



العدد (٢٦)، الجزء الأول، يوليو ٢٠٢٤، ص ١١٥ - ١٦٧

## إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية

إعداد

أ.د/ عبد العزيز سعيد الهاجري

أستاذ القيادة التربوية  
كلية التربية - جامعة الملك خالد

سعود محمد علي الشهري

باحث ماجستير في التربية تخصص "إدارة  
وإشراف تربوي"، كلية التربية - جامعة الملك خالد

## إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية

سعود الشهري (\*) & أ.د/ عبد العزيز الهاجري (\*\*)

### ملخص

هدف البحث إلى الكشف عن واقع إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الإبتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية، وتحديد المعوقات التنظيمية والبشرية والمادية والكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات توافر مؤشرات إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الإبتدائي التي قد تُعزى لمتغيرات: (المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي) وتحديد الآليات المناسبة لإدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الإبتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وطبقت على مجتمع البحث المكون من (١٤٥) مديراً ووكيلاً من المدارس الإبتدائية، وتوصل البحث لمجموعة من النتائج أبرزها أن الدرجة الكلية لواقع إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الإبتدائي بمنطقة عسير بلغ متوسطها الحسابي (٣،٤٣)، وجاءت أعلى قيمة لُبعد العمل الجماعي بمتوسط حسابي بلغ (٣،٩٤) بدرجة عالية ثم التمكين والتفويض (٣،٧٩) بدرجة عالية، بينما جاءت الأبعاد الأخرى بدرجات متوسطة، كما تبين وجود درجة عالية من المعوقات لإدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الإبتدائي بمنطقة عسير بلغت قيمة متوسطها الحسابي (٣،٥٨) وكانت أعلاها للمعوقات البشرية بدرجة عالية (٣،٩١) والمعوقات المادية بدرجة عالية (٣،٦٨) بينما كانت المعوقات التنظيمية متوسطة بلغت قيمة متوسطها الحسابي (٣،٢٦)، كما تبين وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات مؤشرات إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الإبتدائي بمنطقة عسير. وجاءت التوصيات بتمكين معلمي التربية الخاصة لتحقيق الرضا وبناء الثقة بالقدرات وتعزيز روح الابتكار والمبادرة والالتحاق بالدورات واعتماد التدريب المستمر بربطه بتقييم الأداء وتوفير ظروف بيئية محفزة.

**الكلمات المفتاحية:** إدارة برامج التربية الخاصة - مدارس التعليم الإبتدائي - مدخل جودة الحياة الوظيفية.

(\*) باحث ماجستير في التربية تخصص "إدارة وإشراف تربوي"، كلية التربية - جامعة الملك خالد.

(\*\*) أستاذ القيادة التربوية كلية التربية - جامعة الملك خالد.

## Managing special education programs in primary schools in the Asir region in light of the quality of career approach

Dr. Saud Al -Shehri & Dr. Abdulaziz Al -Hajri

### Abstract □

The aim of the research is to reveal the reality of managing special education programs in primary schools in the Asir region, as well as identifying the organizational, human and material obstacles to managing special education programs in primary schools in the region, and to reveal the significance of statistical differences between the average availability of indicators for managing special education programs in primary schools. Which may be attributed to the variables: (job title, years of service, academic qualification) and identifying the appropriate mechanisms for managing special education programs in primary schools in the Asir region in the light of the entrance to the quality of work life. The researcher used the descriptive survey method, and the questionnaire was used as a tool for collecting information. It was applied to the research community consisting of (145) principals and agents from primary schools, and the research reached a set of results, most notably that the total degree of the reality of managing special education programs in primary schools in Asir region reached an arithmetic mean of (3.43), The highest value for the teamwork dimension came with an arithmetic mean of (3.94) with a high degree, then empowerment and delegation (3.79) with a high degree, while the other dimensions came with medium degrees, and it was found that there is a high degree of obstacles to managing special education programs in primary schools in the Asir region Its arithmetic mean value was (3.58), and it was highest for human obstacles with a high degree (3.91) and material obstacles with a high degree (3.68), while the organizational obstacles were medium, with an arithmetic mean value of (3.26). in primary schools in the Asir region. Recommendations came to enable special education teachers to achieve satisfaction, build confidence in abilities, enhance the spirit of innovation and initiative, join courses, and adopt continuous training by linking it to performance evaluation and providing stimulating environmental conditions.

**Keywords:** Management of Special Education Programs - Primary Education Schools in the Asir region - the entrance to function

**مقدمة:**

حدثت تطورات عديدة وإنجازات مذهلة منذ بداية الألفية الثالثة تتعلق بالتقدم المعرفي وما واكب ذلك من تحولات وتحديات ذات أبعاد مختلفة، شكّلت في مجملها منطلقات لدعوات عديدة، لعل أبرزها ضرورة إصلاح النظام التربوي والتعليمي بجميع مدخلاته وعملياته ومخرجاته؛ لذا بات لزاماً على الدول السعي بكل طاقاتها وجهودها لإصلاح التعليم وتحقيق التطوير بتبني مداخل ومفاهيم إدارية حديثة لتحسين ظروف وبيئة العمل بالجوانب التنظيمية والشخصية.

وفي الوقت نفسه يشهد العالم منذ مطلع هذا القرن العديد من التغيرات التقنية والعلمية التي ألقت بظلالها على كافة الميادين الحياتية، وأبرزها ميدان التربية الخاصة، مما استدعى الحاجة لتغيير جوهري في الفكر والممارسة التربوية والتعليمية، وضرورة تحولها عن النماذج التقليدية السائدة إلى نماذج جديدة تستجيب لمتطلبات التطوير، وهذه النماذج الجديدة لا يمكن أن تحقق أهدافها دون امتلاك المديرين المتمكّنين الذين يملكون مهارات وكفايات متميزة تتناسب مع تحولات القرن الواحد والعشرين (الجوارنة، وصوص، ٢٠١٤، ص. ١٥).

وتُعد برامج التربية الخاصة من المؤسسات التي تحتاج إلى قدر أكبر من الرعاية والاهتمام من قبل القائمين على إدارتها، وذلك لأنها تتعامل مع فئة من فئات المجتمع تتصف بحاجتها الشديدة إلى أشخاص يحملون فكراً مستتيراً حول كيفية توظيف كل ما هو متاح من موارد بشرية ومادية من أجل تحقيق أحلامهم في أن يكونوا مواطنين منتجين؛ وهذا ما أكده غريب (٢٠١٥، ص. ٣٩) بأهمية تنظيم وإدارة مؤسسات التربية الخاصة وترتب على ذلك الاهتمام بتجويد بيئات عملها التنظيمية والإدارية كما تؤكد الجلامدة (٢٠١٩، ص. ٣٧) على إدارة مدارس التربية الخاصة تجويد العمليات الإدارية والقيادية في ضوء معايير الجودة والاهتمام ببيئة العمل التنظيمية؛ وذلك لطبيعة بيئتها التنظيمية التي تتطلب مواجهة الضغوط المرتبطة بطبيعة المهنة التي يمكن أن تخلق مشاعر الإحباط لدى المديرين لما تقتضيه هذه المهن من متطلبات مع فئات متنوعة من الأشخاص غير العاديين الذين يعانون من الإعاقات الحركية والعقلية والسمعية والبصرية أو الإعاقات المتعددة، وتتعدد مجالات ومعايير ومؤشرات الجودة لتشمل المديرين والكوادر الإدارية. وهذا يتطلب وجود مديرين وأنماط قيادية فعّالة تعمل على تنسيق الجهود ومشاركة جميع العاملين وتعاونهم لتحقيق أهداف التربية الخاصة على جميع المستويات الإدارية والتنفيذية.

وأشار الجابري (٢٠١٩، ص. ٣) إلى أن المدير الناجح هو الذي يمتلك مهارات تؤهله لإدارة البرنامج، وهو المشرف على جميع شؤونه التربوية والتعليمية والإدارية والاجتماعية، وهو القدوة الحسنة لزملائه المعلمين وعليه القيام بالكثير من الواجبات وتقع عليه المسؤوليات وبيده السلطة، وهو المكلف رسمياً من قبل وزارة التعليم، ومن هذا المنظور للعملية الإدارية المرتبطة بأداء مدير برامج التربية الخاصة، فإنه يتطلب تطوير أدائه بامتلاكه لمفاتيح جودة الحياة الوظيفية، من خلال تنمية مهاراته وكفاياته المرتبطة ببيئة العمل والجوانب الشخصية اللازمة لأداء عملهم على الوجه الأكمل، ذلك من منطلق أن الفاعلية الشخصية والوظيفية في النظام التعليمي تتطلب التوفيق مع الكفايات والمهارات الإدارية التي يمتلكها، من خلال الممارسات القيادية التي يقوم بها في البيئة التعليمية. وتذكر العصيمي (٢٠١٩، ص. ٤) أنه عند الحديث عن دور مدير برنامج مؤسسة التربية الخاصة لا بد من التنويه إلى دوره كمدير تربوي، قد تجاوز دوره بالعمل الإداري وما كان يمارسه من دور تقليدي يتحدد بكيفية شؤون البرنامج أو المؤسسة وإنجاز الأعمال والاهتمام بالنواحي الفنية فقط، إلى دور أكثر شمولية وأكثر تنوعاً، إذ أصبح دوره الإداري الجديد يؤهله في كيفية تحسين العملية التعليمية، وقدرته على توظيف إمكانياته نحو العمل البناء وتميز المعلمين على العطاء المستمر.

وتشير نورتون (Norton, 2021, P.3) أنه لا يزال التركيز على الإدارة التعليمية لمديري مدارس وبرامج التربية الخاصة بارزاً في البحث التربوي والإصلاح، حيث تزداد المساءلة عن تقدم الطلاب، مما يتطلب العمل على تطوير الأداء الإداري لمسؤولي برامج التربية الخاصة خاصة مع تعدد المهام الإدارية وتنوع إحتياجات الفئات الخاصة والفروق الفردية الكبيرة ومطلوب من المدير تقديم خدمات التعليم والرعاية للجميع والانتقال من دوره كمدير تنظيمي إلى مدير تعليمي.

وقد بدأت كثير من المؤسسات تبني برامج جودة الحياة الوظيفية بما يحقق لها عديد من المزايا و تعظيم قدرتها التنافسية، وتوفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء، وأيضاً توفير ظروف عمل أفضل، للمساهمة في وضع الأهداف، واتخاذ القرارات، وتشجيعهم على المشاركة في حل المشكلات، وكذلك الإحساس بالأمان الوظيفي والذي ينعكس عليهم بصورة ايجابية في ممارساتهم الإدارية سواء داخل بيئة العمل، أو خارجها (المغربي، ٢٠٠٧). وأشارت دراسة أبو سيف (٢٠١٨)

أن تحقيق مستويات عالية من جودة حياة العمل يزيد من رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي، كما أكد البلوشي والظفري (٢٠١٩) أن جودة حياة الوظيفية تزيد من الكفاءة الذاتية، ويؤكد ابن الشميلان (٢٠١٩) على أهمية تكييف وتهيئة بيئة العمل وتحسين جودتها لتتواءم مع أهداف ورؤية المملكة ٢٠٣٠، وبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، وتطلعات القيادة الرشيدة في مجال التطوير، وتمكين وتنمية الموارد البشرية خاصة مع إطلاق برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية الذي يهدف إلى رفع جودة أداء وإنتاجية الموارد البشرية بالمملكة، وتطوير قدراتها الوظيفية، وإعداد وبناء القادة، وذلك انطلاقاً من أهمية تنمية الكوادر البشرية؛ لتعزيز قدرة الاقتصاد على توليد فرص عمل وتعزيز تنافسيته ودفع عجلة التنمية، حيث أن تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي من أهداف برنامج جودة الحياة برؤية المملكة (٢٠٣٠). وهنا يتضح أهمية دراسة إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية من خلال التعرف على الواقع والمعوقات والسبل الملائمة لإدارتها.

### مشكلة البحث:

تطورت التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية تطوراً كبيراً وملحوظاً خلال العقود الأخيرة، من خلال حزمة من القوانين التي تضمن حقوق ذوي الإعاقة بالتعلم والتعليم، وحددت القواعد التنظيمية لبرامج التربية الخاصة (وزارة التعليم، ٢٠١٦، ص. ٥٢-٦٥)، تتمثل في إيجاد بيئة تربوية تمكّن الطلاب ذوي الإعاقة من سهولة الاندماج مع أقرانهم العاديين من خلال الأنشطة الصفية وغير الصفية.

وعلى الرغم مما حققته المملكة العربية السعودية من إنجازات وخطوات كبيرة في مجال التربية الخاصة، ورعاية فئاتها، وإعداد العاملين فيها، وتطوير برامجها، ومواكبتها للمستحدثات والتطورات العالمية في هذا المجال، إلا أنّ هناك مشكلات وتحديات تواجه برامج التربية الخاصة ذات العلاقة بأداء المديرين، حيث تؤكد دراسة العجمي والمطيري (٢٠١٥) إلى قلة توفر معايير الجودة في بُعد قيادة برامج ومعاهد التربية الخاصة، كما كشفت نتائج دراسة القحطاني (٢٠١٦) عن مستوى شيوخ الأنماط القيادية الايجابية بدرجة متوسطة لدى مديري معاهد وبرامج التربية الخاصة.

ومن خلال نتائج ما سبق فإنه يتطلب دراسة إدارة برامج التربية الخاصة، حيث أكد غريب (٢٠١٥، ص.١٢٣) إلى أن نجاح برامج التربية الخاصة يتوقف إلى حد كبير على نوعية وكفاءة أداء جهازها الإداري، والذي كشفت نتائج بعض الدراسات المحلية عن مشكلات إدارية وتنظيمية كدراسات وحنفي (٢٠١١) وحنفي (٢٠١٣) والبريقي (٢٠١٨) التي أظهرت أن برامج التربية الخاصة تواجه العديد من الصعوبات الإدارية والفنية، منها ما يتعلق بالمديرين وإعدادهم ومستويات أدائهم، كما أظهرت دراسة الجابري (٢٠١٩) عن ضعف أداء مديري برامج التربية الخاصة، كما أكدت نتائج دراسة كلٍّ من (الرواف، ٢٠١٧؛ الجابري، ٢٠١٧) عن وجود احتياجات تدريبية بدرجة كبيرة لمديري برامج التربية الخاصة، كما أنّ الكثير من البرامج لا تستثمر بصورة جيدة في تحقيق أهدافها مما يجعل الإنفاق عليها هدرا تعليمياً، وقصور في خطط للتطوير المهني للعاملين بمجال برامج التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية (بخش، ٢٠١٥) وقلة وجود خطط للتطوير المهني للمديرين بالتخطيط الاستراتيجي (الرواف، ٢٠١٧).

