياس والمرتبطة ببعض وجهات النظر التي تعرض عليهم بطريقة مكتوبة كمثيرات.

## الخصائص السيكومترية للمقياس:

### أولاً: الاتساق الداخلي:

تم حساب معاملات ثبات أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية عن طريق حساب معاملات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا- كرونباك (صلاح الدين محمود علام ، ٢٠٠٢: ١٦٥). وجدول (٥) يوضح معاملات ثبات الأبعاد الفرعية لمقياس جودة الحياة الوظيفية باستخدام معامل ألفا- كرونباك.

جدول (٥) معاملات ثبات الأبعاد الفرعية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

باستخدام معامل  $\alpha$  (ن = 34)

معامل الثبات	الأبعاد الفرعية
**٠,٤٦١	الرضا الوظيفى
**٠,٦٧٤	البيئة المدرسية
**٠,٧٢٤	اتخاذ القرار
**٠,٦٠٧	الالتزام الوظيفى

\*\* دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من جدول (٥) أن جميع معاملات ألفا - كرونباك ( $\alpha$ ) مرتفعة وتشير إلى تمتع المقياس بالاتساق الداخلى.

ثانياً: الثبات:

طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات المقياس بين درجات العبارات الفردية والعبارات الزوجية عن طريق معادلة سبيرمان بروان، وذلك على مجموعة من الطلاب (ن=٣٤) والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات عن طريق التجزئة النصفية التي توصلنا إليه الباحثان. كما هي موضحة في جدول (٦).

جدول (٦) قيم معاملات الارتباط بين درجات العبارات الفردية والعبارات الزوجية

باستخدام معادلة "سبيرمان بروان"

الأبعاد	معامل الارتباط (الثبات) قبل التصحيح	معامل الارتباط (الثبات) بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان - بروان
الرضا الوظيفى	0.690	**0.814
البيئة المدرسية	0.871	**0.931
اتخاذ القرار	0.867	**0.928
الالتزام الوظيفى	0.478	**0.645

\*\* دال عند مستوى ٠,٠١

### ثالثاً: الصدق:

ت- صدق المحكمين: قام الباحث بعرض العبارات التي تكون منها المقياس على مجموعة من المحكمين ( ٥ محكمين) والتي تضمنت أساتذة علم النفس والصحة النفسية في كليات التربية<sup>(١)</sup>، وذلك لإبداء الرأي فيها من حيث:

- التحقق من مدى انتماء البنود للأبعاد التي تتدرج تحتها.
- مدى صلاحية صياغة العبارات ومناسبتها لعينة الدراسة.
- اضافة أي ملاحظات أو مقترحات أو تعديلات للعبارات سواء بالحذف أو الإضافة.

وقد رأى المحكمون تعديل بعض العبارات لتكون واضحة من حيث الصياغة والمضمون، وحذف بعض العبارات الأخرى وبالتحديد (٤) عبارات بناء على رأي المحكمين، وتم اختيار العبارات التي كانت نسبة الاتفاق ١٠٠%، حيث تم تعديل بعض العبارات، وبذلك تكون المقياس في صورته النهائية من (٤٤) عبارة.

### ث - الصدق التمييزي(صدق المقارنة الطرفية):

طريقة المجموعتين المتطرفتين: تعتمد هذه الطريقة في حساب الصدق التمييزي للاختبار أو المقياس على القدرة على التمييز بين أصحاب الدرجات العالية وأصحاب الدرجات المنخفضة على المقياس نفسه، وفي ذلك يشير معظم الباحثون والمختصون في القياس إلى ضرورة أن لا تقل النسبة التي سيتم اختيارها كأساس للمقارنة بين المجموعتين العليا والدنيا عن ( ١٠ %) ولا تزيد عن ( ٣٣ %) وعلى الباحث أن يراعي في اختيار النسبة حجم عينة البحث والتباين في الدرجات ، كذلك فان معظم الباحثين والمختصين يؤيدون اختيار نسبة الـ ( ٢٧ %) العليا والدنيا، اذ تعد هذه النسبة مقبولة بين مجموعتين متباينتين من المجموعة الكلية. تم المقارنة بين المعلمين الحاصلين على درجات منخفضة وعلى المعلمين الحاصلين على درجات مرتفعة على مقياس جودة الحياة الوظيفية.

٢ الوارد أسماؤهم في الملحق (١).

وهذه الخطوة تعطينا مؤشرا لصدق المقياس، حيث طبق المقياس على عينة قوامها (٣٤) معلم ومعلمة، ثم تم مقارنة الأرباعي الأعلى (٩ درجة) و الأرباعي الأدنى (٩ درجة) إحصائياً باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات المجموعات المستقلة ويمكن وتوضيح ذلك في الجدول الآتي:

جدول (٧) قيمة (ت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات الأرباعي الأعلى والأدنى على

مقياس جودة الحياة الوظيفية (ن=٣٤)

المتغيرات	الاختبار	العينة	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفى	الأرباعي الأعلى	9	30.67	1.58	7.00 **	0.000
	الأرباعي الأدنى	9	22.89	2.93		
البنية المدرسية	الأرباعي الأعلى	9	28.44	1.13	14.70 **	0.000
	الأرباعي الأدنى	9	20.11	1.27		
اتخاذ القرار	الأرباعي الأعلى	9	33.56	1.33	13.57 **	0.000
	الأرباعي الأدنى	9	24.44	1.51		
الالتزام الوظيفى	الأرباعي الأعلى	9	34.22	1.56	14.49 **	0.000
	الأرباعي الأدنى	9	25.11	1.05		
مقياس جودة الحياة الوظيفية	الأرباعي الأعلى	9	121.67	4.39	13.46 **	0.000
	الأرباعي الأدنى	9	98.56	2.70		

\*\* دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأرباعي الأعلى و الأرباعي الأدنى أي بين مرتفعي ومنخفضي الدرجة على مقياس جودة الحياة الوظيفية ككل لدى معلمى التربية، مما يدل على قدرة المقياس على التمييز بين الأفراد وهو ما ينم عن تمتع المقياس بالصدق.

