

تقييم برامج التنمية المهنية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة وعلاقتها بجودة الحياة الأسرية

د/إنجي سعيد عبد الحميد الطوخي
مدرس إدارة المنزل والمؤسسات كليه
التربية النوعية جامعه المنوفية

أ. م.د/ زينب صلاح محمود يوسف
أستاذ إدارة المنزل والمؤسسات المساعد
كلية التربية النوعية جامعه المنوفية

هبة عادل طلعت السرسى

معلم اقتصاد منزلي بوزارة التربية والتعليم

ملخص البحث

يهدف البحث بصفه رئيسيه إلى دراسة العلاقة بين التنمية المهنية بمحاورها(التطوير الذاتي- التطور المهني والأكاديمي- التطور التكنولوجي- التطور الاجتماعي) وجودة الحياة الأسرية بمحاورها(الصحة الجسمية - العلاقات الأسرية والاجتماعية - الصحة النفسية - الدرجة الكلية للجودة) لدى عينة من العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة وتحديد مستوياتهم في التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية ومقترحاتهم لزيادة مستويات التنمية المهنية ودراسة الفروق بينهم في كل من التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية تبعاً لبعض متغيرات البحث في التنمية المهنية بمحاورها وجودة الحياة الأسرية بمحاورها تبعاً لمتغيرات البحث (النوع - المحافظة - عدد سنوات الخبرة - المستوى التعليمي - الدخل الشهري للأسرة) لدي عينة عددها (٢٥٠) مفردة تم اختبارها بطريقة عمدية غرضية، وقد استخدم لذلك أدوات البحث المقننة منها استمارة البيانات الأولية واستبيان التنمية المهنية واستبيان جودة الحياة الأسرية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي وتم تفرغ البيانات وتصنيفها وتبويبها ومعالجتها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي Spss وصولاً لنتائج البحث التالية:- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للتنمية المهنية بمحاورها (التطوير الذاتي- التطور المهني والأكاديمي- التطور التكنولوجي- التطور الاجتماعي) والدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية بمحاورها(الصحة الجسمية - العلاقات الأسرية والاجتماعية - الصحة النفسية - الدرجة الكلية للجودة) لدى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عند مستوي معنوية ٠,٠١، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة على استبيان التنمية المهنية ومحاوره (التطوير الذاتي- التطور المهني والأكاديمي-

التطور التكنولوجي- التطور الاجتماعي (تبعاً لمتغيرات البحث (المحافظة - عدد سنوات الخبرة - المستوى التعليمي - الدخل الشهري للأسرة) لصالح العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بمحافظة المنوفية وعدد سنوات الخبرة الأكبر والمستوى التعليمي الجامعي والدخل الشهري الأقل عند مستوي دلالة ٠,٠١، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة في جودة الحياة الأسرية بمحاورها(الصحة الجسمية - العلاقات الأسرية والاجتماعية - الصحة النفسية - الدرجة الكلية للجودة) تبعاً لمتغيرات (المحافظة -عدد سنوات الخبرة - المستوى التعليمي - الدخل الشهري للأسرة) لصالح العاملين بمؤسسات الأسرة بمحافظة الإسكندرية وعدد سنوات الخبرة الأكبر والمستوى التعليمي دكتوراه والدخل الشهري الأكبر عند مستوي دلالة ٠,٠٥ وكان من أهم التوصيات ضرورة قيام مؤسسات الأسرة والطفولة بتنظيم برامج تدريبية للعاملين بها بما يخدم التنمية المهنية وفقاً لمجالاتها المختلفة ودرجة الحاجة إليها ورفع مستويات جودة الحياة الأسرية لهم.

Professional development programs for workers in family and childhood institutions and their relationship to the quality of family life.

Dr/ Zeinab Salah youssif

Assistant Professor of Home Management And
Institutions Faculty of Specific Education
Menoufia University

Dr/ Engy Said Abd El- Hamed El-Toukhy

Lecturer of Home Management And
Institutions Faculty of Specific Education
Menoufia University