وفي ضوء نتائج بعض الدراسات التي كشفت عن ضعف كفايات معلمي برامج التربية الخاصة بصورة عامة كدراسة سالم وعثمان وعيسى (٢٠١٢) وكقلة توافر كفايات تقنية لدى معلمي التربية الخاصة كدراسة العمري (٢٠١٤) ويتطلب ذلك إعداد إدارة مسؤولة وقادرة على تدريب المعلمين بالميدان، من خلال تحسين مؤشرات جودة الحياة الوظيفية للمديرين عن طريق امتلاكهم وتمكينهم وتحفيزهم وتطويرهم مهنيًا ومشاركتهم بالقرارات على مستوى إدارة التعليم وتمكينها إدارياً، كما أنّ العاملين بمجال التربية الخاصة مما يتطلب التركيز على الجوانب الشخصية التي تُعزز جودة الحياة الوظيفية لديهم وهو ما أكدته نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة محمد ويوسف والبوني (٢٠١٨) ودراسة البغدادي (٢٠١٧) ودراسة محمد ومحمود (٢٠١٨) ودراسة محمد (٢٠١٦) ودراسة الزبون والدبابنة وأحمد (Al-Zboon, Al-Dababneh, Kholoud, 2015) دراسة غوري (Gowrie, 2014).

وبحکم أن مدخل جودة الحياة الوظيفية كأداة قياسية وتقييمية لجوانب تطوير الأداء، والمتمثل بتطوير المسارات الإدارية ذات العلاقة بإدارة الموارد البشرية من التدريب والتحفيز والتقييم للأداء والتنمية المهنية، لتحسين الأداء والخدمات التربوية المقدمة بصورة مستمرة وخلق مناخ إيجابي

فعال يحل المشكلات ويوفر فرص النجاح بالطرق العلمية (منصور، ٢٠١٦، ص٨٠)، كما أكدت نتائج بعض الدراسات التي أجريت على مديرين بإدارات التعليم عن فاعلية جودة الحياة الوظيفية في تحسين الاداء كدراسة الفحيلة (٢٠١٩) في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية وتأثيرها بالتميز التنظيمي، بالإضافة إلى الدراسات التي أجريت على المعلمين التي تعزز دور استخدام مدخل جودة الحياة الوظيفية بتحسين مؤشرات الأداء كدراسة مخامرة (٢٠١٩) ودراسة البلوشي والظفري (٢٠١٩) ودراسة عساف والهور (٢٠١٨) ودراسة السيد (٢٠١٨) ودراسة معوض (٢٠١٧) ودراسة الدحوح (٢٠١٥) وفي ضوء ما سبق وما لمسّه الباحث من خلال عمله بمجال التربية الخاصة بوزارة التعليم من أهمية تطبيق مدخل جودة الحياة الوظيفية.

وبناء على ما سبق تبلورت مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

كيف يمكن إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية؟

### أسئلة البحث:

تمثّل تساؤل البحث الرئيس في: كيف يمكن إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية؟ وينبثق من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات التالية:

- ما واقع إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية بالأبعاد التالية (التمكين الإداري والتفويض، العمل الجماعي والتدريب المستمر، العلاقات الإنسانية، البيئة المدرسية الآمنة) من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟
- ما معوقات إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية بالأبعاد (التنظيمية، البشرية، المادية) من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟
- ما الآليات المناسبة لإدارة برامج التربية الخاصة في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية؟



**أهداف البحث:**

- الكشف عن واقع إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الإبتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة البحث.
- تحديد المعوقات التنظيمية والبشرية والمادية لإدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الإبتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة البحث
- تحديد الآليات المناسبة لإدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الإبتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية.

**أهمية البحث:**

تتمثل أهمية البحث الحالي في جانبين هما:

**أولاً: الأهمية النظرية:**

- يكتسب البحث أهميته من أهمية الموضوع الذي يتناوله وهو تطبيق مدخل جودة الحياة الوظيفية في برامج ومدارس التربية الخاصة، مما يساهم بالمعرفة التراكمية بمجال معايير جودة الحياة الوظيفية لمديري البرامج ويُضيف بُعداً آخرًا لهذا مجال جودة أداء العمل كمدخل إداري حديث ما زال يحتاج إلى مزيدٍ من التطبيق في بيئات ومؤسسات التعليم وخاصة مؤسسات التربية الخاصة.
- يأتي البحث الحالي استجابة لتوجه وزارة التعليم، لتطبيق الجودة في كافة مؤسساتها التعليمية والتربوية لتحقيق تطلعات الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ حيث جاء إعلان رؤية السعودية موكبة لرسالة التعليم ودعمًا لمسيرتها ومواكباً لتوجهات برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠م والتي تركز على تطوير العملية التعليمية بمدارس التعليم العام بالمملكة، كما أن جودة الحياة الوظيفية جزء من برنامج جودة الحياة ضمن برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠.
- يكتسب البحث الحالي أهميته النظرية؛ لكون إدارة ببرامج التربية الخاصة، من المجالات التي يقل فيها البحوث وخاصة وأنها إدارة تعليمية أكثر من كونها إدارة تنظيمية.
- يُسهم البحث الحالي في فتح المجال للباحثين بمجال جودة الحياة الوظيفية لإجراء دراسات أخرى.

**ثانياً: الأهمية التطبيقية:**

قد يساعد هذا البحث الإدارات التعليمية وأقسام التربية الخاصة بمستوياتهم المختلفة في توظيف مدخل جودة الحياة الوظيفية لتطوير العمليات الإدارية والتعليمية والمهارية لبرامج التربية الخاصة وخاصة أنه المدخل المناسب في ظل زيادة الضغوط المهنية حسب طبيعة مهنة العمل مع ذوي الإعاقة والتي صُنفت من المهن الضاغطة والتي يُعرض فيها العاملين للإصابة بالاحتراق النفسي والضغوط العمل وبالتالي فإن تطبيق هذا المدخل يحد من تأثير الآثار النفسية الضاغطة في بيئة العمل.

قد يساعد هذا البحث مديري التربية الخاصة في إعداد الخطط الخاصة لتطوير بيئة العمل الإدارية ومتابعة سير العملية التعليمية بالميدان بالاستفادة من مضامين معايير جودة الحياة الوظيفية.

أن البحث يتناول فئة مهمة بمنظومة برامج التربية الخاصة ألا وهي فئة مديري التربية الخاصة والتي تقوم على الإشراف الشامل على تربية وتعليم ذوي الإعاقة، حيث أن الرسالة التربوية مرهونة بقدرة المدير على غرس التربية الأخلاقية والثقافية والعلمية في نفوس المتعلمين، ويتطلب العمل مع هذه الشريحة عدداً من المقومات الشخصية والمهنية التي تمكن المدير وبالشراكة مع المعلم من القيام بأدواره بفاعلية بشكل أكبر، بما يتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم وظروف إعاقتهم.

يؤمل من البحث أن تكشف جوانب القوة في الممارسات الإدارية والتعليمية في برامج التربية الخاصة لتعزيزها ومعرفة جوانب القصور لمعالجتها.

يؤمل من البحث أن يستفيد مشرفو التربية الخاصة ومديرو برامج التربية الخاصة بالاستفادة من نتائج تطبيق المعايير لبناء خطط التطوير والتحسين.

**حدود البحث**

تتمثل حدود البحث فيما يلي:

- الحد الموضوعي: أقتصر البحث على إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بتعليم عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية بالأبعاد (التمكين الإداري والتفويض، العمل الجماعي والتدريب المستمر، العلاقات الإنسانية، البيئة المدرسية الآمنة).

- **الحد المكاني:** تمّ تطبيق البحث على برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير.
- **الحد البشري:** تمّ التطبيق على المديرين المسؤولين عن متابعة وإشراف وتنفيذ برامج التربية الخاصة وهم (مدير، وكيل).
- **الحد الزمني:** تمّ تطبيق هذا البحث في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٤٤ هـ.

### مصطلحات البحث:

#### إدارة التربية الخاصة: Department of special education programs

يمكن تعريف الإدارة بأنها "جذب الأفراد إلى مدار الهدف ودفعهم إلى تحقيقه بالاقتناع أو الإلزام، ومحاورها الأساسية الجاذبية والفعالية الشخصية للمدير" (مصطفى، ٢٠١٣، ص. ٨٨).

ويعرفها الباحث إجرائياً: هي جميع العمليات والوظائف التي تحرك الموارد البشرية والمادية بالمدرسة التي تشتمل على برامج للتربية الخاصة سواء بالصفوف الملحقة أو الدمج الكامل بحيث تؤدي إلى تحقيق الأهداف التربوية بما يتماشى مع سياسة التعليم.

#### التربية الخاصة: Special Education

تعرف التربية الخاصة على أنها "مجموعة من البرامج التربوية المتخصصة المقدمة للتلاميذ ذوي الإعاقة، من أجل تلبية احتياجاتهم ورفع مستوى قدراتهم إلى أقصى درجة ممكنة" (وزارة التعليم ٢٠١٦، ص. ١٠).

**برامج التربية الخاصة:** يقصد بها نمط تقدم خدمات التربية الخاصة للتلاميذ ذوي الإعاقة والمتمثلة داخل المدرسة العادية للمكفوفين وللصم والتربية الفكرية لذوي الإعاقة العقلية والتوحد الحكومية منها والأهلية (العصيمي، ٢٠١٩، ص. ١٢).

ويعرفها الباحث إجرائياً: مجموعة البرامج التربوية المقدمة لذوي الإعاقة في برامج التربية الخاصة (الإعاقات الفكرية والسمعية والبصرية وصعوبات التعلم واضطرابات النطق والتوحد الملحقين بفصول المدارس العادية ضمن برامج الدمج أو في فصول مستقلة للتربية الخاصة) وتشمل تلك البرامج الجوانب التعليمية والاجتماعية والنفسية والصحية، مما يساعدهم على تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لهم في إطار البيئة التي يعيشون فيها".

## جودة الحياة الوظيفية: "QWL" Quality of working life

تُعرّف الجلامدة (٢٠١٩، ص. ٢٣٣) الجودة بأنها: فلسفة توجه نظم إدارة مؤسسات التربية الخاصة لتحقيق الأهداف التي يسعى إليها التنظيم لإرضاء المستفيدين، وزيادة كفاءة العاملين من خلال التحسين المستمر لنظام الجودة.

ويعرفها الباحث إجرائياً على أنها: تتمثل بتوفير بيئة عمل مناسبة للموظفين العاملين داخل برامج التربية الخاصة، والمساهمة في إشباع حاجاتهم الأساسية للحصول على مستويات أفضل للأداء، وذلك من خلال ممارسة أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في (التمكين الإداري والتفويض، العمل الجماعي والتدريب المستمر، العلاقات الإنسانية، البيئة المدرسية الآمنة)، والذي بدوره ينعكس ايجابياً على الأداء بتلك البرامج، ومن ثم تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة.

## الدراسات السابقة:

### المحور الأول: الدراسات التي تناولت الممارسات الإدارية ببرامج التربية الخاصة.

أجرى نورتون (Norton, 2021) دراسة هدفت للكشف عن وجهات نظر مديري المدارس الابتدائية ومعلموا التربية الخاصة في الممارسات الإدارية لبرامج التربية الخاصة وفق النموذج المعاصر للإدارة التعليمية. اتبعت المنهج الوصفي وتكوّنت العينة من من (١١٢) مديراً ووكيلاً و(٢١٤) معلماً للتعليم الابتدائي ببرامج التربية الخاصة في ولاية واشنطن وتم الاعتماد على البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام استبيان طوره هالينجر PIMRS "مقياس تقييم الإدارة التعليمية" لتحديد الممارسات الإدارية الرئيسية تكوّن من ثلاثة أبعاد (تحديد مهمة قيادة المدرسة، إدارة التدريس والبرنامج، وتعزيز مناخ تعليمي مدرسي إيجابي) حيث تم استخدام أداة مسح إلكترونية لهذه الدراسة وإرسالها في شكلين، نسخة لمديري المدارس ومساعدتها، ونسخة لمعلمي التربية الخاصة، وتبين من نتائج الدراسة أنه يتطلب القانون الفيدرالي وقانون الولاية من المدارس تنفيذ أنظمة دعم متدرجة وأشارت نتائج التحليلات أنه يتمثل دور الإدارة في تحسين التدريس في الفصول الدراسية وتحسين النتائج لجميع الطلاب، ويلعب المدير دوراً رئيسياً في إنشاء الظروف التي تعزز التحسين المستمر في تعليم المعلم والتي من شأنها أن تكون إيجابية في التأثير على تعلم الطلاب، وظهرت المجالات التي يؤثر فيها المديرين على تحسين التدريس

والتعلم في تحديد أهداف أكاديمية وسلوكية واضحة، وتنسيق المناهج الدراسية لضمان توافق استراتيجيات التدريس مع أهداف النتائج، وتبين وجود أختلاف وجهات نظر الإدارة عن المعلمين حول مستوى المدير ومشاركته في مجال الإدارة التعليمية وإن كانت بالمستوى العالي وتبين وجود بعض المجالات التي تتطلب المزيد من المعرفة التربوية المتخصصة للمديرين وأن مديري المدارس لا يتلقون تدريباً تحضيرياً مناسباً أو مستمراً في تخصص التربية الخاصة وأنهم يشعرون بمزيد من الثقة في دعم المتطلبات القانونية للتربية الخاصة

أجرت الوديان (٢٠٢٠) دراسة هدفت التعرف إلى التحديات التي تواجه مديري المدارس الأساسية في قسبة إربد في دمج ذوي الإعاقة في المدارس الحكومية، وإيجاد حلول مقترحة لمواجهتها من وجهة نظرهم. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة تكونت من (٣٥) عبارة موزعة على أربعة مجالات هي: مجال التسهيلات البيئية، ومجال التحديات الاجتماعية، ومجال التحديات النفسية، ومجال التحديات الأولية، وتم التأكد من صدقها وثباتها. وتكونت عينة الدراسة من (١١٠) مديراً ومديرة من مديري المدارس الأساسية التابعة لمديرية قسبة إربد واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتها لطبيعة الدراسة وتبين أن درجة وجود التحديات ضمن المجالات الأربعة التي تواجه مديري المدارس الأساسية في قسبة إربد في دمج ذوي الإعاقة في المدارس الحكومية جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، حيث كان أعلاها مجال (التسهيلات البيئية) ثم (التحديات الأولية) ثم (التحديات الاجتماعية) و (التحديات النفسية) وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على مجالات التحديات التي تواجه مديري المدارس والمجالات ككل تبعا للخبرة بينما دلت النتائج على وجود فروق تبعا لمتغير المؤهل العلمي، وكانت هذه الفروق لصالح مؤهل (دبلوم عالي) ..