## معالجة الفروض:

### ١- الفرض الأول:

"يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال مؤشرات كفاءة التمثيل المعرفى (الاحتفاظ، الربط، التوليف، الاشتقاق، التوظيف) لدى عينة البحث من معلمى التربية الخاصة"



وللتحقق من صدق هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة مدى تأثير المتغيرات المستقلة على جودة الحياة الوظيفية بهدف تحديد المتغيرات التي يمكن من خلالها التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة. ويوضح جدول (٩) نتائج تحليل التباين للانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة.

جدول (٨) تحليل تباين الانحدار المتعدد لمتغيرات البحث على جودة الحياة الوظيفية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	" ف "	معامل التحديد $R^2$
الانحدار	١٦١٣٢,٩٨٤	٥	٣٢٢٦,٥٩٧	١٩,٧٢٢ **	٠,٥٧١
البواقي	١٢١٠٦,٨١٦	٧٤	١٦٣,٦٠٦		
الكلي	٢٨٢٣٩,٨٠٠	٧٩			

\*\* دالة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من جدول (٨):

- أن معامل الارتباط المتعدد (R) Coefficient of Multiple Correlation (٠,٧٥٦) لدرجات حرية (٥، ٧٤)، وهو معامل دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). أما معامل التحديد (R<sup>2</sup>) Coefficient of Determination أو معامل التقدير أو قيمة التباين الحادث من المتغيرات المستقلة (الاحتفاظ، الربط، التوليف، الاشتقاق، التوظيف) في جودة الحياة الوظيفية مساوية (٠,٥٧١) ، وهي تدل على نسبة تباين ٥٧% تقريباً من تباين المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية).
- أن قيمة " ف" المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند درجات حرية (٥، ٧٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) ، وهذا يؤكد أن المتغيرات المستقلة تؤدي دوراً في الإسهام بنسبة ٥٧% في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة كما هو موضح بالمعادلة التالية:

$$ص = ١٦,٣٨٩ + (١,٥٣٢) س_١ + (٢,٣٨٣) س_٢ + (٢,١٥٦) س_٣ + (٠,٢٩٢) س_٤ + (٠,٥٧٥) س_٥$$

ولتحديد الأهمية النسبية لكل متغير من المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار تم حساب قيمة "ت" لاختبار مدى الدلالة الإحصائية لمعاملات الانحدار الجزئي كما هو موضح بجدول (٩).

جدول (٩) دلالة معاملات الانحدار الجزئي في المعادلة التنبؤية بجودة الحياة الوظيفية

المتغير	رمز المتغير	قيمة B	الخطأ المعياري	معامل $\beta$	قيمة "ت"
الثابت	أ	١٦,٣٨٩	١٠,٣٤٨		**٣,٢٤٤
الاحتفاظ	س١	١,٥٣٢	٠,٥٤٤	٠,٢٩٩	**٢,٨١٦
الربط	س٢	٢,٣٨٣	٠,٥٩٥	٠,٤٦٧	**٤,٠٠٨
التوليف	س٣	٢,١٥٦	٠,٨٠٠	٠,٢٧٨	**٢,٦٩٥
الاشتقاق	س٤	-٠,٢٩٢	٠,٨٧٢	٠,٠٤٠-	-٠,٣٣٥
التوظيف	س٥	-٠,٥٧٥	٠,٦٢٤	٠,١١٩-	-٠,٩٢١

\* دالة عند مستوى ٠,٠٥

\*\* دالة عند مستوى ٠,٠١

أسفرت النتائج عن أن قيم معاملات الانحدار الجزئي للمتغيرات المستقلة (الاحتفاظ، و الربط، و التوليف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). بينما معاملات الانحدار الجزئي غير دالة إحصائياً لمتغيرات والاشتقاق و التوظيف.

ومن ثم يمكن القول أن معاملات الانحدار الجزئي للمتغيرات (الاحتفاظ، و الربط، و التوليف) تسهم بنسبة أقل من ٥٧% تقريباً من التباين في قيمة المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية). أما فيما يتعلق بقيم معاملات الانحدار الجزئي الخاصة بباقي المتغيرات المستقلة (الاشتقاق، والتوظيف) يتم حذفها من معادلة الانحدار المتعدد السابقة نظراً لضعف تأثيرها في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة البحث من معلمى التربية الخاصة. ويوضح جدول (١١) نتائج تحليل التباين للانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة بعد حذف المتغيرات ذات التأثيرات الضعيفة في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة البحث من معلمى التربية الخاصة.

جدول (١٠) تحليل تباين الانحدار المتعدد لمتغيرات البحث على جودة الحياة الوظيفية

معامل التحديد R <sup>2</sup>	" ف "	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٥٦٣	٣٢,٦٥٢	١٦٤٥,٦٦	٣	١٥٩٠٢,٠٣	الانحدار
		٣١,٠١٦	٧٦	١٢٣٣٧,٧٧٠	البواقي
			٧٩	٢٨٢٣٩,٨٠٠	الكلى

يتضح من جدول (١٠):

- أن معامل الارتباط المتعدد (R) Coefficient of Multiple Correlation (R) (٠,٧٥٠) لدرجات حرية (٣ ، ٧٦) ، وهو معامل دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). أما معامل التحديد (R<sup>2</sup>) Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>) أو معامل التقدير أو قيمة التباين الحادث من المتغيرات المستقلة (الاحتفاظ، و الربط، و التوليف) في جودة الحياة الوظيفية مساوية (٠,٥٦٣) ، وهى تدل على نسبة تباين ٥٦% تقريباً من تباين المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية).

- أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند درجات حرية (٣، ٧٦) وهى دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) ، وهذا يؤكد أن المتغيرات المستقلة تؤدي دوراً في الإسهام بنسبة ٥٦% في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة.