Heba Adel Talaat El Sersy

Home economics teacher at the Ministry of Education

Abstract

The research aims mainly to study the relationship between professional development with its axes and the quality of family life with its axes among a sample of workers in family and childhood institutions and determine their levels in professional development and the quality of family life and their proposals to increase levels of professional development and study the differences between them in both professional development and the quality of family life according to some research variables In the professional development with its axes and the quality of family life in its axes according to research variables (governorate - number of years of experience - educational level - monthly income of the family) I have a sample of (250) singles, and for that reason, the researched tools were used Including the primary data form, the professional development questionnaire, and the quality of life The family followed the research, the descriptive analytical approach, and the data was

unloaded, classified, tabulated and statistically processed using the statistical program Spss, up to the following research results: - There is a positive correlation relationship with statistical significance between the total degree of professional development and the total degree of family quality of life at the level of significance 0,01 and the presence of statistically significant differences Between the average scores of workers in family and childhood institutions on the questionnaire of professional development and its themes (self-development - professional and academic development - technological development - (Governorate - Number of years of experience - educational level - monthly family income) in favor of Menoufia Governorate, number of years of greater experience, university level of education, lower monthly income at the significance level of 0.01, and the presence of statistically significant differences between the averages of workers in family and childhood institutions in the quality of family life in its axes (Physical health - family and social relations - mental health - the total degree of quality) depending on the variables (governorate - number of years of experience - educational level - family monthly income) for the benefit of Alexandria Governorate and the number of years of experience social development) according to research variables questionnaire The largest and the educational level PhD and the largest monthly income at the level of 0.05 significance and it was of the most important importance for family and childhood institutions to organize training programs for their employees in a manner that serves professional development according to their various fields and the degree of need for them and raise the levels of quality of family life for them .

مقدمة ومشكلة البحث:-

إن من أبرز سمات العصر الحديث تلك التغيرات الهائلة والمستمرة في المعارف الإنسانية وما يترتب على ذلك من تغيرات مستمرة في نظم العمل، ما يستوجب ذلك من ضرورة إعادة تنمية القوى العاملة لمواجهة تلك التغيرات واستيعابها والتكيف مع مقتضياتها، ولا شك إن أجهزة التعليم جامعية وغير جامعية لا تستطيع وحدها ملاحظة هذا التقدم العلمي السريع المتلاحق، لذلك تزيد الحاجة إلى التدريب الفعال المستمر الذي يستجيب لهذه التغيرات المستمرة في مختلف المجالات وأصبح تدريب القوى العاملة ضرورة لا غنى عنها في أي قطاع بحثي يثار لذلك التطور الهائل في المعرفة وتطبيقاتها المختلفة (بلال السكارنة، ٢٠٠٩).

يعتبر تدريب الموارد البشرية وتنميتها من الموضوعات الهامة لأي منظمة حيث أنَّ العنصر البشري هو المحرك الأساسي لموارد المنظمة وخاصة عندما يتمتع بنوعية مهاريه وقدرات معرفية تتناسب وطبيعة عمل المنظمة، فالتدريب عملية ذات تأثير فعال على مردودية العنصر البشري وهو ضروري للمحافظة على قوة عمل ذات كفاءة عالية حيث يرفع من مستوى المهارات ويساعد على غرس الثقة في نفوس العاملين ويحسن جودة العمل (هايل الزايد، ٢٠٠٩). والعنصر البشري شأنه في ذلك شأن عناصر الإنتاج الأخرى والأدوات والأجهزة، فهو يحتاج إلى الرعاية والتطوير وفقاً لبرامج وخطط محددة، وهذه الرعاية تشمل مساعدته على اكتساب الجديد من المعلومات والمعارف وتزويده بالأساليب الجديدة لأداء الأعمال وصلف مهارته في تنفيذ ما يعهد إليه من واجبات (محمد حمزاوي، ٢٠١٠).

المنظمات التي لا تولي أهمية لموضوع التدريب أو التي لا يوجد فيها تحسين مستمر لبرامج التدريب ستجد نفسها في مأزق نتيجة التغيرات الكثيرة التي تحدث في البيئة المحيطة والتي تتطلب من المنظمة إعادة نظر بالتركيبية المهارية والمعرفية وقدرات مواردها البشرية لتتناسب المتطلبات البيئية الجديدة (هايل الزايد، ٢٠٠٩).

فالتدريب له أهمية كبيرة جداً لأي منظمة أيا كان نوعها أو حجمها أو مجال عملها أو مستواها أو نوع المنتج الذي تقدمه "سواء سلعة أو خدمة" (مدحت أبو النصر، ٢٠٠٩). حيث يلعب التدريب دوراً هاماً لمواجهة أوجه القصور الحادثة أو المحتملة في الأداء وقد يحدث هذا في وجود وظائف جديدة أو عند الاستمرار في أداء وظائف قديمة ولكن بطرق جديدة وبصفة خاصة إذا كانت الوظائف الحالية يتم أداؤها بطرق قاصرة (محمد هلال، ٢٠١٠).