وأجرى لوجان (Lujan, 2020) دراسة هدفت الكشف عن أهمية تأثير الدعم الإداري لمديري برامج التربية الخاصة على مهام معلمي التربية الخاصة واستخدمت المنهج النوعي من خلال إجراء مقابلات معمقة مع مديري ومعلمي برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم العام، وتم مناقشة دور مدير البرنامج وأسباب ومبررات تقديم الدعم الإداري للمعلمين حيث تم إجراء

مقابلات مع سبعة من مديري المدارس الابتدائية لمعرفة ماذا كان تصورهم في مساعدة معلمي التربية الخاصة مع طلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في المدرسة التي يديرونها و بعد إجراء مقابلتين مع كل مشارك من أجل تحقيق أهداف الدراسة حصل الباحث ما مجموعه ١٤ مقابلة شكّلت محتوى المقابلات توضيح المعوقات والتحديات أمام تطوير الممارسات الادارية المطلوبة من مدير المدرسة والتي كانت تتعلق في: التواصل، قضايا الصحة العقلية وقلة الدعم / التأخير في تلقي المساعدة، الثقافة بين التربية الخاصة والعامه ومعلمي التعليم العام، ودعم برامج التربية الخاصة والمعلمين، والمناهج، والتمويل وعلى التدريب أثناء العمل. استخدمت الدراسة مدخل القيادة التحويلية لمعرفة كيف يمكن للمديرين تطوير دورهم في مساعدة معلمي التربية الخاصة، وخلصت إلى أنه ومنذ ظهور قوانين التربية الخاصة في السبعينيات ومعلمو التربية الخاصة تم تكليفهم بمسؤولية تربية الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة التي تتراوح بين الأطفال الذين يعانون من إعاقات خفيفة إلى متوسطة إلى شديدة وهناك ١٣ فئة يمكن للطفل أن يتأهل لها للحصول على خدمات التربية الخاصة، ومن خلال برنامج التعليم الفردي (IEP). غالبية الأطفال يتم دمجهم مع العاديين وقد صدر قانون تعليم المعوقين (EHA) في عام ١٩٧٠ ويضمن حق كل طفل في الحصول على التعليم العام المناسب المجاني (FAPE) في أي وقت ومن المهام تحمل المسؤولية والقدرة على تقييم الطلاب طوال العام الدراسي ومتابعة تقدمهم وتدريب المعلمين للعمل مع الطلاب وتقديم الدعم الإداري.

وأجرى أرمسترونج (Armstrong, 2020). دراسة هدفت الكشف عن تصورات المديرين حول تأثير الإعداد الإداري على معلمي التربية الخاصة حيث ربطت بين أسباب تناقص كفاءة وفاعلية معلمي التربية الخاصة بالمناخ المدرسي، اتبعت الدراسة منهج دراسة الحالة بهدف الكشف عن الكيفية التي يُدرك فيها مديرو المدارس تأثير برامج ترخيص الإعداد الإداري على الاحتفاظ بمعلمي التربية الخاصة، وباستخدام النموذج المفاهيمي التطبيقي تم الإجابة عن أسئلة الدراسة حيث تم الحصول على البيانات من (١٠) من المشاركين مديرين تم أخذ عينات منهم بشكل هادف وتم إجراء المقابلات شبه المنظمة، واستخدام استبانة شبه مفتوحة تحدد ممارسات الإدارة التعليمية، وتم مناقشة المجموعة البؤرية المركزة وأكدت النتائج أنه لا يتلقى مديرو المدارس الإعداد الكافي في

القيادة التعليمية للتربية الخاصة؛ ومع ذلك زادت الخبرة السابقة من احتمالية الاحتفاظ بمعلمي التربية الخاصة وتم استخلاص قائمة محدثة من الممارسات الإدارية المطلوبة لإدارة برامج التربية الخاصة بمجال الإعداد الإداري والمهني في نماذج التطوير. وبرزها التفويض ومهارات التمكين والتدريب وتحسين العلاقات التعاونية ودعم الاحتفاظ.

وفي دراسة مور (Moore, 2020) هدفت الكشف عن تصورات المديرين عن مدى استعدادهم لإدارة برامج التربية الخاصة اتبعت المنهج المختلط (الكمي والنوعي) حيث استقصت الدراسة من خلال الاستبانة والمقابلة مع مديري المدارس أثناء الخدمة حول التصورات المتعلقة بالدرجة التي وصلوا لها بعد انتهائهم من الإلتحاق في برنامج الإعداد الإداري لتمكينهم من إدارة برامج التربية الخاصة، بالإضافة إلى الكشف عن أثر الحصول على مؤهل عالي بالتربية الخاصة والخبرة السابقة في التدريس، وتكوّنت العينة من المدراء ومساعدو المدراء من منطقة حضرية كبيرة في تكساس تم مسحها في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية وصفوف المنطقة من بين أكبر خمس مقاطعات في ولاية تكساس حاصلين على برنامج إعداد المعلم واختبار تكساس لمعايير المعلم (TEXES) واجتازون الامتحان الأساسي ليكون مديراً في ولاية تكساس وتم إرسال الاستطلاعات إلى ٣٣٠ مديراً ومديراً مساعداً من المدارس وتم إرسال ٣٢٧ استطلاعاً رد مائة وسبعة وخمسون مشاركاً على الاستطلاع كانت الاستطلاعات النهائية من ١٣١ من المشاركين. وتشير النتائج إلى أن القادة يروا انفسهم على الحد الأدنى على استعداد لإدارة التربية الخاصة وتركز النتائج على الكفاءات من أجل الإدارة الفعالة للتربية الخاصة وأكدت على أهمية تطوير المحتوى التعليمي لبرامج الإعداد أثناء الخدمة يجب تناوله في برامج الإعداد الرئيسي وكشفت عن ضعف برامج الإعداد الرئيسية بشكل كافٍ.

أجرت القمشوعية ولاشين والكومي وصلاح الدين (٢٠٢٠) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع إدارة برامج التربية الخاصة بسلطنة عمان في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكوّنت العينة من (١١١) من قادة برامج التربية الخاصة والمشرفين وتم استخدام استبانة مكونة من أربعة مجالات تمثل العمليات الإدارية الأساسية وهي: (التخطيط، والتنظيم، والتمويل، والتقييم) وأظهرت النتائج أن مستوى إدارة برامج التربية الخاصة جاءت

بدرجة متوسطة في عملياتها الأربعة مرتبة تنازليا كالتالي: (التنظيم، فالتخطيط، فالتقويم، وأخيرا التمويل)، وخلصت الدراسة إلى أنه من أجل تطوير إدارة برامج التربية الخاصة بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان وفق متطلبات الثورة الصناعية الرابع ينبغي تطوير البرامج الحالية وتحديثها.

أجرت العصيمي (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى تقييم الكفايات الإدارية اللازمة لدى مدراء ومديرات برامج التربية الخاصة في منطقة الرياض التعليمية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي وقد شملت عينة الدراسة (٥٦) مدير ومديرة لمدارس حكومية وأهلية تعنى بالطلاب ذوي الإعاقة من فئات صعوبات التعلم و التوحد و الإعاقات العقلية والسمعية والبصرية، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بإعداد استبانة الكفايات الإدارية (التخطيط والتنظيم والتوجيه والاتصال والتقييم) لمديري ومديرات تلك البرامج، أشارت نتائج الدراسة أن مديري ومديرات برامج التربية الخاصة في مدينة الرياض موافقون بدرجة كبيرة جداً على ممارسات الكفايات الإدارية، وأن مجال التقويم جاء في الرتبة الأولى من مجالات الكفايات الإدارية، وجاء في المرتبة الثانية بمجال الاتصال، ومجال التنظيم ثالثاً، ومجال التخطيط في الرتبة الرابعة، في حين جاء مجال التوجيه أخيراً في الرتبة الخامسة، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى مديري ومديرات باختلاف متغير نوع البرنامج (حكوم أو أهلي)، ومتغير نوع الإعاقة، وكذلك باختلاف متغيرات الدراسة الأخرى: المؤهل العلم، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية.

أجرت بدرانة والشطناوي (٢٠١٨) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري مدارس التربية الخاصة داخل الخط الأخضر لأدوارهم في تحقيق أهداف البرنامج الاستشارية من وجهة نظر المعلمين، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٨١) معلماً ومعلمة، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن درجة ممارسة مديري المدارس لأدوارهم جاءت بدرجة كبيرة، ولكل مجالاتها وكشفت نتائج الدراسة المتعلقة بالفروق الفردية الإحصائية عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاستجابات أفراد العينة في درجة ممارسة مديري المدارس لأدوارهم تعزى لاختلاف المتغيرات: (الجنس، سنوات الخدمة)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على حسب متغير المؤهل العلمي، باستثناء المجال الفني لدور مدير المدرسة، حيث كانت الفروق لصالح الفئة أعلى من بكالوريوس.



وأجرى الديرقي (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى التعرف على أهم المعوقات التي تواجه مديري المدارس في تفعيل برامج التربية الخاصة الملحقة بمدارس التعليم العام بمحافظة الخرج في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، واعتمد على الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وطبقت الدراسة علي جميع شاغلي الوظائف التعليمية ببرامج التربية الخاصة الملحقة بمدارس التعليم العام بمحافظة الخرج ويشمل (٢٢٠) أفراد من مدارس البنين، و(١٦٠) من مدارس البنات، وهم (المعلمون، المشرفون الفنيون للبرامج، معلمو التدريبات السلوكية، معلمو النطق، وكلاء المدارس، رواد النشاط، المرشدون الطلابيون، مديرو المدارس، ومشرفو التربية الخاصة)، حيث طبقت الدراسة على كامل المجتمع (٣٨٠) فرداً. توصلت الدراسة إلى أن المعوقات التي تواجه مديري المدارس في تفعيل برامج التربية الخاصة الملحقة بمدارس التعليم العام في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة جاء بدرجة موافقة (عالية) بمتوسط (٣.٨٢)، كما توصلت إلي وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين استجابات مجتمع الدراسة حول المعوقات التي تواجه مديري المدارس في تفعيل برامج التربية الخاصة الملحقة بمدارس التعليم العام تعزى إلى (المسمى الوظيفي، ودرجة المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة)، بينما توجد فروق تعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور.

### المحور الثاني: الدراسات التي تناولت جودة الحياة الوظيفية في التعليم

أجرى مخامرة (٢٠١٩). دراسة هدفت الكشف عن ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الخادمة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية للمعلمين، ومعرفة تأثير كل من متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) على درجة ممارسة القيادة الخادمة، ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين، تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية والبالغ عددهم (٢٩١٢) أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية قوامها (١٤١) معلماً، استخدم الباحث استبانة القيادة الخادمة واستبانة جودة الحياة الوظيفية، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: درجة ممارسة القيادة الخادمة جاءت بدرجة متوسطة، ومستوى جودة الحياة الوظيفية جاء بدرجة منخفضة، مع وجود عالقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة الخادمة، ومستوى جودة الحياة الوظيفية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادة الخادمة ومستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات الجنس المؤهل وسنوات الخبرة.

وأجرى المطرود (٢٠١٩) دراسة هدفت التعرف إلى أثر جودة حياة العمل على ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت، وأثر متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة)، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت، واشتملت عينة الدراسة على (٤٤٧) مدير ومساعد مدير ومديرة ومساعدة مديرة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة وأهداف الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وتم تطبيقها على أفراد عينة الدراسة بعد التحقق من صدقها وثباتها. وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها: أن أثر جودة حياة العمل على ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمجموع الكلي لمحاور الاستبانة (٣.٥٧) بانحراف معياري قدره (٠.٣٥)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر جودة حياة العمل على ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت في جميع المحاور والدرجة الكلية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس - المؤهل - المسمى الوظيفي - سنوات الخبرة).

وأجرى البلوشي والظفري (٢٠١٩) هدفت الدراسة الحالية إلى التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية من خلال جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين بسلطنة عمان، كما قامت الدراسة بالكشف عن الفروق بين الذكور والإناث في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التنبؤي، حيث شارك (١٢٣٣) معلماً من معلمي مادة الرياضيات بمدارس المرحلة الإعدادية، طبق عليهم مقياس معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية ومقياس جودة الحياة الوظيفية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى امتلاك المعلمين مستوى مرتفع من معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية، ووجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية لصالح المعلمات. كما توصلت إلى أن الجنس يسهم في التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية لدى المعلمين بنسبة ٧.٣% وأن الجنس وأبعاد جودة الحياة الوظيفية معا يسهمان بنسبة ٨.٣٣% في تفسير التباين في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية.

وفي دراسة محمد (٢٠١٩) هدفت إلى تحديد الأسس النظرية 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 المهن التعليمية بهدف تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين. واستخدم البحث الحالي المنهج الوصفي لدراسة المشكلة، مستعيناً بتطبيق إستبانة موجهة إلى عينة من المعلمين (بمراحل تعليمية مختلفة) بمحافظة القليوبية بلغت نحو (٣٠٠) معلماً، وكشفت النتائج محدودية دور النقابة في المطالبة بتحسين أجور المعلمين بما يضمن حياة كريمة لهم وفيما يتعلق بالأجور بشكل خاص. قلة متابعة النقابة للمدارس من خلال الزيارات الميدانية المنتظمة للكشف عن مدى توفير بيئة صحية للعمل المدرسي خاصة فيما يتعلق بعدالة توزيع النصاب التدريسي على المعلمين حيث غالباً ما يعاني المعلمون من ذلك، بالإضافة إلى محدودية دور النقابة في تنظيم الدورات التدريبية لتنمية المعلم مهنيّاً، مع قلة وسائل التزود العلمي والثقافي التي تقدمها النقابة من خلال نوادي المعلمين، كما توفر النقابة معاشات تقاعد للمعلمين ولكنها غير مناسبة ولا متكافئ مع ما بذلوه من جهد لسنوات طويلة كما أنها لا تتناسب مع معدلات التضخم.