ولتحديد الأهمية النسبية لكل متغير من المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار تم حساب قيمة "ت" لاختبار مدى الدلالة الإحصائية لمعاملات الانحدار الجزئي كما هو موضح بجدول (١١).

جدول (١١) دلالة معاملات الانحدار الجزئي في المعادلة التنبؤية بجودة الحياة الوظيفية

المتغير	رمز المتغير	قيمة B	الخطأ المعياري	معامل β	قيمة " ت "
الثابت	أ	١٧,٢٥	١٠,٢٧		**٤,١٠
الاحتفاظ	س١	١,٣٠٨	٠,٥٠٨	٠,٢٥٥	**٢,٥٨

كفاءة التمثيل المعرفى وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة

المتغير	رمز المتغير	قيمة B	الخطأ المعياري	معامل $\beta$	قيمة "ت"
الربط	س٢	١,٩٥٣	٠,٤٦٩	٠,٣٨٣	*٤,١٧
التوليف	س٣	٢,٠٧٤	٠,٧٥١	٠,٢٦٧	**٢,٧٦

\*\* دالة عند مستوى ٠,٠١ \* دالة عند مستوى ٠,٠٥

بناءً على ذلك تصبح معادلة الانحدار كالتالي:

جودة الحياة الوظيفية = ١٧,٢٥ + (١,٣٠٨) × الاحتفاظ + (١,٩٥٣) × الربط + (٢,٠٧٤) × التوليف

وللوقوف على أكثر المتغيرات قدرة على التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية ، تم استخدام نموذج الانحدار الخطى ذي الخطوات المتتالية (المتدرج) Stepwise Regression بين البراعة التنظيمية ومتغيرات (الاحتفاظ، والربط والتوليف).

R Square	R	Model
.415	.645 <sup>a</sup>	1
.525	.725 <sup>b</sup>	2
.563	.750 <sup>c</sup>	3

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
1 الانحدار البواقي الكل	11732.911	1	11732.911	55.442	.000 <sup>a</sup>
	16506.889	78	211.627		
	28239.800	79			
2 الانحدار البواقي الكل	14824.401	2	7412.200	42.544	.000 <sup>b</sup>
	13415.399	77	174.226		
	28239.800	79			
3 الانحدار البواقي	15902.030	3	5300.677	32.652	.000 <sup>c</sup>
	12337.770	76	162.339		

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الكل	28239.800	79			

النماذج	Bمعامل	الخطأ المعياري	Beta	"قيمة"	مستوى الدلالة
1 (الثابت)	27.007	10.859		2.487	.015
A2	3.288	.442	.645	7.446	.000
2 (الثابت)	12.025	10.475		1.148	.255
A2	2.355	.458	.462	5.145	.000
A3	2.934	.696	.378	4.212	.000
3 (الثابت)	7.259	10.279		.706	.482
A2	1.953	.469	.383	4.167	.000
A3	2.074	.751	.267	2.763	.007
A1	1.308	.508	.255	2.576	.012

ولقد أسفرت النتائج عن أربعة نماذج هي :

- النموذج الأول: وتضمن متغير الربط.
- النموذج الثاني: وتضمن متغير الربط ، ومتغير التوليف.
- النموذج الثالث: وتضمن متغيرات (الربط ، التوليف ، والاحتفاظ).

ويعد النموذج الثالث والأخير هو النموذج الأفضل لتحديد أي من المتغيرات المستقلة أكثر قدرة على التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية. ويوضح جدول (١٢) تحليل الانحدار الخطي المتدرج بين جودة الحياة الوظيفية والمتغيرات المستقلة.

جدول (١٢) تحليل الانحدار الخطي المتدرج بين جودة الحياة الوظيفية والمتغيرات المستقلة

ترتيب المنبئات	أوزان Beta	قيمة " ت " الانحدارية
الربط	.383	**٤,١٦٧
التوليف	.267	**٢,٧٦٣
الاحتفاظ	.255	**٢,٥٧٦

فقد أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباط كبيرة جداً، وكذلك درجة تأثير جيدة وربما جيدة جداً بين مؤشرات كفاءة التمثيل المعرفى وجودة الحياة الوظيفية وذلك يشير إلى مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية بكفاءة معلمى التربية الخاصة فى تمثيل ومعالجة المعلومات وأن أكثر مؤشرات كفاءة التمثيل المعرفى تأثيراً على جودة الحياة الوظيفية على الترتيب الربط ، التوليف ، الاحتفاظ لدى معلمى التربية الخاصة فى مواقف الحياة الوظيفية لديهم.

### ٣-الفرض الثانى:

توجد فروق دالة إحصائياً بين عينة البحث فى كفاءة التمثيل المعرفى لديهم تبعاً لكل من (النوع- عدد سنوات الخبرة- نوع الفئة التى يتعامل معها المعلم- المؤهل العلمى) أولاً: بالنسبة لمتغير النوع:

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية واختبار (ت) لمؤشرات كفاءة التمثيل المعرفى لدى معلمى التربية الخاصة وفقاً للنوع

المتغيرات	النوع	العينة	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	"t"قيمة	مستوى الدلالة
الاحتفاظ	الذكور	26	19.65	3.46	0.174	0.863
	الإناث	54	19.50	3.82		
الربط	الذكور	26	24.31	3.50	-0.008	0.994
	الإناث	54	24.31	3.84		
التوليف	الذكور	26	12.58	2.48	-0.661	0.510
	الإناث	54	12.96	2.43		
الاشتقاق	الذكور	26	13.00	2.15	0.000	1.00
	الإناث	54	13.00	2.83		
التوظيف	الذكور	26	19.15	3.92	-0.546	0.587
	الإناث	54	19.67	3.94		
كفاءة التمثيل المعرفى	الذكور	26	88.69	13.15	-0.233	0.816
	الإناث	54	89.44	13.69		

يوضح جدول (١٣) المتوسطات الحسابية لكفاءة التمثيل المعرفى وأبعادها الخمسة التى حددتها أداة الدراسة وفقاً لمتغير النوع، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة على فقرات المقياس ككل وأبعاده

تعزى لمتغير النوع وهذا يتفق مع ما جاءت به دراسة كل من زينب عبد الكاظم غانم (٢٠١١) ودراسة نور رضا الفنهرولى (٢٠١٢) التى أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير النوع لعينة الدراسة على مقياس كفاءة التمثيل المعرفى.