التدريب وضرورته بالنسبة للمنشآت الكبيرة والصغيرة، ولكن هذه المنشآت مختلفة الحجم

عادة ما تتخذ أساليب متباينة لإنجاز متطلباتها من التدريب، فتستطيع المنشآت الكبيرة أن توفر بإمكاناتها الذاتية أجهزة داخلية للتدريب، ونجد المنشأة المتوسطة والصغيرة تعتمد في تدريب العاملين بها علي مراكز ومؤسسات التدريب المتخصصة خارج المنشأة أو داخلها (صلاح الدين عبد الباقي، ٢٠٠٠). فهو خيارًا أساسيًا هامًا لأي جهة تتطلع إلى إعداد عاملين قادرين على تلبية حاجات العمل ومواكبة التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل، وللتدريب أهمية كبيرة نظرًا لما يهيئه التدريب للموظف من معارف ومهارات جديدة يتطلبها منه العمل، مما يزيده تمكّنًا في أداء عمله ويساعده على تجنب الأخطاء قدر الإمكان، لذا فإن الإعداد والتأهيل الجيد للعاملين هو الأساس الذي يمكنها من الوصول إلى الأهداف المنشودة (فهد سعدون، ٢٠١٣).

ويمثل العمل جزء جوهري في حياة الإنسان فهو ذلك المظهر من الحياة الذي يعطيه المكانة ويؤدي إلى إشباع حاجاته ورغباته ويربطه بالمجتمع فكمية العمل المبذول تعتبر بمثابة الأساس الأول في تحديد مستوى المعيشة ويتوقف ذلك علي تكيف الفرد مع مهنته التي تساعده علي التطور وأن يصبح أكثر تكيف في جميع مظاهر حياته الاجتماعية والنفسية والأسرية والاقتصادية (مريم شيخي، ٢٠١٤).

فما يجنيه الفرد من عائد مادي من وراء عمله والمكانة المهنية للفرد في عمله لها تأثير كبير على حياته ويرى العديد من الباحثين أن علاقة الفرد مع الزملاء تعد من العوامل الفعالة في تحقيق جودة الحياة فهي تؤثر بدرجة ملحوظة علي الرضا عن الحياه بشكل عام (Brown, I., & Brown 2003).

يعيش العاملون في مجتمع مليء بالتغيرات الاجتماعية والمادية والنفسية، وتكيفه في المجتمع المحيط به يعد مظهرًا من مظاهر جودة الحياة لديه، ويضم المجتمع المحيط بالعاملون، زملاء العمل، المدراء، رؤساء الأقسام، بجوار البيئة الخارجية للعاملين كالأسرة والأقران وغيرهم، لذا تتفاوت العوامل النفسية أو الاجتماعية والبيئة المؤثرة في جودة الحياة لدى الفرد العامل والموظف (الملتقى الوطني الثاني، ٢٠١٣).

وتعمل مؤسسات الأسرة والطفولة علي تحقيق استقرار الأسرة وتماسكها وحمايتها من التفكك و الانهيار ومن النتائج السلبية للتغيرات والضغوط الاجتماعية التي يتعرض لها المجتمع وتتأثر بها الروابط الأسرية ومعاونة الأسرة على تحقيق وظيفتها والقيام بدورها في رعاية أفرادها وفي بناء المجتمع والمساهمة في حركة تطوره وتقدمه، وتوفير الحماية والرعاية للأطفال في

الظروف الغير عادية بما يحقق تنشئتهم تنشئة صحية سليمة وتعويضهم عن الحرمان من رعاية الأسرة الذي قد يتعرضون له، وتنمية ورعاية الأسر من خلال أنشطة الإدارة المختلفة(وزارة التضامن الاجتماعي).

وحدد القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤ مجالات محددة لنشاط مؤسسات الأسرة والطفولة ومنها) رعاية الطفولة والأمومة - رعاية الأسرة - مساعدات اجتماعية- رعاية شيخوخة- رعاية الفئات الخاصة والمعوقين- خدمات ثقافية وعلمية ودينية- تنظيم الأسرة- الدفاع الاجتماعي - رعاية المسجونين وأسرهم- الصداقة بين الشعوب- النشاط الأدبي- الإدارة والتنظيم- تنمية المجتمعات المحلية) (نبيل حكم، ٢٠٠٢).