وأجرى محمد ويوسف والبوني (٢٠١٨) دراسة هدفت الى معرفة جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة، ومعرفة ما إذا كانت هنالك فروق تعزوي لمتغير (العمر والخبرة)، واتبع الباحثون المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من (٧٣) من العاملين (١٤) ذكراً و(٥٩) أنثى، أختبروا بالطريقة العشوائية البسيطة، وطبق الباحثون مقياس جودة الحياة، ومقياس الرضا الوظيفي، وتم التحقق من صدق الأدوات، توصل الباحثون الى أنه تتسم جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة بالارتفاع ويتسم الرضا الوظيفي بالارتفاع وتوجد علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين جودة الحياة وبين الرضا الوظيفي وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة تبعاً لمتغير الخبرة لصالح ٣ سنوات فأكثر.

وفي دراسة محمد ومحمد (٢٠١٨) هدف البحث إلى الكشف عن مستوى الظروف في بيئة العمل التربوية في مدارس محافظة دمشق، وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغيرات البحث (الجنس، عدد سنوات الخبرة). من وجهة نظر العاملين بالتربية الخاصة في مرحلة التعليم الثانوي، وتكونت عينة البحث من (١٠٠) معلماً ومعلمة في مدارس محافظة دمشق واستخدم الباحث مقياسين: مقياس ظروف بيئة المعلمين إعداد الباحث ومقياس جودة الحياة الوظيفية يحيى النجار عبدالرؤوف، (٢٠١٥) ومن أهم النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس

محافظة دمشق، والمكونة من النسب التي تراوحت ما بين ( ٥٤% - ٦٢%) ويأتي ترتيب المجالات حسب الاجتماعي والحياتي ثم المجال النفسي، والمجال الوظيفي في آخر مرتبة، أما الدرجة الكلية للمقياس فكانت (٧٤%) درجة مرتفعة، مما يعني وجود جودة حياة وظيفية عالية وتبين وجود فروق دالة احصائياً في أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين تُعزى للخبرة لصالح الأعلى.

وأجرى عساف والهور (٢٠١٨) دراسة هدفت التعرف إلى درجة جودة حياة العمل في المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر عينة من معلمي المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة لمستوى جودة حياة العمل فيها، والكشف عما إذا كان هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لهذا المستوى تعزى إلى المتغيرات: (الجنس، عدد سنوات الخدمة، التخصص الأكاديمي). ولتحقيق ذلك اتبع الباحثان المنهج الوصفي/التحليلي، بتطبيق استبانة مكونة من (٣٤) عبارة موزعة على أربعة مجالات، على (٣٧٨) معلماً ومعلمة من المدارس الخاصة بمحافظة غزة. وأظهرت النتائج أن درجة تقدير معلمي المدارس الخاصة لمستوى جودة حياة العمل كانت كبيرة عند وزن نسبي (٧٠.٩٦%)، حيث جاء مجال (التحسين المستمر) في المرتبة الأولى، ومجال (الحوافز والمكافآت) في المرتبة الأخيرة، كما أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لجودة حياة العمل تعزى إلى متغير الجنس ومتغير التخصص، في حين وجدت فروق تبعا لمتغير سنوات الخدمة لصالح الفئة (أقل من ٥ سنوات). وأوصت الدراسة بضرورة تأصيل معايير جودة حياة العمل في المدارس الخاصة من قبل وزارة التربية والتعليم خاصة فيما يرتبط بالأجور والمكافآت.

وأجرى رسمي وياسين وشعلان (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر الولاء على جودة الحياة الوظيفية. اعتمد البحث على المنهج الوصفي. تمثلت أداة البحث في الاستبيان والتي تم تطبيقه على مديري ومديرات المدارس الابتدائية بالمناطق التعليمية الستة بدولة الكويت (حولي، الاحمدي، العاصمة، الفروانية، مبارك الكبير، الجهراء). واشتمل البحث على عدد من العناصر، تناول العنصر الأول جودة الحياة الوظيفية ويشتمل على مفهوم جودة الحياة الوظيفية، وتاريخ دراسة جودة الحياة الوظيفية، والأسباب التي أدت إلى الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة، وأبعاد جودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة، واتجاهات دراسة

جودة الحياة الوظيفية، وأبعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية، وعلاقة جودة الحياة العامة بجودة الحياة الوظيفية، وبرامج جودة الحياة الوظيفية. وأشار العنصر الثاني إلى الالتزام المهني (التنظيمي) وفيه، مفهوم الالتزام المهني، وعناصر ومكونات الالتزام التنظيمي، ومراحل تطور الالتزام التنظيمي، وخصائص الالتزام التنظيمي، وأبعاد الالتزام التنظيمي، وأنماط الالتزام التنظيمي. وتوصلت نتائج البحث إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالعلاقات الإنسانية تتراوح بين درجة متوسطة ومنخفضة لكل العبارات كما بلغ المتوسط العام لهذا المحور (١.٧٥) مما يشير لدرجة متوسطة على مجمل البعد وجاءت العبارة (أحقق ذاتي من خلال العمل الجماعي) في الترتيب الأول حيث مستوى جودة الحياة الوظيفية بينما جاءت العبارة (احترم مشاعر واحاسيس الآخرين في المدرسة) في الترتيب الأخير.

وأجرت البغدادي (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى تعرّف أثر جودة الحياة لدى العاملين بالتربية الخاصة بالمدارس الحكومية في درجة رضاهم الوظيفي، والكشف عن الفروق لديهم في جودة الحياة ودرجة الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت حجم عينة البحث (١٣٩) عاملاً وعاملة، تم اختيارهم بطريقة العينة المقصودة من مدارس التربية الخاصة الحكومية في محافظة دمشق، وطُبق عليهم مقياسي جودة الحياة والرضا الوظيفي (إعداد الباحثة)، و ذلك بعد التحقق من صدقهما وثباتهما وتتسم جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة بالارتفاع ويتسم الرضا الوظيفي بالارتفاع وتبين وجود أثر كبير لجودة الحياة لدى العاملين في معاهد التربية الخاصة الحكومية على رضاهم الوظيفي بلغت نسبة التباين المفسر (٦٤٪)، وتبين وجود فروق في جودة الحياة لصالح الأعلى خبرة.

وأجرت يونس (٢٠١٧). دراسة هدفت للكشف عن درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للقيادة المستدامة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمهم ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي عينة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٠) معلماً ومعلمة، وتم تصميم استبانتيين كأداة لجمع البيانات: استبانة للقيادة المستدامة مكونة من (٣٣) عبارة موزعة على (٣) مجالات، واستبانة لجودة الحياة الوظيفية مكونة من (٢٥) عبارة موزعة على (٣) مجالات. وأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية للقيادة المستدامة بوزن نسبي (٨٠.٨٠٪) وبدرجة تقدير

كبيرة وأن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة كانت بوزن نسبي (٧٠.٤٠) وبدرجة تقدير كبيرة وثبت وجود علاقة ارتباطية موجبة (طردية) ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد العينة لدرجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية للقيادة المستدامة ومتوسط تقديراتهم لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمهم.

دراسة (Muhammad,2017) هدفت الدراسة إلى مقارنة جودة حياة العمل المدرسي لمعلمي المدارس العامة في تركيا وباكستان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي مع تطبيق مقاييس جودة الحياة الوظيفية على عينة من المعلمين بلغت نحو (٩٩٥) معلماً تركياً من ثماني مدن مختارة هي (أنقرة وإزمير ومانيسا وماردين وإسبرطة ودوزه وكوجيلي وزونجولداك)، والتي مثلت سبع مناطق مختلفة من البلاد و(٧١٦) معلماً باكستانياً من ٥ مدن هي (اوکارا، ملتان، فيصل آباد، لاهور وسرجودا) من مقاطعة البنجاب، للتعرف على تصورات المعلمين نحو ذلك وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن المعلمين الأتراك أظهروا درجة أعلى من المتوسط في أبعاد الدعم الإداري وظروف العمل وفرص النمو الوظيفي مقارنة بالمعلمين الباكستانيين؛ بينما أظهر المعلمون الباكستانيون درجة أعلى بشكل ملحوظ في ظروف العمل الصحية والأجور العادلة مقارنةً بنظرائهم الأتراك، وكان لدى المعلمين الأتراك مستوى منخفض نسبياً من الرضا فيما يتعلق بالأجور العادلة.

### التعقيب على البحوث والدراسات السابقة:

يتميز البحث الحالي عن البحوث والدراسات السابقة في أنه يعد من الأبحاث القليلة في حدود علم الباحث التي تناولت موضوع إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية.

يتميز البحث الحالي عن البحوث والدراسات السابقة في أنه تناول مدخل جودة الحياة الوظيفية كمدخل لإدارة برامج التربية الخاصة بينما غالبية الدراسات كانت بالبحث في مؤشرات تحقق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين أو العاملين بالتربية الخاصة دون توجيه تلك المؤشرات كمدخل للإدارة.

**إجراءات البحث:****منهج البحث:**

تمّ استخدام المنهج الوصفي المسحي والذي يعتمد على جمع الحقائق والمعلومات وتحليلها وتفسيرها، ويُعرّف بأنه "المنهج الذي يعتمد على فهم الحاضر من أجل توجيه المستقبل من خلال دراسة الواقع والتعرّف على جوانب القوة والضعف فيه، لمعرفة مدى صلاحية هذا الواقع ومدى الحاجة إلى إحداث تغييرات جزئية أو أساسية فيه، ويتضمن أيضاً تفسير واستخلاص النتائج (العساف، ٢٠١٨، ص. ١٩١). وبالبحث الحالي استخدم المنهج الوصفي المسحي للكشف عن واقع إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية، والكشف عن المعوقات، وآليات إدارة برامج التربية الخاصة في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية.

**مجتمع البحث:**

تمثّل مجتمع البحث في الفئات ذات العلاقة المباشرة بمنظومة برامج التربية الخاصة وهم مديري برامج التربية الخاصة، ووكلائهم، بالمدارس الابتدائية والذين لهم الدور الاساسي والموجه في تطبيق مدخل جودة الحياة الوظيفية ببرامج التربية الخاصة في إدارة التعليم، وحسب آخر خلاصة إحصائية للتعليم العام في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية (حكومي) للعام الدراسي ١٤٤٤هـ. بلغ عددهم (١٤٥) معلماً ووكيلاً، لعام ١٤٤٤هـ.

**عينة البحث:**

نظراً لمحدودية أفراد مجتمع البحث ولقدرة الباحث على التواصل معهم تم تطبيق أداة البحث على عينة إستطلاعية (٣٠) مديراً ووكيلاً وقد تم استثنائهم من التطبيق، بينما تمّ التطبيق على (١١٥) مديراً ووكيلاً فكانت الإستبانة الراجعة (٩٦) إستبانة بنسبة (٨٣.٤٧%) شكّلوا عينة البحث الأساسية.

**أداة البحث:**

تمّ بناء الاستبانة في ضوء مشكلة البحث وأسئلته وأهدافه، من خلال مراجعة أدبيات الموضوع بالاستفادة من الاستبانات والمقاييس التي وردت بالدراسات السابقة التي سبق وأن

تناولت جودة الحياة الوظيفية كدراسة محمد ويوسف والبوني (٢٠١٨) والبغدادي (٢٠١٧) والمطرود (٢٠١٩) ومخامرة (٢٠١٩) والبلوشي والظفري (٢٠١٩) ودراسة عساف والهوز (٢٠١٨) ودراسة الوديان (٢٠٢٠) والقمشوعية وآخرون (٢٠٢٠) والعصيمي (٢٠١٩)، وقد سار البحث بالخطوات المنهجية التالية:

- **الخطوة الأولى:** تمّ تحديد الهدف من أداة الدراسة: وهو الكشف عن واقع إدارة برامج التربية الخاصة في ضوء جودة الحياة الوظيفية والكشف عن المعوقات وآليات التطوير
- **الخطوة الثانية:** تمّ تحديد الأبعاد، ومن خلال ما تمّ الإطلاع عليه من أبعاد قياس جودة الحياة الوظيفية وما يُناسب إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير فقد تمّ تحديد المحاور والأبعاد التالية للاستبانة:

◀ **المحور الأول:** يقيس واقع إدارة التربية الخاصة: بالأبعاد التالية (التمكين الإداري والتفويض، العمل الجماعي التنموية المهنية والتدريب المستمر، العلاقات الإنسانية، البيئة المدرسية الآمنة)

◀ **المحور الثاني:** يقيس معوقات إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل الحياة الوظيفية بالأبعاد (التنظيمية، البشرية، المادية)

◀ **المحور الثالث:** يقيس الآليات المناسبة لإدارة برامج التربية الخاصة في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية

◀ **الخطوة الثالثة:** تمّ عرض أداة البحث على المحكمين وحساب معاملات الاتفاق بين المحكمين والابقاء على العبارات التي نالت نسبة إتفاق (٨٠٪) فأكثر وحذف وإضافة العبارات حسب ملاحظات المحكمين.

◀ **الخطوة الرابعة:** تمّ تدرج العبارات وفق تدرج ليكرت الخماسي حسب المقياس التالي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق وبشدة).

◀ **الخطوة الخامسة:** تمّ إخراج الاستبانة بصورتها النهائية ثم تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج أفراد عينة البحث الأصلي للتأكد من الصدق والثبات.



**مفتاح التصحيح للإستبانة:**

تمّ استخدام أسلوب ليكرت (Likert) خماسي التدرّج (موافق بشدة، موافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق وبشدة). ولحساب درجة تقدير الموافقة على (ممارسة إدارة التربية الخاصة/ المعوقات/ الآليات)، فقد تمّ تحديد درجة الاستجابة للعبارات بحيث يعطى الدرجة (٥) للاستجابة موافق بشدة، والدرجة (٤) للاستجابة موافق، والدرجة (٣) للاستجابة محايد، والدرجة (٢) للاستجابة غير موافق، والدرجة (١) للاستجابة لا أوافق بشدة). وتمّ حساب المدى لمستويات الاستجابة وهو = ٤، وبتقسيم المدى على عدد مستويات تقدير درجة الممارسة لإدارة برامج التربية الخاصة والمعوقات والآليات المناسبة، في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية الذي يساوي ٥، كان ناتج القسمة = ٠,٨٠ وهو يمثل طول الفئة.

**صدق الاستبانة:**

للتحقق من صدق الاستبانة أعمد البحث على طريقتين كما يلي:

**أولاً: الصدق الظاهري**

بعد بناء الاستبانة تم عرضها في صورتها الأولية على سعادة المشرف ومن ثم تم عرضها على (١٤) محكماً من أساتذة الإدارة التربوية والتخطيط والتربية الخاصة، وطلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول عبارات الاستبانة، وفي ضوء الآراء والملاحظات والتوجيهات التي أبدأها السادة المحكمون قام الباحث بإجراء التعديلات التي اتفق عليها أكثر من (٨٠٪) من المحكمين.

**ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:**

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لعبارات ومحاوّر الاستبانة تم تطبيق الاستبانة على عينة إستطلاعية من خارج العينة المستهدفة حيث تم استثناءهم من التطبيق بلغ عددهم (٣٠) مديراً ووكيلاً. وتم حساب معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالبُعد الذي تنتمي إليه العبارة في كل محور على حدة. وكذلك تمّ حساب معاملات ارتباط درجة كل بُعد في الاستبانة بالدرجة الكلية لمحورها وذلك باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) كما يلي:

### الاتساق بين العبارات والمحور الذي تنتمي إليه العبارة:

تم حساب معامل ارتباط درجة كل عبارة بدرجة البُعد الذي تنتمي إليه العبارة في كل محور على حدة؛ وذلك لمعرفة درجة اتساق العبارات مع البُعد الذي صُنِّفت فيه، وأوضحت النتائج، أن معظم معاملات ارتباط العبارات مع محاورها بالاستبانة التي تقيس إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وبعضها دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) وتراوحت لبُعد التمكين والتقويض بين (0.39-0.87) ولبُعد العمل الجماعي بين (0.70-0.86) وتراوحت لبُعد التدريب المستمر والتنمية المهنية بين (0.67-0.90) والعلاقات الإنسانية من (0.69-0.84) ولبُعد البيئة المدرسية الآمنة من (0.63-0.90) مما يدل على ارتباط كل عبارة من العبارات بالبُعد الذي تنتمي إليه، واتساقها وبالتالي توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة بأبعاد محورها.

كما تمّ حساب معامل ارتباط درجة كل عبارة بدرجة البُعد الذي تنتمي إليه العبارة في المحور الثاني " معوّقات إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية" وعبارات المحور الثالث " الآليات المناسبة لإدارة برامج التربية الخاصة في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية"، وأوضحت النتائج، أن جميع معاملات ارتباط العبارات مع المحور الأول بالاستبانة التي تقيس معوقات إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية وفي المحور الثالث " الآليات المناسبة لإدارة برامج التربية الخاصة في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية" دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وتراوحت لبُعد المعوقات التنظيمية بين (0.65-0.81) ولبُعد المعوقات البشرية من (0.59-0.76) وتراوحت لبُعد المعوقات المادية من (0.69-0.80) وللمحور الثالث من (0.60-0.76) مما يدل على ارتباط كل عبارة من العبارات بالبُعد الذي تنتمي إليه، واتساقها بمحورها.

### الاتساق بين الأبعاد والدرجة الكلية لمحوري الأول والثاني في الاستبانة:

تم حساب معامل ارتباط درجة كل بُعد مع المحور الذي ينتمي إليه البُعد في المحور الأول " واقع إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة

الحياة الوظيفية "والمحور الثاني" معوقات إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية"، ووضحت النتائج، أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد مع الدرجة الكلية للمحور الأول "إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير" هي قيم عالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١)، حيث تراوحت من (٠.٨٣ - ٠.٩٤) مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول في الاستبانة، كما تراوحت قيم معاملات ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للمحور الثاني "معوقات إدارة برامج التربية الخاصة" من (٠.٨٨ - ٠.٩١) بما يعكس درجة عالية من صدق البناء لمحاور الاستبانة، كما تدل قيم معاملات الارتباط الداخلية بين المجالات على الصدق التقاربي.

### ثبات الاستبانة:

للتحقق من ثبات الاستبانة، تم تطبيقها على عينة استطلاعية بلغت (٣٠) مديراً ووكيلاً من خارج الأفراد الذين تم استهدافهم بمجتمع الدراسة، واستخدمت طريقة الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) للتأكد من مؤشر ثبات التجانس الداخلي، ووضحت النتائج، أن قيم معاملات مؤشر الثبات بطريقة ثبات التجانس الداخلي حسب معادلة ألفا كرونباخ للاستبانة لجميع العبارات بلغ (٠.٩٥) وهي قيمة تزيد عن الحد الأدنى لمعامل الثبات (٠.٧٠). كما ورد في أبو علام (٢٠١٢، ص. ٤٦٦) وبلغ معامل الثبات للمحور الأول "إدارة برامج التربية الخاصة في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية" (٠.٩٢) وتراوحت قيم الثبات لأبعاده من (٠.٧٩ - ٠.٩٠) كما بلغ معامل الثبات للمحور الثاني "معوقات إدارة برامج التربية الخاصة في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية" (٠.٩٣) وتراوحت قيم الثبات لأبعاده من (٠.٨٣ - ٠.٩٣) ولجميع عبارات المحور الثالث "آليات مناسبة لإدارة برامج التربية الخاصة" مما يعني وجود درجة عالية من الثبات لمحاور ومجالات الاستبانة وإمكانية التطبيق على أفراد الدراسة (مجتمع الدراسة).

### نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

النتائج ذات العلاقة بالسؤال الأول: والذي نصّ على "ما واقع إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية بالأبعاد التالية (التمكين الإداري والتفويض، العمل الجماعي والتدريب المستمر، العلاقات الإنسانية، البيئة المدرسية الآمنة) من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، لدرجات تقدير توفر إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية بالأبعاد التالية: "التمكين والتفويض والعمل الجماعي، والتدريب المستمر والتنمية المهنية، والعلاقات الإنسانية، البيئة المدرسية الآمنة) من وجهة نظر أفراد عينة البحث، حيث تم ترتيبها تنازلياً وفقاً الى قيمة المتوسطات الحسابية، وفي حال التساوي بين المتوسطات فقد تم ترتيبها حسب الانحراف المعياري الأقل كما تتضح النتائج بالجدول (١).

### جدول (١)

لمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول توافر إدارة برامج التربية الخاصة في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية مرتبة تنازلياً

| م | الأبعاد                          | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | درجة الممارسة |
|---|----------------------------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| ٢ | العمل الجماعي                    | ٣,٩٤            | ٠,٣٧              | ١       | عالية         |
| ١ | التمكين والتفويض                 | ٣,٧٩            | ٠,٣٦              | ٢       | عالية         |
| ٣ | التدريب المستمر والتنمية المهنية | ٣,٢٥            | ٠,٥٨              | ٣       | متوسطة        |
| ٤ | العلاقات الإنسانية               | ٣,١٥            | ٠,٩٩              | ٤       | متوسطة        |
| ٥ | البيئة المدرسية الآمنة           | ٣,٠١            | ٠,٧٦              | ٥       | متوسطة        |
|   | المتوسط العام للمحور             | ٣,٤٣            | ٠,٤١              |         | عالية         |

من جدول (١) يتضح أن الدرجة الكلية توفر ممارسات إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية كانت "عالية" وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٣)، وانحراف معياري قدره (٠,٤١) وتراوحت الانحرافات المعيارية للأبعاد من (٠,٣٦-٠,٩٩) مما يدل على اتفاق تقدير أفراد عينة البحث لمستوى ممارسات إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية، وربما لتماثل إدراك أفراد العينة في تقديرهم لتلك الممارسات والمظاهر الدالة على ابعاد إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية، وربما يُعزى سبب ظهور هذه النتيجة بدرجة عالية لاهتمام إدارة التربية الخاصة في برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة عسير والحرص على تجويد الحياة الوظيفية لدى المعلمين من خلال التركيز على العمل الجماعي والتمكين

والتفويض، لخصوصية تلك البرامج ولكونها ترتبط تنظيمياً وفنياً بمعلمي التربية الخاصة المسؤولين عن تنفيذ هذه البرامج وبالتالي فإنها تعتمد على العمل المشترك مع تفويض صلاحيات إدارية لمديري البرامج وتمكينهم وظيفياً وإدارياً لتحقيق أهداف تلك البرامج.

وقد ظهر بُعد العمل الجماعي بدرجة ممارسة عالية بالرتبة الأولى، وظهر بُعد التمكين والتفويض بالرتبة الثانية، وجاء بُعد "التدريب المستمر والتنمية المهنية بالرتبة الثالثة، وجاء بُعد "العلاقات الإنسانية بالرتبة قبل الأخيرة، أما بُعد "البيئة المدرسية الآمنة" فقد جاء بالرتبة الأخيرة.

اتفقت نتائج الدراسة فيما يخص ممارسات مديري ووكلاء أو معلمي التربية الخاصة بجودة الحياة الوظيفية مع نتائج دراسة كلٍّ من دراسة المطرود (٢٠١٩) ودراسة البلوشي والظفري (٢٠١٩) ودراسة محمد وآخرون (٢٠١٨) ودراسة محمد ومحمد (٢٠١٨) ودراسة عساف والههور (٢٠١٨) ودراسة البغدادي (٢٠١٧) ودراسة يونس (٢٠١٧) ودراسة بدرانة والشطنوي (٢٠١٨)، كما اتفقت ضمناً دراسة محمد (٢٠١٩) تبين محدودية توفير بيئة صحية للعمل المدرسي خاصة فيما يتعلق بعدالة توزيع النصاب التدريسي على المعلمين حيث غالباً ما يعاني المعلمون من ذلك، بالإضافة إلى محدودية تنظيم الدورات التدريبية لتنمية المعلم مهنيًا، كما توفر معاشات تقاعد للمعلمين ولكنها غير مناسبة ولا تكافئ مع ما بذلوه من جهد لسنوات طويلة كما أنها لا تتناسب مع معدلات التضخم. كما اتفقت مع نتيجة دراسة (Muhammad, 2017) التي تبين فيها درجة أعلى من المتوسط في أبعاد الدعم الإداري وظروف العمل وفرص النمو الوظيفي وظروف العمل الصحية والأجور العادلة.

واتفقت جزئياً مع نتائج دراسة (Ayse et al., 2016) التي كشفت عن تصورات سلبية في بعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالأجور والحوافز الإضافية، والبعد المتعلق بالمشاركة والمسؤولية في حين كانت هناك تصورات إيجابية في الأبعاد العلاقات مع زملاء العمل، والاتصالات وصنع القرار والأمن الوظيفي، والدعم من المدير، والرضا الوظيفي والتخلص من الإجهاد المتعلق بالعمل، واتفقت مع نتائج دراسة الدحوح (٢٠١٥) التي كشفت عن مستوى جودة الحياة الوظيفية (العلاقات الإنسانية، البيئة المدرسية الصحية والبدنية) متوسطة.

بينما اختلفت مع نتيجة دراسة مخامرة (٢٠١٩) التي تبين فيها أن جودة الحياة الوظيفية بدرجة منخفضة، كما اختلفت مع نتائج دراسة القمشوعية وآخرون (٢٠٢٠) التي كشفت عن واقع إدارة برامج التربية الخاصة بدرجة متوسطة في عملياتها الأربعة مرتبة تنازلياً كالتالي: (التنظيم، فالخطيط، فالنقويم، وأخيراً التمويل) واختلفت أيضاً مع نتيجة دراسة (Summey, 2017) التي كشفت عن الممارسات الإدارية لمديري برامج ومدارس التربية الخاصة بدرجات متوسطة.

### عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشته وتفسيره

نص السؤال الثاني على ما معوقات إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الإبتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية بالأبعاد (التنظيمية، البشرية، المادية) من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، لدرجة تقدير معوقات إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الإبتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة البحث بالأبعاد (المعوقات التنظيمية، المعوقات البشرية، المعوقات المادية) حيث تم ترتيبها تنازلياً وفقاً إلى المتوسطات الحسابية، وفي حال التساوي بين المتوسطات فقد تم ترتيبها حسب الانحراف المعياري الأقل. وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي (٢).

### جدول (٢)

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات أفراد عينة البحث

في تقدير معوقات إدارة برامج التربية الخاصة في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية بمنطقة عسير

| م | المتطلبات            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | درجة المعوق |
|---|----------------------|-----------------|-------------------|---------|-------------|
| ٢ | المعوقات البشرية     | ٣,٩١            | ٠,٤٦              | ١       | عالية       |
| ٣ | المعوقات المادية     | ٣,٦٨            | ٠,٥٨              | ٢       | عالية       |
| ١ | المعوقات التنظيمية   | ٣,٢٦            | ٠,٦٨              | ٣       | متوسطة      |
|   | المتوسط العام للمحور | ٣,٥٨            | ٠,٥١              |         | عالية       |

من جدول (٢) السابق يتضح أن درجة الموافقة على معوقات إدارة برامج التربية الخاصة في مدارس التعليم الإبتدائي بمنطقة عسير في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة البحث كانت " عالية " وبمتوسط حسابي (٣.٥٨)، وبانحراف معياري يبلغ (٠.٥١) مما يدل على إتفاق التقدير لمعوقاتها، وتدل على موافقتهم على هذه المعوقات وربما يُعزى سبب ذلك إلى إدراك أفراد عينة البحث العميق لوجود مثل هذه المعوقات التنظيمية والبشرية والمادية التي تحد من توافر إدارة برامج التربية الخاصة في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية، مثل قلة دعم الإجراءات التنظيمية المعززة لسياسات تطوير برامج التربية الخاصة، وضعف تمكين معلمي التربية الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وضعف اللوائح والتعليمات الداعمة لتطوير بيئة عمل برامج التربية الخاصة بالمدارس، والمعوقات البشرية مثل قلة الاهتمام بالموهب البشرية والتميزين من المعلمين ببرامج التربية الخاصة، ضعف مهارات المعلمين بإدارة الأزمات والمخاطر ببرامج التربية الخاصة، وقلة تأهيل الهيئة الادارية للقيام بمهام برامج ادارة برامج التربية الخاصة، ونقص عدد المعلمين المختصين بالتربية الخاصة مع زيادة اعداد الطلبة المستقيدين، وبمجال المعوقات المادية مثل ضعف البنية التحتية لبعض المدارس وفقاً لاشتراطات بيئة التعلم للتربية الخاصة، وضعف توفّر الإمكانات المادية اللازمة لتنفيذ مشاريع التنمية المهنية للمعلمين، وضعف توظيف وسائل التقنية لدعم نظم المعلومات واتخاذ القرارات لتطوير برامج التربية الخاصة.

وجاء بُعد المعوقات البشرية بالرتبة الأولى، وجاءت المعوقات المادية بالرتبة الثانية، وجاء بُعد المعوقات التنظيمية " بالرتبة الثالثة، وبالنظر إلى النتيجة العامة للمعوقات وما كشفت عنه النتائج من وجود معوقات بدرجة عالية ومعوقات بشرية ومادية عالية وتنظيمية متوسطة فقد اتفقت مع نتائج دراسة نورتون (Norton, 2021) التي تبين فيها أن نظام التشريعات ساهم في تقليل المعوقات كالقانون الفيدرالي وقانون الولاية التي تدعم الإدارة في تحسين التدريس في الفصول الدراسية وإنشاء الظروف التي تعزز التحسين المستمر في تعليم المعلم والتي من شأنها أن تكون إيجابية في التأثير على تعلم الطلاب.