ثانياً: بالنسبة لمتغير المؤهل العلمى:

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية واختبار (ت) لمؤشرات كفاءة التمثيل المعرفى

لدى معلمى التربية الخاصة وفقاً للمؤهل العلمى

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	"F" قيمة	مستوى الدلالة
الاحتفاظ	بين المجموعات	50.097	3	16.699	1.240	.301
	داخل المجموعات	1023.703	76	13.470		
	المجموع	1073.800	79			
الربط	بين المجموعات	26.058	3	8.686	.623	.602
	داخل المجموعات	1059.130	76	13.936		
	المجموع	1085.188	79			
التوليف	بين المجموعات	6.258	3	2.086	.343	.795
	داخل المجموعات	462.630	76	6.087		
	المجموع	468.888	79			
الاشتقاق	بين المجموعات	28.984	3	9.661	1.437	.239
	داخل المجموعات	511.016	76	6.724		
	المجموع	540.000	79			
التوظيف	بين المجموعات	87.177	3	29.059	1.963	.127
	داخل المجموعات	1124.823	76	14.800		
	المجموع	1212.000	79			
كفاءة التمثيل المعرفى	بين المجموعات	696.116	3	232.039	1.299	.281
	داخل المجموعات	13572.684	76	178.588		
	المجموع	14268.800	79			

يوضح جدول (١٤) المتوسطات الحسابية لكفاءة التمثيل المعرفى وأبعادها الخمسة التى حددتها أداة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمى، وأنه لا توجد فروق ذات

كفاءة التمثيل المعرفى وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة

دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة على فقرات المقياس ككل وأبعاده تعزى لمتغير المؤهل العلمى.

ثالثاً: بالنسبة لعدد لمتغير عدد سنوات الخبرة:

جدول (١٥) المتوسطات الحسابية واختبار (ت) لمؤشرات كفاءة التمثيل المعرفى لدى معلمى التربية الخاصة وفقاً لعدد سنوات الخبرة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	"F" قيمة	مستوى الدلالة
الاحتفاظ	بين المجموعات	37.650	2	18.825	1.399	.253
	داخل المجموعات	1036.150	77	13.456		
	المجموع	1073.800	79			
الربط	بين المجموعات	24.971	2	12.486	.907	.408
	داخل المجموعات	1060.216	77	13.769		
	المجموع	1085.188	79			
التوليف	بين المجموعات	9.858	2	4.929	.827	.441
	داخل المجموعات	459.030	77	5.961		
	المجموع	468.888	79			
الاشتقاق	بين المجموعات	3.549	2	1.775	.255	.776
	داخل المجموعات	536.451	77	6.967		
	المجموع	540.000	79			
التوظيف	بين المجموعات	24.167	2	12.084	.783	.460
	داخل المجموعات	1187.833	77	15.426		
	المجموع	1212.000	79			
كفاءة التمثيل المعرفى	بين المجموعات	342.121	2	171.061	.946	.393
	داخل المجموعات	13926.679	77	180.866		
	المجموع	14268.800	79			

رابعاً: بالنسبة لمتغير نوع الإعاقة:

جدول (١٦) المتوسطات الحسابية واختبار (ت) لمؤشرات كفاءة التمثيل المعرفى لدى معلمى التربية الخاصة وفقاً لنوع الإعاقة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	"F" قيمة	مستوى الدلالة
الاحتفاظ	بين المجموعات	4.935	2	2.467	.178	.837
	داخل المجموعات	1068.865	77	13.881		



المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	"F" قيمة	مستوى الدلالة
	المجموع	1073.800	79			
الربط	بين المجموعات	20.239	2	10.119	.732	.484
	داخل المجموعات	1064.949	77	13.831		
	المجموع	1085.188	79			
التوليف	بين المجموعات	12.494	2	6.247	1.054	.354
	داخل المجموعات	456.394	77	5.927		
	المجموع	468.888	79			
الاشتقاق	بين المجموعات	14.703	2	7.352	1.078	.345
	داخل المجموعات	525.297	77	6.822		
	المجموع	540.000	79			
التوظيف	بين المجموعات	81.268	2	40.634	.768	.696
	داخل المجموعات	1130.732	77	14.685		
	المجموع	1212.000	79			
كفاءة التمثيل المعرفي	بين المجموعات	418.741	2	209.371	1.164	.318
	داخل المجموعات	1385.059	77	179.871		
	المجموع	14268.800	79			

#### ٤ - الفرض الثالث:

توجد فروق دالة إحصائية بين عينة البحث في جودة الحياة الوظيفية لديهم تبعاً لكل من (النوع- عدد سنوات الخبرة- نوع الإعاقة - المؤهل العلمي)؟

أولاً: بالنسبة لمتغير النوع:

جدول (١٧) المتوسطات الحسابية واختبار (ت) لجودة الحياة الوظيفية

لدى معلمى التربية الخاصة وفقاً للنوع

المتغيرات	النوع	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"t" قيمة	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	الذكور	26	27.08	4.95	-0.471	0.639
	الإناث	54	27.61	4.66		
البيئة المدرسية	الذكور	26	22.23	5.34	-0.516	0.607
	الإناث	54	22.96	6.21		
اتخاذ القرار	الذكور	26	26.62	6.09	-0.452	0.652

المتغيرات	النوع	العينة	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	"t" قيمة	مستوى الدلالة
	الإناث	54	27.33	6.89		
الالتزام الوظيفى	الذكور	26	29.00	4.55	-0.729	0.468
	الإناث	54	30.02	6.37		
جودة الحياة الوظيفية	الذكور	26	104.92	17.21	-0.663	0.509
	الإناث	54	107.93	19.75		