وقد بينت إحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٨) أن عدد نوادي المسنين ١٧٤، وبلغ عدد مؤسسات رعاية المسنين ١٥٩، كما بلغ عدد مؤسسات رعاية الاطفال المحرومين من الرعاية الأسرية ٤٦٨، ووصل عدد مكاتب التوجيه ١٦٢، وعدد دور الحضانات التابعة لوزارة التضامن الاجتماعي ١٤٦٧٨

وقد أوضحت إحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٨) أن إجمالي العاملين في مؤسسات التي تقدم خدمات اجتماعية ١٤٥٧٠، كما يبلغ عدد العاملين في المؤسسات التي تقدم خدمات تعليمية ٦٥٥٢٩٨.

كما توصلت العديد من الدراسات إلي مدي تأثير التنمية المهنية على العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة حيث تزودهم بالخبرات الرسمية وغيرالرسمية، وتحقيق مستوى أعلى من الإنجاز في العمل، وتحسين مهاراتهم علي مستوى حياتهم المهنية وزيادة الاستقرار في العمل، ونقل مهاراتهم في التعامل مع الحالات المختلفة اثناء العمل.

. Saad, S (2010), Felicia,M (2010),(Tapia, M (2014), Kalman,A(2013)

ويعمل التدريب علي رفع الروح المعنوية وتحسين المكانة الاجتماعية للعاملين وإعادة تنشيط المنهكين نفسيا في العمل لاستعادة توازنهم النفسي ورضاهم عن الحياة بشكل عام(عوض عوض وناجي نخلة، ٢٠٠٣).

وجودة الحياة مفهوم متعدد الأبعاد ونسبي ويختلف من فرد لآخر، والتي غالبا ما تتأثر بعوامل كثيرة تتحكم في تحديد مقومات جودة الحياة كالقدرة على التفكير واتخاذ القرارات، والقدرة على إدارة الظروف المحيطة، والصحة الجسمية، والصحة النفسية والظروف الاقتصادية والمعتقدات الدينية والقيم الثقافية والحضارية، التي يحدد من خلالها الأفراد الأشياء المهمة التي

تتحقق لهم السعادة الحالية وتوقعهم المتفائل بالمستقبل (رغداء نعيسة، ٢٠١٢). وتشير جودة الحياة درجة إحساس الفرد بالتحسن المستمر لجوانب شخصيته في النواحي النفسية والمعرفية والإبداعية والثقافية والرياضية والشخصية والجسمية والتنسيق بينها، مع تهيئة المناخ المزاجي والانفعالي المناسبين للعمل والإنجاز والتعلم المتخصص بالعادات والمهارات والاتجاهات، وكذلك تعلم حل المشكلات وأساليب التوافق والتكيف وتبنى منظور التحسن المستمر للأداء كأسلوب حياة، وتلبية الفرد لاحتياجات ورغباته (مجدى حبيب، ٢٠٠٦).

ويعتبر مفهوم جودة الحياة الأسرية من المفاهيم التي لم تحظى بالاهتمام الكاف على مستوى الاستخدام العلمي أو على مستوى الاستخدام العلمي في حياتنا اليومية، غير أن مستخدمي هذا المفهوم لم يتفوقوا بعد على معنى محدد لهذا المصطلح، وقد يرجع ذلك إلى حداثة المفهوم على مستوى تناول العلمي الدقيق، وإن استخدم في العديد من العلوم، حيث يستخدم أحياناً للتعبير عن الرقي في مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع، كما يستخدم للتعبير عن إدراك الأفراد لمدى إشباع هذه الخدمات لحاجاتهم المختلفة (أمال الفقى، ٢٠١٠).

إن جودة الحياة الأسرية تتحدد من خلال قوى داخلية وخارجية، وإحساس الشخص بالسعادة الشاملة يكون دائماً معتمداً على الخصائص الشخصية الذاتية للشخص وتتمثل في الإدراك الذاتي كما يدركه الفرد نفسه من خلال إحساسه بالرضا والسعادة والإحباط والتشائم واليأس، ومن خلال الإحساس بالانفعالات الإيجابية وتحقيق الذات، والخصائص الموضوعاتية وتتمثل في الصحة البدنية ومستوى المعيشة والعلاقات الاجتماعية والعلاقات الأسرية والأنشطة المجتمعية والصحة النفسية والعمل والتعليم وفلسفة الحياة والحقوق (صلاح عراقي ومصطفى مظلوم، ٢٠٠٥).

وأوصى عدد من الباحثين بضرورة الاهتمام بدراسة واختبار جودة الحياة الأسرية المدركة بصفة عامة. وأوضحت نتائج دراساتهم أهمية وجود أداة لقياس جودة الحياة الأسرية وفعاليتها في قياس هذا المفهوم، ومن ثم تحديد خدمات الدعم الأسري بناء على ذلك (Hoffman, L. et al., 2006; Werner, S., et al., 2009). كما أشارت دراسة شيماء الشافعى (٢٠١٥) إلى وجود علاقة ارتباطية بين المهارات القيادية لربات الأسر وجودة الحياة الأسرية لديهن.