واتفقت مع نتائج دراسة الوديان (٢٠٢٠) التي كشفت عن بعض التحديات التي تواجه مديري المدارس بدرجة موافقة مرتفعة، حيث كان أعلاها مجال (التسهيلات البيئية) ثم (التحديات الأولية) ثم (التحديات الاجتماعية) و(التحديات النفسية)، واتفقت مع نتائج دراسة لوجان (Lujan, 2020) التي كشفت عن بعض المعوقات والتحديات أمام تطوير الممارسات الادارية المطلوبة من مدير المدرسة والتي كانت تتعلق في: التواصل، قضايا الصحة العقلية وقلة الدعم / التأخير في تلقي المساعدة، الثقافة بين التربية الخاصة والعامه ومعلمي التعليم العام، ودعم برامج التربية الخاصة والمعلمين، والمناهج، والتمويل وعلى التدريب أثناء العمل. واتفقت مع نتائج دراسة البريقي (٢٠١٨) التي كشفت عن المعوقات التي تواجه مديري المدارس في تفعيل برامج التربية الخاصة الملحقه بمدارس التعليم العام بمحافظة الخرج بدرجة موافقة (عالية) بمتوسط (٣.٨٢).

وأيضاً اتفقت مع نتائج دراسة نيجانج (Ngang, 2012) التي كشفت عن نقص الدعم الحكومي للأشخاص ذوي الإعاقة، وأهمية تطوير الأساليب التدريبية للمدرّاء والمعلمين وتعزيز المشاركات الحكومية ومنظمات المجتمع بمؤسسات التربية الخاصة.

### عرض نتائج السؤال الثالث ومناقشته وتفسيره:

نصّ السؤال الثالث على ما الآليات المناسبة لإدارة برامج التربية الخاصة في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، لدرجة تقدير الموافقة على الآليات المناسبة لإدارة برامج التربية الخاصة في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة البحث حيث تم ترتيبها تنازلياً وفقاً الى المتوسطات الحسابية، وفي حال التساوي بين المتوسطات فقد تم ترتيبها حسب الانحراف المعياري الأقل. وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي (٣).



## جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الآليات المناسبة  
لإدارة برامج التربية الخاصة في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية

| رقم العبارة | العبارات   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | درجة الموافقة |
|-------------|--|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| ١٠          | توفير الإمكانيات المادية اللازمة لتنفيذ مشاريع التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة   | ٣,٦٣            | ٠,٧٩              | ١       | عالية         |
| ٩           | تبادل الخبرة والمعرفة بين الموظفين ببرامج التربية الخاصة (مديري ومعلمي التربية الخاصة) | ٣,٦١            | ٠,٨٠              | ٢       | عالية         |
| ٦           | توفير نظام شفاف وواضح لتقييم المعلمين ببرامج التربية الخاصة بالمدارس                   | ٣,٢٤            | ١,١٥              | ٣       | متوسطة        |
| ٧           | تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين والموظفين ببرامج التربية الخاصة                    | ٣,٢٣            | ١,١٦              | ٤       | متوسطة        |
| ٣           | السعي لنشر الثقافة التنظيمية المعززة لتطوير برامج التربية الخاصة                       | ٣,٢١            | ١,١٣              | ٥       | متوسطة        |
| ٢           | إعادة الهيكلة الإدارية لبرامج التربية الخاصة في المدارس                                | ٣,١٩            | ١,١١              | ٦       | متوسطة        |
| ٨           | الاستعانة بخبرات تدريبية كفؤة لإكساب المعلمين ببرامج التربية الخاصة بالمداخل الحديثة   | ٣,١٨            | ١,٢٠              | ٧       | متوسطة        |
| ٥           | توفير المناخ التنظيمي المحفز للمعلمين في برامج التربية الخاصة                          | ٣,١٤            | ١,١٩              | ٨       | متوسطة        |
| ٤           | تنمية المسار الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة   | ٢,٨٤            | ١,١٦              | ٩       | متوسطة        |
| ١           | تطور اللوائح والتعليمات الداعمة لتطوير برامج التربية الخاصة في المدارس                 | ٢,٧٦            | ١,٥٤              | ١٠      | متوسطة        |
|             | المتوسط العام للبعد  | ٣,٢١            | ١,٠٨              |         | متوسطة        |

يتضح من جدول (٣) أن درجة الموافقة على الآليات المناسبة لإدارة برامج التربية الخاصة في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية بدرجة "متوسطة" بمتوسط (٣.٢١) وانحراف معياري قدره (١.٠٨) مما يدل على إختلاف تقدير أفراد عينة البحث، وربما يُعزى سبب ظهور معظم الآليات المقترحة بدرجة موافقة متوسطة لظهور واقع تطبيق إدارة برامج التربية الخاصة في ضوء جودة الحياة الوظيفية بدرجة عالية وخاصّةً بمجال العمل الجماعي والتمكين والتفويض، بينما تحتاج إلى آليات لتحسين جودة الحياة الوظيفية بمجالات التدريب المستمر والتنمية المهنية للمعلمين والعلاقات الإنسانية وخاصّةً مع الإدارة المدرسية وأولياء أمور الطلاب، وتوفير البيئة المدرسية الآمنة، وأيضاً ظهرت بعض المعوقات بدرجات متوسطة، مما ساهم في ظهور الموافقة العامة على الآليات بدرجات متوسطة.

اتفقت مع نتائج دراسة (Summey, 2017) التي اقترحت تطوير السياسات التي تدعم عمل مديري برامج التربية الخاصة كالتركيز على الفرد الطالب واحتياجاته، التعاون بين العاملين على مستوى المدرسة وعلاقات التواصل والثقة الفعالة، ودعم التربية الخاصة داخل وخارج المقاطعة وحددت الدراسة السمات الإدارية لإدارة هذه البرامج ومنها الصبر واللفظ والفتنة والمرونة والثقة بالنفس وروح الفكاهة وأكدت على أهمية المهارات والصفات التي يجب أن يمتلكها مسؤولو التربية الخاصة أو القدرة على التعلم وتشمل قاعدة معرفية لجميع الجوانب الخاصة وبرامج التعليم بما في ذلك القوانين والسياسات؛ المعرفة المالية والميزانية؛ وتعيين وتوظيف واستبقاء الموظفين المؤهلين ومهارات تطوير البرامج اللازمة وقوانين وسياسات الدولة والمهارات البحثية لمواكبة أحدث التطورات في البحث واستخدام البيانات لاتخاذ القرارات. إجراء تقييمات للبرامج لتحديد فعاليتها وتوفير وتأمين التطوير المهني للمعلمين ومساعدتي التدريس وأولياء الأمور وجميع مقدمي الخدمات الآخرين.

كما اتفقت ضمناً مع نتائج دراسة ديماروك وآخرون (Demirok, et al., 2015) التي توصلت لآليات إدارية مستحدثة لتطويرها، كتعدد التشريعات الداعمة للمساواة في حق التعليم بين الطلاب الأسوياء وذوي التربية الخاصة، وتعدد الدورات التدريبية للمعلمين والمدراء بشأن الكفايات العلمية للتوجيه الأنسب للطلاب ذوي التربية الخاصة، واستخدام إستراتيجية التعلم النشط والإدارة الجماعية في إدارة التربية الخاصة، والاهتمام بخطط التعلم الفردية الإرشادية وفقاً لنوعية الإعاقة، دعم المشاركات المجتمعية في إدارة وتطوير خدمات التربية الخاصة، وإرساء وتدعيم اللامركزية الإدارية لدي كافة مؤسسات التربية الخاصة، بجانب وضع وتحديد شروط مهنية ذات علاقة بقطاع التربية الخاصة لاختيار وتعيين قيادات التربية الخاصة. واتفقت مع نتيجة دراسة نيجانج وآخرون (Ngang. et al., 2015) التي خلصت إلى تعدد آليات استكشاف الأزمات السلوكية، وندرة وجود إطار زمني لتحديث السياسات والرؤى التطويرية لإدارة مؤسسات التربية الخاصة، وأكدت على أهمية التوعية القيادية والإدارية للمنسويين لتجويد خدمات التربية الخاصة وإرساء الممارسات الفعالة لإدارة الفصول الدراسية، كما اتفقت مع نتائج دراسة نج وينج (Ng, wing, 2012) التي خلصت لمقترحات، أهمها: ضرورة زيادة قدراتهم القيادية حيال إدارة الموارد المادية والبشرية بالمدرسة والكفايات العلمية المتعلقة بدور المدرسة في خدمة المجتمع.

**توصيات البحث:**

في ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج فقد خرج بالتوصيات التالية:

- استحداث برامج تدريبية تخصصية لتأهيل معلمي برامج التربية الخاصة، واستحداث برامج لتدريب مديري برامج التربية الخاصة للتنمية المهنية للعاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة ببرامج التربية الخاصة.
- تحفيز معلمي التربية الخاصة نحو تطبيق إجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل والاهتمام بصحة المعلمين وسلامتهم وأمنهم (من خلال توفير مختلف الموارد لتقليل حوادث العمل).
- تبني مدخل إدارة المواهب لتطوير أداء معلمي التربية الخاصة ببرامج التربية الخاصة بالمدارس.
- توزيع الطلاب في أدوار المبنى المدرسي حسب طبيعة الإعاقة بحيث يتم مراعاة الجوانب النفسية والتربوية والجسمية وفق إحتياجات ذوي الإعاقة بما يُحقق أعلى درجة للسلامة ودعم البيئة الآمنة للتعلم.
- معالجة المعوقات البشرية التي كشفت عنها نتائج البحث من خلال زيادة التركيز والاهتمام بالمواهب البشرية والتميزين من المعلمين ببرامج التربية الخاصة واستحداث برامج داخل المدرسة الواحدة لتعزيز تبادل الخبرة والمعرفة بين الموظفين ببرامج التربية الخاصة (مديري ومعلمي التربية الخاصة)
- توفير الإمكانيات المادية اللازمة لتنفيذ مشاريع التنمية المهنية للمعلمين وتوظيف وسائل التقنية لدعم نظم المعلومات واتخاذ القرارات لتطوير برامج التربية الخاصة.
- تطوير آليات تحديث البيانات والمعلومات حول برامج التدريب لمعلمي التربية الخاصة.
- تأهيل الهيئة الادارية للقيام بمهام برامج ادارة برامج التربية الخاصة، وتعزيز الإجراءات التنظيمية المعززة لسياسات تطوير برامج التربية الخاصة.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم. خليل إسماعيل (٢٠١٤). أبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية ودورها في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس ٥ (١)، ص ٣٦٠-٣٨٨.
- ابن الشماليان، عبد الوهاب بن شباب. (٢٠١٩). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٣٩ (٢) ص. ٢١٥-٢٣٥.
- أبو الحديد، فاطمة عبد السلام. (٢٠١٩). برنامج قائم على بحث الدرس (Lesson Study) ورحلات بنك المعرفة المصري لتنمية مهارات التفكير التحليلي، والميل نحو العمل الجماعي لدى معلمي الرياضيات قبل الخدمة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، (١١٤)، ١١٥ - ١٦٨.
- أبو النور، محمود أبو النور عبد الرسول. (٢٠٢٠). تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية جامعة القاهرة. مجلة البحوث التربوية والنوعية: مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل التربوي، (٣) ص ١ - ٢٣.
- أبو حميد، هشام عيسى عبد الرحمن. (٢٠١٧). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. غزة.
- أبو سيف، محمود سيد علي. (٢٠١٨). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، ١ (٤). ص. ١٠٩-١٨١
- أبو عودة، محمود اسماعيل اسماعيل (٢٠١٨): أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي، دراسة تطبيقية على مؤسسات المجتمع المدني في قطاع غزة، (رسالة ماجستير، غير منشورة) كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.

أحمد، إيمان إبراهيم الدسوقي. (٢٠١٥). واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام. العلوم التربوية: جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية، ٢٣(٤) ص ٣٦١ - ٣٩٦.

الأمانة العامة للتربية الخاصة (٢٠٠١) وزارة التربية والتعليم، القواعد التنظيمية لمعاهد وبرامج التربية الخاصة. المملكة العربية السعودية.

بخش، أميرة طه (٢٠١٥) واقع برامج تدريب معلمي التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية وتطويرها في ضوء مدركاتهم عن احتياجاتهم التدريبية "المجلة التربوية - الكويت ٢٣ (٩٠)، ص. ١٢٥ - ١٧٨

بدرانة، ليالي، والشطناوي نواف موسى (٢٠١٨). "درجة ممارسة مديري مدارس التربية الخاصة داخل الخط الأخضر لأدوارهم في تحقيق أهداف البرامج الاستشارية من وجهة نظر المعلمين". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية: الجامعة الإسلامية بغزة - شئون البحث العلمي والدراسات العليا، ٢٦(٦) ص. ٤٨٢ - ٥٠٩.

البربري، مروان حسن (٢٠١٦). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الإحترق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة. برنامج التحول الوطني رؤية ٢٠٣٠ (٢٠١٦) الفصل الثاني: الأهداف والمستهدفات للجهات المشاركة، وزارة التعليم، ص ٦٢-٦٤.

البريقي، فيصل بن عبد الله راشد. (٢٠١٨). المعوقات التي تواجه قادة المدارس في تفعيل برامج التربية الخاصة الملحقة بمدارس التعليم العام بمحافظة الخرج في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٤(٥) ص. ٦٣٢ - ٦٧٦

البغدادي رشا (٢٠١٧) جودة حياة العاملين في معاهد التربية الخاصة وأثرها في درجة رضاهم الوظيفي. "جامعة البعث،

<https://shamra-academia.com/show/59cf4e65c9f1c>

تاريخ الدخول ٢٠٢١/٣/٢٥

البلوشي، عواطف محمد (٢٠١٤) برنامج الكورت للطلبة ذوي صعوبات التعلم في الرياضيات: تطبيقات عملية عمان: مركز ديبنو لتعليم التفكير.

البلوشي، مريم بنت حسين بن علي والظفري سعيد سليمان. (٢٠١٩). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان. المجلة الأردنية في العلوم التربوية. ١٥ (٤) ص. ٣٨٧-٣٩٨.