يوضح جدول (١٧) المتوسطات الحسابية لجودة الحياة الوظيفية وأبعادها الأربعة التى حددتها أداة الدراسة وفقاً لمتغير النوع، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة على فقرات المقياس ككل وأبعاده تعزى لمتغير النوع. وذلك يتفق مع ما جاءت به نتائج دراسة فاطمة حسين على أبو زيد (٢٠١٧) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى الرضا الوظيفى لدى معلمى التربية الخاصة فى مدارس الصم فى قطاع غزة تعزى لمتغيرات النوع، المؤهل العلمى، عدد سنوات الخبرة. ويرى الباحثان بأن طبيعة مهنة التعليم بشكل عام سواء كانت فى المدارس العادية أو مدارس التربية الخاصة تتطابق فيها متطلبات العمل، وبدأت الفروق بين الجنسين بالتلاشى مع التقدم العلمى، ونالت المرأة احترام وتقدير من جانب المجتمع بمختلف فئاته، وربما يرجع ذلك إلى فتح أبواب التعليم لكل من الذكور والإناث، واختفاء بعض النظرات السلبية لتعليم المرأة ودخولها فى سوق العمل، لذا فإن عوامل تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلم هى ذاتها عوامل تحقيق جودتها للمعلمة، كذلك فإن المعلم والمعلمة يتبعون نفس الإشراف، ويدرسون نفس الطلبة، واشتراك الطلبة بالخصائص النمائية خاصة وأنهم من ذوى الاحتياجات الخاصة كان سبباً آخر فى اتفاق درجات جودة الحياة الوظيفية لديهم وهذا ما دعمته دراسة الزبون وآخرين Al-Zboon et al., 2015 التى أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على مقياس جودة حياة العمل. كما أكد الباحثون على أهمية جودة حياة العمل لدى معلمى التربية الخاصة لأنها تتعكس بالإيجاب على نواتج التعلم لدى التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة. فى حين أشارت دراسة عبد الحكيم رضوان سعيد (٢٠٠٢) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسطات درجات معلمى التعليم الثانوى الصناعى بجمهورية مصر العربية فى جودة الحياة الوظيفية ما بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات على فقرات المقياس ككل تعزى لمتغير النوع.

ثانياً: بالنسبة لمتغير المؤهل العلمى:

جدول (١٨) المتوسطات الحسابية واختبار (ت) لجودة الحياة الوظيفية

لدى معلمى التربية الخاصة وفقاً للمؤهل العلمى

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	"F" قيمة	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفى	بين المجموعات	46.342	3	15.447	.683	.565
	داخل المجموعات	1719.345	76	22.623		
	المجموع	1765.688	79			
البيئة المدرسية	بين المجموعات	56.738	3	18.913	.531	.663
	داخل المجموعات	2709.212	76	35.648		
	المجموع	2765.950	79			
اتخاذ القرار	بين المجموعات	78.658	3	26.219	.590	.623
	داخل المجموعات	3376.542	76	44.428		
	المجموع	3455.200	79			
الالتزام الوظيفى	بين المجموعات	126.773	3	42.258	1.25 4	.296
	داخل المجموعات	2560.415	76	33.690		
	المجموع	2687.188	79			
جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	820.379	3	273.460	.758	.521
	داخل المجموعات	27419.421	76	360.782		
	المجموع	28239.800	79			

ثالثاً: بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة

جدول (١٩) المتوسطات الحسابية واختبار (ت) لجودة الحياة الوظيفية

لدى معلمى التربية الخاصة وفقاً لعدد سنوات الخبرة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	"F" قيمة	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفى	بين المجموعات	18.793	2	9.396	.414	.662
	داخل المجموعات	1746.895	77	22.687		

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	"F" قيمة	مستوى الدلالة
	المجموع	1765.688	79			
البيئة المدرسية	بين المجموعات	28.999	2	14.500	.408	.666
	داخل المجموعات	2736.951	77	35.545		
	المجموع	2765.950	79			
اتخاذ القرار	بين المجموعات	39.978	2	19.989	.451	.639
	داخل المجموعات	3415.222	77	44.354		
	المجموع	3455.200	79			
الالتزام الوظيفى	بين المجموعات	63.772	2	31.886	.936	.397
	داخل المجموعات	2623.416	77	34.070		
	المجموع	2687.188	79			
جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	332.707	2	166.353	.459	.634
	داخل المجموعات	27907.093	77	362.430		
	المجموع	28239.800	79			

ويوضح جدول (١٩) المتوسطات الحسابية لجودة الحياة الوظيفية وأبعادها الاربعة التى حددتها أداة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمى ، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة على فقرات المقياس ككل وأبعاده تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمى وهذا ما اشارت إليه دراسة خالد زيدان سليمان (٢٠١٤) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى الرضا الوظيفى لدى عينة من معلمى التربية الخاصة تبعا لكل من عدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمى. فى حين توصلت دراسة غالب محمد على المشيخى (٢٠١٣) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى المرحلة الابتدائية لصالح الأقل خبرة فى حين أن المؤهل العلمى من حملة الشهادات العليا وحملة البكالوريوس لا يلعب دوراً بارزاً فى التأثير على مستوى جودة الحياة لدى عينة الدراسة وهذا يتعارض مع ما جاءت به الدراسية الحالية على الجانب الآخر اتفقت الدراسة الحالية مع ما أوضحته دراسة على حمدان محمد (١٩٩٧) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية

بين درجات الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس التربية الفكرية ومعلمي مدارس الصم والبكم وذلك لصالح معلمي مدارس التربية الفكرية. لا يوجد تأثير دال في متغير عدد سنوات الخبرة لمعلمي التربية الفكرية ومعلمي مدارس الصم والبكم كما لا يوجد تأثير دال في متغير النوع لمعلمي التربية الفكرية ومعلمي مدارس الصم والبكم.  
رابعاً: بالنسبة لمتغير نوع الإعاقة.

جدول (٢٠) المتوسطات الحسابية واختبار (ت) لجودة الحياة الوظيفية

لدى معلمي التربية الخاصة وفقاً لنوع الإعاقة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	"F" قيمة	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	38.271 1727.416 1765.688	2 77 79	19.136 22.434	.853	.430
البيئة المدرسية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	99.697 2666.253 2765.950	2 77 79	49.849 34.627	1.440	.243
اتخاذ القرار	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	102.348 3352.852 3455.200	2 77 79	51.174 43.544	1.175	.314
الالتزام الوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	9.600 2677.587 2687.188	2 77 79	4.800 34.774	.138	.871
جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	251.656 27988.144 28239.800	2 77 79	125.828 363.482	.346	.708

يوضح جدول (٢٠) المتوسطات الحسابية لجودة الحياة الوظيفية وأبعادها الأربعة التي حددتها أداة الدراسة وفقاً لمتغير نوع الإعاقة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي التربية الخاصة على فقرات المقياس ككل وأبعاده تعزى لمتغير نوع الإعاقة. وذلك يتفق مع ما جاءت به نتائج دراسة محمد شعبان أحمد محمد (٢٠١٦) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث من

معلمى المكفوفين ومعلمى الصم ومعلمى التربية الفكرية على مقياس جودة حياة العمل تعزى لنوع الإعاقة التى يتعامل معها المعلمون. ويمكن تفسير هذه النتيجة فى ضوء السياسات المتبعة لتخطيط تلك المدارس حيث أن طبيعة العمل لا تختلف كثيراً بين المدارس الثلاث وبالنسبة لمفهوم جودة الحياة الوظيفية فى حد ذاته كمفهوم فنجد انه مفهوم يعكس معتقدات ومعارف الفرد حول الطبيعة المهنية وطبيعة العمل ومن ثم نجد أن طبيعة جودة الحياة الوظيفية لا ترتبط بطبيعة الإعاقة التى يدرس لها المعلم. كما ان هناك صفات يشترك فيها أغلب الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة.

#### الفرض الرابع:

توجد فروق دالة إحصائياً فى جودة الحياة الوظيفية بين مرتفعى ومنخفضى كفاءة التمثيل المعرفى وأبعادها لدى عينة البحث من معلمى التربية الخاصة؟

جدول (٢١) الفروق في جودة الحياة الوظيفية بين المعلمين المرتفعين والمنخفضين

#### في كفاءة التمثيل المعرفى

المتغيرات	المجموعة	ن	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الاحتفاظ	الارباعى الأعلى	22	118.3	15.8	5.29	0.000
	الارباعى الأدنى	22	90.8	18.6		
الربط	الارباعى الأعلى	22	121.9	13.0	5.87	0.000
	الارباعى الأدنى	22	92.2	19.8		
التوليف	الارباعى الأعلى	22	122.0	13.2	5.90	0.000
	الارباعى الأدنى	22	92.6	19.2		
الاشتقاق	الارباعى الأعلى	22	113.9	18.7	3.25	0.000
	الارباعى الأدنى	22	94.6	20.6		
التوظيف	الارباعى الأعلى	22	116.7	17.5	3.52	0.000
	الارباعى الأدنى	22	96.0	21.2		
كفاءة التمثيل المعرفى ككل	الارباعى الأعلى	22	122.0	12.3	5.45	0.000
	الارباعى الأدنى	22	94.5	20.2		

يتضح من النتائج التي يلخصها الجدول السابق أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ في جودة الحياة الوظيفية بين المعلمين المرتفعين والمنخفضين في كفاءة التمثيل المعرفي لصالح ذوى كفاءة التمثيل المعرفي الأعلى ويمكن تفسير ذلك بأن النتائج الخاصة بكفاءة التمثيل المعرفي أثبتت أن لها دوراً هاماً في زيادة إحساس معلمى التربية الخاصة بجودة الحياة الوظيفية، مما يعنى أن كلما زادت كفاءة التمثيل المعرفي لمعلمى التربية الخاصة للمعلومات وتجهيزها وفقاً لطبيعة المواقف التعليمية التي تقابلهم أثناء التعامل مع ذوى الاحتياجات الخاصة أدى ذلك إلى زيادة مساحة التفكير والمعالجة لديهم مما يزيد من قدرتهم على التعامل مع المعلومات والاحتفاظ بها وتوظيفها في مواقف مختلفة والربط بينها وبين مواقف التعلم المختلفة كل هذا يساعد على شعور معلمى التربية الخاصة بجودة الحياة الوظيفية لديهم.

### نتائج الدراسة:

انطلقت الدراسة لتحليل العلاقة بين كفاءة التمثيل المعرفي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة بالبحر الأحمر وقد قامت الدراسة على أربعة فروض، وقد خلصت الدراسة إلى رفض جميع الفروض الرئيسة حيث أثبتت الدراسة التالي:

١. أيدت الدراسة الفرض القائل بأنه يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال مؤشرات كفاءة التمثيل المعرفي لدى معلمى التربية الخاصة. حيث أثبتت أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية ومعنوية لمؤشرات كفاءة التمثيل المعرفي على جودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التربية الخاصة بالبحر الأحمر، وأن هناك علاقة ارتباط بينهما اتجاهها طردي، فكلما زادت كفاءة التمثيل المعرفي زادت جودة الحياة الوظيفية بشكل إيجابي، كما أثبتت الدراسة أن تلك العلاقة قوية جداً.
٢. يمكن التنبؤ بمستوى جودة الحياة بمعلومية الدرجة على مقياس كفاءة التمثيل المعرفي

٣. تظهر نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة أهمية دراسة كفاءة التمثيل المعرفى والعمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية بين المعلمين بصفة عامة ومعلمى التربية الخاصة بصفة خاصة.
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى متغيرات الدراسة كفاءة التمثيل المعرفى وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة من معلمى التربية الخاصة تبعاً للنوع والمؤهل العلمى وعدد سنوات الخبرة ونوع الإعاقة.