بوبر، ساخي. (٢٠١٦). تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيط. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مهران، محمد بن أحمد. كلية العلوم الاجتماعية. قسم علم النفس والأرطوفونيا.

توق، محي الدين و فيكتور بله (٢٠١٥) تطوير سياسات المعلمين في الوطن العربي، البرنامج العربي للارتقاء بالمعلمين معرفيا ومهنيا، أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين.

الجابري، سلطان محمد. (٢٠١٧). الإحتياجات التدريبية لمديري المدارس الملحق بها فصول ذوي الإحتياجات الخاصة من وجهة نظر المديرين والمعلمين بمنطقة مكة المكرمة. عالم التربية: المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ١٨ (٥٨) ص ٣١-٧٧.

الجابري، سلطان. (٢٠١٩). تطوير تطوير الأداء لقيادات التربية الخاصة بالتعليم العام في ضوء متطلبات المنظمة المتعلمة "تصور مقترح". رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى: السعودية.

الجلادة، فوزية بنت عبد الله (٢٠١٩) الإدارة والإشراف في التربية الخاصة في ضوء معايير الجودة، عمان: دار المسيرة.

جمعة، نوف عبد الله (٢٠٠٦). المشكلات التي تواجه الإدارة المدرسية في مدارس تطبيق الدمج التربوي في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

الجوارنة، المعتصم بالله ووصوص ديمة (٢٠١٤) التربية وإدارة التغيير، عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع.

الحسيان، محمد هزاع جاسم. (٢٠٢١). درجة ممارسة إدارة التغيير لدى القيادات المدرسية وعلاقتها بالثقافة المدرسية بمدارس التربية الخاصة بدولة الكويت. العلوم التربوية: جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية، ٢٩ (٢)، ٢٨١ - ٣١٣.

حنفي، علي عبد رب النبي محمد (٢٠١١) أساليب التعرف على الطلاب الموهوبين من ذوي الإعاقة السمعية و رعايتهم في معاهد و برامج التربية الخاصة. " دراسات تربوية ونفسية: جامعة الزقازيق - كلية التربية (٧٣): ١٥٧ - ٢٦١.

حنفي، علي عبد رب النبي محمد (٢٠١٣) اساليب ومشكلات التعرف على الطلاب الموهوبين من الصم وضعاف السمع في معاهد وبرامج التربية الخاصة: دراسة ميدانية بمدينة الرياض. " مجلة التربية الخاصة والتأهيل: مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل، ١(١): ١٢ - ٥٠.

حنفي، علي عبد رب النبي محمد، والرئيس طارق بن صالح (٢٠٠٨) آراء معلمي التربية الخاصة حول إعداد البرنامج التربوي الفردي ومعوقات تطبيقه في بعض معاهد وبرامج التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية. " مجلة الإرشاد النفسي: جامعة عين شمس - مركز الإرشاد النفسي (٢٢): ١٨١ - ٢٤٣.

خاطر، محمد إبراهيم عبد العزيز إبراهيم. (٢٠٢٠). أبعاد إدارة جودة حياة العمل في النهج الإسلامي وإمكانية الاستفادة منها في تحسين مناخ المدارس المصرية: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية: جامعة المنوفية - كلية التربية، ٣٥(١) ص، ٨٨ - ١٩٥

الخلايلة، هدى والكيلاني أنمار مصطفى. (٢٠١٧). أنموذج قيادي مقترح لتحسين جودة الحياة العملية للمعلمين في مديرية تربية الزرقاء الأولى. دراسات: العلوم التربوية، ٤٤(٤) ص. ٢٥-٤٢

الدحوح، حسني فؤاد (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية فلسطين .

الدغمي، هيفاء راشد (٢٠١٩) التمكين الإداري في التميز المؤسسي (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية الاقتصاد، جامعة آل البيت، المفرق.

الربابعة، آيات علي قاسم. (٢٠٢٠). درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية الحكومية والخاصة لمهارة إدارة التغيير في مديرية تربية لواء الرمثا من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد.

- ربيع شيماء حسين (٢٠١٥) العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات التعليمية، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، (٥٤)، ٤٦-٨٦
- رسمي، محمد محمد حسن، الياسين، دلال خالد أحمد عبد الله، وشعلان، عبد الحميد عبد الفتاح. (٢٠١٨). إثر الولاء على جودة الحياة الوظيفية. مجلة المعرفة التربوية: الجمعية المصرية لأصول التربية، ٦(١١) ص ٢٠٤-٢٢٢.
- رضوان، وائل وافي. (٢٠١٩). إدارة التغيير مدخلا لتطوير مؤسسات التربية الخاصة بمصر. مجلة كلية التربية بدمياط: جامعة المنصورة - كلية التربية بدمياط، (٧٣) ١٨٣ - ١٩٢.
- الرواف، أمين صالح عبد الرحمن (٢٠١٧) الإحتياجات التدريبية لمديري معاهد وبرامج التربية الخاصة بمدينة بريدة من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- زكي، أحمد عزمى (٢٠٠٥) دور النقابات العمالية فى تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين دراسة ميدانية، مجلة المدير الناجح، مصر، (١٠٨)، ١-٣٣.
- سالم، محمد عبد الستار أحمد، عثمان خالد عبد الحميد، وعيسى أحمد نبوي عبده (٢٠١٢) الكفايات المهنية لدى بعض معلمي التربية الخاصة في ضوء معايير الجودة الشاملة. مجلة بحوث التربية النوعية. جامعة المنصورة - كلية التربية النوعية (٢٧): ٤٨٥ - ٥١٢.
- السبيعي، نهلة بنت إبراهيم بن عبد العزيز. (٢٠١٦). استراتيجية مقترحة لتطوير الإدارة العامة للتربية الخاصة بوزارة التعليم في ضوء مدخل التعلم التنظيمي. مجلة رابطة التربية الحديثة: رابطة التربية الحديثة، ٨(٢٨)، ١٧٩ - ٢١٥.
- السبيعي، نهلة بنت إبراهيم بن عبد العزيز. (٢٠٢٠). إدارة الشراكة المجتمعية بين مؤسسات المجتمع والتربية الخاصة: تصور مقترح. مجلة العلوم التربوية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، (٢٢) ٢١٥ - ٢٧٦.
- السعيد مرفت محمد (٢٠١٤) أثر القيادة التبادلية فى الشعور بعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسى من العمل دراسة ميدانية، المجلة الأردنية فى إدارة الأعمال، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، ١٠ (٢)، ١٨٥-١٩٩.



سمحان، منال فتحى. (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطنين التنظيمية لديهم. مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية، مج ٣١، ع ١٢١، ٦١ - ١٢٤.

السنبلي عبد العزيز عبد الله، الخطيب، محمد شحاته، متولي، مصطفى محمد، عبد الجواد، نور الدين محمد (٢٠٠٤) نظام التعليم بالمملكة العربية السعودية، الرياض، المملكة العربية السعودية: دار الخريجي

السويطي، شبلي اسماعيل مرشد (٢٠١٦): أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا

السيد، سماح السيد محمد. (٢٠١٨). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. مجلة كلية التربية - جامعة المنوفية. (١) ص. ٢٣٧-٢٧٩

سيدام، إيمان بنت محمد (٢٠٠٧) إدارة فرق العمل والعوامل المؤثرة عليها من الأقسام الأكاديمية بجامعة أم القرى من وجهة نظر رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة.

الشتيحي، إيناس، (٢٠١٦) التمكين الإداري للقيادات التربوية برياض الأطفال وعلاقته بممارسة عمليات إدارة المعرفة، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، سوريا: دمشق، ١٤ (٣) ص ٤٢ - ١٠١

شلبي، كريمة شلبي محمد (٢٠١٥) مشكلة ضعف مشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرار الإداري في المؤسسات الحكومية، مجلة الإدارة - مصر (٥٢) ص: ١٣ - ٢٣.

الشهراني، محمد والدوايدة أحمد والعامري فيصل وحيومر عبد الهادي (٢٠١٨) دليل التدريب الميداني في التربية الخاصة، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الشهراني، محمد بن ناصر آل معتق (٢٠١٦) الأمن والسلامة المدرسية لطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث: المركز القومي للبحوث بغزة (٢)، ١. ٣٦٢ - ٣٨٢

الشياب أحمد محمد وأبو حمور عنان محمد (٢٠١٤) مفاهيم إدارية معاصرة: عمان: الأكاديميون للنشر والتوزيع.

الصالح، أحمد جمال أحمد. (٢٠١٨). تطوير الكفايات القيادية لمديري مدارس التربية الخاصة بالكويت في ضوء مدخل إدارة المواهب. مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية: جامعة جنوب الوادي - كلية التربية الرياضية بقنا، ٨ع، ٥٣ - ٦٩.

الصباب، أحمد ودياب، عبد الحميد وحبيب، شكيل وميمني، خالد. (٢٠١٧). أساسيات الإدارة الحديثة. جدة: خوارزم العلمية.

الصيرفي، محمد (٢٠١٨) بناء فرق العمل، الإسكندرية، مؤسسة حورس الدولية. ضرار، قاسم محمد. (٢٠١٩) تنمية المهارات الإدارية والقيادية للمدير المتفوق، الرياض: مطابع سمحة.

الطخيس، إبراهيم عبد الله (٢٠٠٩) الإدارة التربوية، الرياض: دار ابن سينا. طعيمه، رشدي. (٢٠١٥). الجودة الشاملة في التعليم. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع. عبد الجواد، محمد احمد (٢٠١٩) كيف تفهم وتدير فريق عملك، القاهرة: دار البشير للثقافة. عبد الله، هشام وحمودة، صفاء والمحمدي، أيمن والرشيدي، خالد والنجار، حسين (٢٠٠٩). المرجع في التربية الخاصة. جدة. مكتبة الشقري.

عبد المحسن عبد المحسن حسن (٢٠١٢) العلاقة بين العدالة التنظيمية وعدم الأمان الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بالكادر العام في قسم التعليم بجامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٣٦ (٣)، ٤١٠-٤٤٤

عبد المعطي، حسن وأبو قلة السيد (٢٠٠٧). مدخل إلى التربية الخاصة. القاهرة: زهراء الشرق. عبدالشاكى. تامر (٢٠١٥) الامن والسلامة لذوى الاحتياجات الخاصة تم استرجاعه من الموقع

الالكتروني <http://www.slideshare.net/tamersafety/ss-29688964>

عبد الغني، محمد (٢٠٠٨). تطوير إدارة مدارس التربية الخاصة في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية جامعة بني سويف.

- عبد الله، محي الدين صديق (٢٠١٨) التدريب المرتبط بالمسار الوظيفي، مجلة العلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية، جامعة إفريقيا العالمية، (٢)، ص ١-١٠
- العجاجي، لينا بنت عبد الله. (٢٠١٩). قياس فاعلية برامج التربية الخاصة في إدارة التدريب من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض. مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط - كلية التربية، ٣٥ (٥) ٥٧٥ - ٦٠٧.
- العجمي، ناصر بن سعد و المطيري أميرة بنت صابر (٢٠١٥) واقع معايير الجودة في معاهد وبرامج التربية الفكرية، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل، (٢٣) ٦ ص ١٩٠-١٣٩.
- العساف، صالح. (٢٠١٨). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: دار الزهراء.
- عساف، محمود عبد المجيد والهور وفاء جمال. (٢٠١٨). جودة حياة العمل في المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. (٤٠) ص. ١٨٣-٢٠١.
- العصيمي، شيخة ذعار. (٢٠١٩). تقييم الكفايات الإدارية اللازمة لدى مدراء ومديرات برامج التربية الخاصة في منطقة الرياض التعليمية. مجلة المعهد الدولي للدراسة والبحث - جسر: المعهد الدولي للدراسة والبحث، ٥ (١١) ص ١-٢٣.
- عطا، رجب أحمد، وعطا، أسامة أحمد. (٢٠١٨). كفاءة التمثيل المعرفي وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة العلوم التربوية: جامعة جنوب الوادي - كلية التربية بالگردقة، ٢٤، ١ - ٦٢.
- العمري، نايف منصور (٢٠١٤). استخدام معلمي التربية الخاصة للتكنولوجيا في تدريس الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس المدمجة في منطقة الجوف المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.
- العنزي، سعد وخير الله سما سعد (٢٠٠٧) فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية العلوم، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ١٣ (٤٥)، ٦٥-٨٨.

- عيداروس، أحمد نجم الدين أحمد. (٢٠١٦). إدارة التربية الخاصة في كل من ولاية أونتاريو الكندية وولاية فيكتوريا الأسترالية وإمكان الإفادة منها في مصر. مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية، ٢٧(١٠٧)، ٤٧ - ١٩٢.
- عيسى، عبد الناصر عبد الله. (٢٠١٦م). التمكين الإداري للعاملين في منظمات التعليم العالي الناشئة تطبيقاً على جامعة الجوف. أماراباك: المجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا. ٧(٢٢) ص. ص ١ - ٢٠.
- الغامدي، حمدان وعبد الجواد نور الدين. (٢٠١٨). تطور نظام التعليم في المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الرشد.
- غريب، أيمن عواد (٢٠١٥) تنظيم وإدارة مؤسسات التربية الخاصة. الرياض: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- غنيم، محمد صبري. (٢٠١٨) فعالية استخدام مهارات الأمن والسلامة لتنمية السلوكيات غير اللفظية لدى عينة من الأطفال التوحديين "مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط - كلية التربية، ٣٤(٢) ص ١٧٧-١٤٩.
- الفحيلة، إبراهيم بن زيد بن حمد. (٢٠١٩). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق التميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية مطبقة في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. مجلة البحث العلمي في التربية، ٢(٢٠) ص ٤٢٣-٤٥٦.
- قاسم، جمال مقال مصطفى (٢٠٠٩) تقييم مدى فاعلية معاهد التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية لمعاهد المدينة المنورة في العام الدراسي (١٤٢٧-١٤٢٨ هـ). "دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، ٣(٤) ص ٤٥ - ٧٢.
- القباري، جود بن علي بن جود الله. (٢٠١٨). تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالإدارة العامة للتربية الخاصة في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير الجودة. العلوم التربوية: جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية، ٢٦(١)، ٤٨٢ - ٥١٣.

القحطاني، عبدالله بن صالح (٢٠١٦) العلاقة بين أنماط القيادة والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى مديري معاهد وبرامج التربية الخاصة من وجهة نظر المعلمين. مجلة البلاغة وتحليل الخطاب: ادريس جبيري. (٦) ص ١٨٣ - ٢٢٨.