### توصيات الدراسة:

١. تهيئة الظروف المادية والنفسية والاجتماعية لمعلمى التربية الخاصة بصفة عامة حتى تتحقق جودة الحياة الوظيفية فى الميدان التعليمى لمعلمى ذوي الاحتياجات الخاصة.
٢. الاهتمام بمعلمى التربية الخاصة وتقديم جميع المساعدات الممكنة والتي تجعلهم يدركون بأنهم كيانات أساسية فى وجدان المجتمع مما يساعد على نشر مفهوم جودة الحياة.
٣. بناء برامج تدريبية لتنمية التمثيل المعرفى وكفاءته لدى معلمى التربية الخاصة.
٤. إجراء دراسات ارتباطية لمعرفة العلاقة بين كفاءة التمثيل المعرفى وبعض المتغيرات الأخرى (دافع الإنجاز - أساليب التفكير)
٥. العمل على نشر جودة الحياة الوظيفية الإيجابية بين معلمى التربية الخاصة وذلك من خلال الاهتمام بإطلاع معلمى التربية الخاصة على كافة المعلومات وعدم حجبها عنهم فيما يخص الأهداف والخطط، مما يعمل على دعم الالتزام الوظيفى بالقيم والتوجهات التي تسعى إليها مؤسسات التربية الخاصة.



## المراجع:

- إبراهيم عثمان إبراهيم، حسن سالم الشهوبى(٢٠١٦).إعداد المعلم وفق الاتجاهات التربوية المعاصرة ، مجلة كلية الآداب، جامعة مؤتة لبيبا، ع ٧، أكتوبر ، ص ٣١.
- إبراهيم محمد محمد (٢٠٠٧). كفاءة التمثيل المعرفي للمعلومات في ضوء نموذج ييجز الثلاثي لدى عينة من طلاب كلية التربية بالمنيا، رسالة ماجستير غير منشورة.
- أحمد البهى السيد (٢٠٠٣): نمذجة العلاقات بين أساليب التفكير وكفاءة التمثيل المعرفي للمعلومات لدى طلاب المرحلة الجامعية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد ١٣، العدد ٣٩، إبريل، ص ص ٩١-١٣٩
- أحمد البهى السيد (٢٠٠٤): العلاقة التفاعلية بين بعض أساليب التفكير والتمثيل المعرفي بمستوياتهما على التفكير الإبداعي. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ١٤(٤٤)، يوليو، ١-٤١.
- أمينة إبراهيم شلبي ( ٢٠٠١) . أثر الاحتفاظ والاشتقاق على كفاءة التمثيل المعرفي للمعومات لدى طلاب المرحلة الجامعية .المجلة المصرية للدراسات النفسية ١١(٢٩).ص ص ٨٩ - ١١٨.القاهرة:الجمعية المصرية للدراسات النفسية
- حسن منصور السيد (٢٠١٢): "تقييم جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعية"، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة قناة السويس، كلية التجارة ، إدارة الأعمال.
- حسنى فؤاد الدحوح (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمى المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الجامعة الاسلامية بغزة، فلسطين، ١٢-١٦.
- حسين أحمد عبد الرحمن (٢٠١٦). أدوار معلم التربية الخاصة فى ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، المؤتمر الدولى الأول لكلية التربية بجامعة عين شمس "توجهات استراتيجية فى التعليم- تحديات المستقبل. جامعة عين شمس -كلية التربية سبتمبر ، ص ٨٣.
- خالد الكخن (١٩٩٧) الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في

الضفة الغربية . رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية . نابلس فلسطين.

خالد زيدان سليمان الزيدان (٢٠١٤). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمى التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل ،رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى بمكة المكرمة.

روبرت سولسو (٢٠٠٠)، علم النفس المعرفي، ترجمة نجيب الصبوة ومصطفى محمد كامل ومحمد حسنين الدق، ط٢، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

زينب عبد الكاظم غانم (٢٠١١):"كفاءة التمثيل المعرفي للمعلومات وتوقعات الكفاءة الذاتية وعلاقتها بأساليب التعلم لدى طلبة الجامعة"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة المستنصرية، العراق.

سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٨). مراجع إدارة الأعمال جودة الحياة الوظيفية QWL فى منظمات الأعمال العصرية، القاهرة. دار الفكر العربى.

شيماء علي فريج راشد (٢٠١٢). "أثر الاختلافات الثقافية على سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل فى الشركات متعددة الجنسيات بجمهورية مصر العربية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

عبد الحكيم رضوان سعيد، أحمد محمد أحمد برقان(٢٠٠٢). الرضا عن جودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التعليم الثانوى الصناعى بجمهورية مصر العربية، المؤتمر العلمى السابع لكلية التربية بطنطا (جودة التعليم فى المدرسة المصرية" التحديات - المعايير - الفرص) - مصر ، ج١، أبريل ، ٢٩٥-٣٢٢.

عبد الحليم منسى؛ مهدى كاظم،(٢٠٠٦). مقياس جودة الحياة لطلبة الجامعة. كتاب ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس: سلطنة عمان، الفترة من ١٧- ١٩ ديسمبر، ص ص ٦٣-٧٨.

عبد الحميد عبد الفتاح المغربى (٢٠٠٤). جودة حياة العمل وأثرها فى تنمية الاستغراق الوظيفى: دراسة ميدانية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية جامعة الزقازيق، ٢٦ (٢). ص ص ٢-٥١

عبد الله الطبال (٢٠٠٤) "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين.رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مصر.

عدنان يوسف العتوم (٢٠٠٤)، علم النفس المعرفي ( النظرية والتطبيق )، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

على حمدان على محمد (١٩٩٧). دراسة مقارنة بين الرضا الوظيفي لمعلم التربية الفكرية ومعلم الصم والبكم، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس.