القرعان، إخلاص عبد الله مرعي. (٢٠٢٠). إدارة ضمان الجودة في تطوير آليات التعليم الرقمي لذوي الاحتياجات الخاصة في وزارة التربية والتعليم الأردنية. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات: جامعة فلسطين - عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، ١٠(٢)، ٢٥٦ - ٢٧٧.

القمشوعية، سامية بنت مطر بن عبد الله، لاشين، محمد عبدالحميد، الكيومي، أمل بنت راشد، وصلاح الدين، نسرين صالح محمد. (٢٠٢٠). واقع إدارة برامج التربية الخاصة بسلطنة عمان في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة من وجهة نظر مديريها. المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة: المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، (١٤)، ٥٣ - ٨٤.

الكعبي، حميد سالم. (٢٠١٦م). التمكين الإداري في تعزيز الابتكار التنظيمي. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية: جامعة المثنى، ٦(١) ص.ص ٢٤-٤٠.

ماضي، خليل (٢٠١٤) جودة الحياة الوظيفية وأثرها علي مستوي الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية علي الجامعات الفلسطينية، (رسالة دكتوراه غير منشورة) جامعة قناة السويس. مصر.

محمد، احمد علي ويوسف صديق محمد والبوني عبدالرزاق (٢٠١٨) جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة، مجلة إدارة الجودة الشاملة، ١٩(١) ص ٤١-٥٣.

محمد، علي مؤيد ومحمد محمود علي(٢٠١٨) ظروف بيئة العمل التربوية وعالقتها بجودة الحياة الوظيفية" دراسة ميدانية لدى المعلمين في مرحلة التعليم الثانوي بمدارس محافظة دمشق، مجلة جامعة حماة، ١(٣) ص ٩٣-١١٥.

محمد، محمد شعبان أحمد(٢٠١٦) أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة: دراسة إمبريقية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس رابطة التربويين العرب، (٦٩) ص ٣٢٥-٣٩٨

محمد، نسمة عبد الرسول عبد البر. (٢٠١٩). دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في مصر: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية، ٣٠ (١٢٠) ص ١ - ٩٤.

محمود، إيمان عبد الوهاب. (٢٠٢٠). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة. المجلة المصرية للدراسات النفسية: الجمعية المصرية للدراسات النفسية، ٣٠ (١٠٦)، ٨٥ - ١٣٤.

مخامرة، كمال. (٢٠١٩). ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الخادمة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية للمعلمين. مجلة جامعة الخليل للبحوث - العلوم الإنسانية. جامعة الخليل، ١٤ (٢)، ٢٠٤ - ٢٣٠.

مخولف، سميحة علي محمد. (٢٠١٧). فعالية برنامج تدريبي مقترح لتحسين الأداء الإداري لدى مديري مدارس التربية الخاصة. مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية، ٢ (١٧٢)، ٤٣٦ - ٤٨٥.

مرتضى، عزيزة غلام مجتبي غلام (٢٠١٢) اتجاهات مديرات، ومعلمات معاهد وبرامج التربية الخاصة نحو الخدمات الإرشادية ودور المرشدة الطلابية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طيبة

المصري، نضال حمدان والأغا محمد أحمد (٢٠١٤) إطار مقترح لتطبيق منهجية sigma six كمدخل لتحسين جودة الحياة الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية، مطبوعات جائزة خليفة التربوية، الكتاب رقم (١٤)، الأمانة العامة لجائزة خليفة التربوية، أبو ظبي، الإمارات.

المطرود، نوف بدر. (٢٠١٩). تقييم أثر جودة حياة العمل على ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت كلية العلوم التربوية، الأردن.

المعاني، أحمد (٢٠١١) قضايا إدارية معاصرة، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

- معوذ، فاطمة بنت عبد المنعم محمد. (٢٠١٧). التحول نحو الإدارة الإلكترونية بالمدرسة الثانوية كمدخل لتحقيق جودة حياة العمل. مجلة الإدارة التربوية: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٤ (١٦) ص ٢٢٥-٢٩٠.
- المغربي، عبد الحميد (٢٠٠٤). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي - دراسة ميدانية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية. جامعة الزقازيق ٢ (٢) ١٠٩-٢٥١.
- المغربي، عبدالحميد عبد الفتاح (٢٠٠٧). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. ط١، جامعة المنصورة، مصر.
- منصور، محمد ابراهيم محمد (٢٠١٦) جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدرجة ممارستهم للمساءلة الذكية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر (غزة). كلية التربية، فلسطين
- المهيرات، عماد علي (٢٠١٧). أثر التمكين على فاعلية المؤسسة، عمان، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
- الموسى، ناصر والسرطاوي، زيدان وعبد الجبار، عبد العزيز والبتال، زيد والحسين، عبد الله (٢٠٠٦). الدراسة الوطنية لتقييم تجربة المملكة العربية السعودية في مجال دمج الطلاب الاحتياجات التربوية الخاصة في مدارس التعليم العام. دراسة منشورة. وزارة التربية والتعليم. الرياض.
- النعيري، نايف بن علي مهدي (٢٠١٦) إسهام قائدي المدارس في تفعيل إدارة الأمن والسلامة المدرسية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين بإدارة التربية والتعليم بمحافظة الليث، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الهوش، أبو بكر محمود (٢٠١٨) إدارة الجودة الشاملة في المجالين التعليمي والخدمي، القاهرة: دار حميثرا للنشر والترجمة.
- الوديان، خولة أحمد (٢٠٢٠). التحديات التي تواجه مديري المدارس الأساسية في قسبة إربد في دمج ذوي الإعاقة في المدارس الحكومية وحلول مقترحة لمواجهتها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق.

وزارة التعليم (٢٠٢٢) الإدارة العامة للتربية الخاصة (إدارة برامج التربية الخاصة)، وكالة البرامج التعليمية

<https://moe.gov.sa/ar/aboutus/sectors/Pages/departments.aspx>

وزارة التعليم. (٢٠١٦). الدليل التنظيمي للتربية الخاصة. الإصدار الأول، الرياض: مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم العام.

يونس، أماني محمد (٢٠١٧). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للقيادة المستدامة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمهم (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

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

Algoma District School Board, (2015), ADSB Special Education Plan 2015 -2016, Algoma District School Board, Albert, Ontario

Algonquin and Lakeshore Catholic District School Board, (2015), “Special Education Advisory Committee”, A Handbook for SEAC Members, Napanee ON Canada.

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, Eman & Al-Dababneh, Kholoud. (2015). Quality of Work Life: Perceptions of Jordanian Special Education Teachers, Education. 135. (3), 380-388.



- Armstrong, C. L. (2020). Principals' perceptions: The influence of administrative preparation on special education teachers (Order No. 27960763). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2407291194). Retrieved from <https://search-proquest-com.sdl.idm.oclc.org/dissertations-theses/principals-perceptions-influence-administrative/docview/2407291194/se-2?accountid=142908>
- Australian Government, (2013), Closing the Gap-Prime Minister's Report 2013, Australian Government.
- Ayşe Canan Cetinkanat, Meltem Akin Kosterelioglu (2016) Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers”, Universal Journal of Educational Research, 4(8), 1778-1786
- Bendová, Petra & Fialová, Anna, (2015), “ Inclusive Education of Pupils with Special Educational Needs in Czech Republic Primary Schools”, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 171, P812 – 819
- Demirok, Mukaddes Sakalli and Haksiza, Meltem, (2015), “The Comparison of Early Childhood Special Education System In Turkey With In Hungary, Italy and Romania”, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 205, 648 – 654
- Department Student Services, (2014), Special Schools Reform, Ministry of Education, Culture, Youth and Sport, Malta
- Durham District School Board, (2015), Special Education Report 2015 - 2016, Durham District School Board, Ontario.
- Gowrie, G(2014) Perceived Factors that Influence Teachers’ Quality of Work Life in Primary Schools in One Education District in Trinidad and Tobago, International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE) 1, (10) PP 101-113

Halton District School Board,(2015), The Special Education Plan 2015-2016, Student Services Department & New Street Education Centre, Burlington, Ontario.

Kayhan, Nilay & piştav akmeşe, Pelin. (2013). Special Education Practice at Elementary Level in European Union Countries and Turkey. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 106. 10.1016/j.sbspro.2013.

Kirjavainen, Tanja, Pulkkinen, Jonna, Jahnukainen, Markku, 2016, "Special education Students in Transition to Further Education: A four-year register-based follow-up study in Finland", Learning and Individual Differences, 45(8)P121-169.

Kumar, s (2013).A Study on Quality of work life Among the Employees at Metro Engineering private limited. International Journal of Management. 4. (1)p1-22

Minister Of Education, (2014a), Achieving Excellence: A Renewed Vision for Education in Ontario, Minister Of Education, Ontario

Minister Of Education, (2015a), Education Act., R.S.O. 1990, CHAPTER E.2, Section 1, Strong public education system, Minister Of Education, Ontario.

Minister's Advisory Council On Special Education, (2015), Annual Report To The Minister For The Fiscal Year 2014/2015 Period: October 2014 and February 2015, Ministry of Education, Toronto, Ontario.

Ministry of Aboriginal Affairs and Northern Development Canada, (2014), "High-Cost Special Education Program", National Program Guidelines 2014-2015, Ministry of Aboriginal Affairs and Northern Development Canada.

- Ministry Of Education, (2010a), Education Act 1990 - Ontario Regulation 612/00, School Councils And Parent Involvement Committees, Ministry Of Education.
- Ministry of Education, (2010b), Education Act, 1990, Ontario Regulation 234/10 – Principal And Vice-Principal Performance Appraisal, Ministry of Education.
- Ministry of Education, (2014b), Equity and Inclusive Education in Ontario Schools, Guidelines for Policy Development and Implementation, Ministry of Education, Toronto: Ontario.
- Ministry of Education, (2015b), Special Education Funding Guidelines, Special Equipment Amount (SEA) 2015-16, Ministry of Education, Ontario.
- Ministry Of Education, (2015c), Special Education Update, Ministry Of Education, Ontario
- Ministry of Education, (2022), News Release: More Ontario Students Graduating High School Than Ever Before, Ontario Publishing Board-by-Board Rates to Help More Students Succeed, link: <http://news.ontario.ca/opo/en/2015/04/more-ontario-students-graduating-high-school-than-ever-before.html>.
- Ministry of Education,(2015d), Results-based Plan Briefing Book 2015-16, Ministry of Education,Ontario.
- Moore, S. D. (2020). Examining principals' perceptions of their preparedness for special education leadership: A mixed methods approach (Order No. 27830633). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2408853308). Retrieved from <https://search-proquest-com.sdl.idm.oclc.org/dissertations-theses/examining-principals-perceptions-their/docview/2408853308/se-2?accountid=142908>

NCSE, (2016), Starting School - Guidelines for Parents/Guardians of Children with Special Educational Needs, NCSE.

NCSE, (2017), Planning for Life After School - Guidelines for Students with Special Educational Needs and their Parents/Guardians, NCSE.

NCSE, (2018), Supporting Students with Special Educational Needs to make Successful Transitions- Guidelines for Schools, NCSE.

NCSE, (2019), Changing Schools - Moving between special and mainstream settings - Guidelines for Parents/Guardians of Students with Special Educational Needs, NCSE.

Ngang. Tang Keow and Abdullah, Nur Azri Chan, (2015), “Teacher Leadership and Classroom Management Practice on Special Education with Learning Disability”, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 205,P1-55

Ninlawana, Ganratchakan & Areerachakulb, Sirilak, (2015), “The Management Strategies for Excellence of the Schools under the Bureau of Special Education, Office of the Basic Education Commission”, Procedia - Social and Behavioral Sciences,7 (2)103-155.

Ninlawana, Ganratchakan, (2015), “Factors which Affect Teachers’ Professional Development in Teaching Innovation and Educational Technology in the 21st Century under the Bureau of Special Education, Office of the Basic Education Commission”, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 7(2)289-355.

Nordin Abd Razak, Huzili Hussin, Nur suriaty Daud Fhiri(2018)A Literature Review on Quality Teacher’s Working Life”, MATEC Web of Conferences 150,, ResearchGate.

- Norton, J. (2021). Elementary principal and special education teacher perspectives of instructional leadership for special education (Order No. 28316897). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2490656825). Retrieved from <https://search-proquest-com.sdl.idm.oclc.org/dissertations-theses/elementary-principal-special-education-teacher/docview/2490656825/se-2?accountid=142908>
- Pande, S. & Dhar, U. (2014)" Organization Conditions Enabling Employee Empowerment and the Moderating Role of Individual Personalities " International Journal of Business and Management. 9(10)p55-81
- People for Education Charity, (2015), "Ontario's schools: The gap between policy and reality", Annual Report on Ontario's Publicly Funded Schools 2015, People for Educatio, Toronto.
- Philips, Ron, (2010), "Forgotten and Ignored: Special Education in First Nations Schools in Canada", Canadian Journal of Educational Administration and Policy, Iss.106, June 7.
- Pujasree Chatterjee (2018) Changing Dimensions of Quality of Work Life of the University Teaching Faculties: A Sociological Analysis", International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI), 7, (3), 222-248
- Singh, O. P., Singh (2015) Sandeep Kumar()Quality of Work Life of Teachers Working in Higher Educational Institutions: A Strategic Approach towards Teacher's Excellence", International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies, 3, (9), 151-195

- Siti Intan; Ishaka Diyana (2018) A Literature Review on Quality Teacher's Working Life", MATEC Web of Conferences 150, 1-23
- Statistics Canada., (2015b), Canadian Survey on Disability (CSD). Ottawa: Government of Canada. Available Online: <https://crdcn.ca/1/2/2022>
- Summey, E. F. (2017). Special education administration: What does it take? (Order No. 10257482). Available from ProQuest Central; ProQuest Dissertations & Theses Global. (1927621115). Retrieved from <https://search-proquest-com.sdl.idm.oclc.org/dissertations-theses/special-education-administration-what-does-take/docview/1927621115/se-2?accountid=142908>
- Upper Grand District School Board, (2015), Special Education Plan 2015-2016, Upper Grand District School Board.
- Valeeva, Liliya A., (2015), The Current State of Special Needs Education in Russia: Inclusive Policies and Practices, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 191.P22-69
- Victorian Department of Education and Training, (2015), Department of Education and Training: Organization Structure Chart, Victoria State Government, December.
- Victorian Department of Education and Training, (2016), Department of Education and Training and Others Bodies, Victorian Government Directory.
- Windsor-Essex Catholic District School Board, (2014), Special Education Plan 2014-2015, Windsor-Essex Catholic District School Board, Ontario.
- York Region District School Board,(2015), Special Education Plan, Aurora, Ontario.