عمر السيد حمادة (٢٠١٧). فعالية برنامج إرشادي جمعي في تنمية الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الخاصة، مجلة التربية الخاصة ، كلية التربية - جامعة الزقازيق، ع ٢٠، يوليو، ص ٦٢.

غالب محمد علي المشيخي (٢٠١٣). الاحتراق النفسي وعلاقته بجودة الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف، عالم التربية ،السعودية ع٤١ ، ج ٤ ، ٦١-١٥.

فاطمة حسين على أبو زيد (٢٠١٧) . الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسى والاجتماعى لدى المعلمين فى مدارس الصم فى قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأزهر، غزة.

فتحي مصطفى الزيات (١٩٩٨)، الأسس البيولوجية والتقنية للنشاط الفعلي المعرفي: المعرفة، الذاكرة، الابتكار، دار الجامعات للنشر، القاهرة.

فتحي مصطفى الزيات (٢٠٠١) . علم النفس المعرفي . الجزء الثانى: دراسات وبحوث، سلسلة علم النفس المعرفي(٦) القاهرة : دار النشر للجامعات .

محمد إبراهيم محمد، (٢٠٠٧) كفاءة التمثيل المعرفي للمعلومات في ضوء نموذج بيجز الثلاثي لدى عينة من طلاب كلية التربية بالمنيا، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية ، جامعة المنيا.

محمد أحمد شلبي، (٢٠٠١)، مقدمة في علم النفس المعرفي، دار الغريب للطباعة

والنشر، القاهرة.

محمد شعبان أحمد محمد (٢٠١٦). أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمى التربية الخاصة: دراسة إمبريقية، دراسات عربية فى التربية وعلم النفس - السعودية ، العدد ٦٩ ، ٣٢٥-٣٩٨ .

محمود محمد إمام (٢٠١٢). رؤية معاصرة لإعتماد معلم التربية الخاصة، مجلة التطوير التربوى، سلطنة عمان، ع ٦٨، فبراير، ص ٣٢.

مها عادل رمضان الزياى (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية فى المنظمات المعاصرة: مدخل نظرى، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، مصر، ع ٢ ، إبريل، ص ٢٥٩ .

مؤيد السالم (٢٠٠٩). غدارة الموارد البشرية المعاصرة، مدخل استراتيجى تكاملى، دار إثراء للنشر، عمان.

نور رضا عيس شنون الفنهرأوى (٢٠١٢) كفاءة التمثيل المعرفى للمعلومات وعلاقتها بالدافعية الأكاديمية الذاتية لدى طلبة الصف الرابع الاعدادى، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة بابل ، العراق.

يعقوب أحمد يعقوب (٢٠١٥). الرضا الوظيفى وعلاقته ببعض الكفايات التعليمية لدى معلم التربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية بدولة الكويت، بحوث التربية الرياضية، مصر، ع ٩٩، مج ٢٣، ديسمبر، ص ٥٣.

يوسف قطامى (١٩٩٠)، تفكير الأطفال- تطوره وطرق تعليمه، الدار الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

Afsar,S. (2014) Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. International Journal of Social Sciences,3 (4):124-158

Almarshad, S. (2015): A Measurement Scale for Evaluating Quality of Work Life. Conceptualization and Empirical Validation. Trends in Applied Sciences Research 10 (3), 143-156.

Al-Zboon,E., Al\_Dababneh,K. & Ahmad,J (2015). The relationship between teachers' happiness and quality of working life. Education, 135(3), 380-388.

- =====
- Gareth, M. , Philip, Q., Jakke, T. & Alexandra,C. (2008):The nature of phoneme representation in spoken word recognition. Journal of Experimental Psychology: General. 137(2),282-302.
- Gayathiri, R.. Ramakrishnan, L. (2013): Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance, International Journal of Business and Management Invention , 2 (1) , January 2013, pp.01-08, p 4.
- Morgenthaler, S.K. (2001): The acquisition of semantic in preschool children. Dissertation Abstracts International, Vol. 42(8), PP. 998.
- Morgenthaler, S.K. (2001): The acquisition of semantic in preschool children. Dissertation Abstracts International, Vol. 42(8), PP. 998.
- Lau, R. S. M. & Bruce, E. M. (1998) “A win-win paradigm for quality of work life and business performance”, Human Resource Development Quarterly 9(3), 211-26.
- Niels, A.T.; David, H.; Daniel, D.; John, R.A. (2008): The acquisition of robust and flexible cognitive skills. Journal of Experimental Psychology: General. Vol. 13 (3), PP. 548-565.
- Parvar, M., Allameh, S.& Ansari,R.(2013) Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM Case Study: OICO Company) International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 3(10): 35-44
- Penny, W. & Joanne, C. (2013). Casino employees’ perceptions of their quality of work life. International journal of hospitality management, 34, 348– 358.
- Pillay, H. (1999). An analysis of knowledge representation of students in electronic problem tasks. European Journal of Psychology of Education, 14(3), 325-338.
- Rose, Raduan Che, Beh, LooSee, Uli, Jegak,andIdris, Khairuddin, (2006), "Quality of Work Life:Implication of Career Dimension", Journal of Social Science, 2(2): 61-67
- Shekarian, H., Dehaghani, Z., and Aghaei, E. 2014. Investigating the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Justice with the Quality of Work Life (Case

- Study: the Staff of the Directorate General for Health Insurance of Isfahan Province). Management research report, 2(6): 903-912.
- Sirgy, M. J., Reilly, N., Wu J. & Efraty, D. (2008). A Work- Life Identity Model of Well-Being: Towards a Research Agenda Linking Quality-of-Work-Life (QWL) Programs with Quality of Life (QOL). Applied Research in Quality of Life, 3(3): 181-202.
- Vinopal, J., 2012. "The Discussion of Subjective Quality of Working Life Indicators, Institute of Sociology", Academy of Sciences of the Czech Republic, Prague, No. 3, p.358.