أوضحت دراسة وفاء بله (٢٠١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأمهات

العاملات وغير العاملات في مستوى جودة الحياة الاقتصادية والثقافية لديهم لصالح الأمهات العاملات كما توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين مستوى تعليم الأم وزوجها وجودة الحياة الكلية للام، وتوصلت دراسة إيمان شاهين (٢٠١١) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملات وغير العاملات وجودة حياتهن.

فالتدريب والتنمية المهنية المستمرة لها دور كبير في تحسين جودة حياة العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة حيث أكدت دراسة (Fenwick, Tara (2004) تقبل المعلمين للتطوير المهني وأثرها الكبير علي تحسين عملهم، كما اوضحت دراسة حنان رزق (٢٠٠٢) إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية هي المفتاح الحقيقي لتحديد الأهداف المنشودة وتطوير العمل والوصول إلى أفضل النتائج.

وأكدت دراسة عبد الله الحسن (٢٠٠١) استجابة العاملين للتغيرات المهنية في سوق العمل تزيد من فاعليتهم وتحقيقهم للأهداف التي يعملون عليها.

ولهذا يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:- ما العلاقة بين التنمية المهنية بمحاورها (التطوير الذاتي- التطور المهني والاكاديمي- التطور التكنولوجي- التطور الاجتماعي) وجودة الحياة الأسرية بمحاورها(جودة الصحة الجسمية - جودة العلاقات الأسرية الاجتماعية - جودة الصحة النفسية - جودة الحالة الاقتصادية) لدى عينة من العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة وذلك من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المشاكل التدريبية التي تواجه العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة؟
- ما أنواع برامج التنمية المهنية الحاصل عليها العاملون بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث؟
- ما الاحتياجات التدريبية المستقبلية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة؟
- ما مستويات العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث في كل من التنمية المهنية بمحاورها وجودة الحياة الأسرية بمحاورها؟
- ما العلاقة بين برامج التنمية المهنية المقدمة للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بمحاورها وجودة الحياة الأسرية بمحاورها؟
- ما الفروق في التنمية المهنية بمحاورها وجودة الحياة الأسرية بمحاورها لدى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث تبعا لمتغيرات البحث (النوع- المحافظة - عدد سنوات الخبرة - المستوى التعليمي - الدخل الشهري للأسرة)؟

أهداف البحث:-

يهدف البحث الحالي بصفة رئيسيه إلى دراسة العلاقة بين برامج التنمية المهنية المقدمة للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بمحاورها (التطوير الذاتي- التطور المهني والاكاديمي- التطور التكنولوجي- التطور الاجتماعي) وجودة الحياة الأسرية بمحاورها(جودة الصحة الجسمية - جودة العلاقات الأسرية الاجتماعية - جودة الصحة النفسية - جودة الحالة الاقتصادية) وذلك من خلال :-

- دراسة المشاكل التدريبية التي تواجه العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة.
- تحديد أنواع برامج التنمية المهنية الحاصل عليها العاملون بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث.
- تحديد الاحتياجات التدريبية المستقبلية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة.
- تحديد مستويات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بكل من التنمية المهنية بمحاورها وجودة الحياة الأسرية بمحاورها للعاملين عينة البحث.
- دراسة العلاقة بين برامج التنمية المهنية المقدمة للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بمحاورها وجودة الحياة الأسرية بمحاورها.
- دراسة الفروق في التنمية المهنية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بمحاورها وجودة الحياة الأسرية بمحاورها تبعا لمتغيرات الدراسة (النوع- المحافظة- عدد سنوات الخبرة - المستوى التعليمي - الدخل الشهري للأسرة).

أهمية البحث :-**أولاً: الأهمية النظرية**

تكمن أهمية البحث النظري في كونه يسعى لمحاولة الربط بين مجال التدريب ومجال الحياة الأسرية للتعرف على أثر الدورات التدريبية علي تحسين جودة الحياة الأسرية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

قد تسهم نتائج هذا البحث في تقديم توصيات لمؤسسات الأسرة والطفولة بدراسة لأهم المشاكل التي تواجه العاملين بها واحتياجاتهم التدريبية اللازمة لرفع كفاءتهم في العمل. يمكن أن تسهم نتائج البحث في الارتقاء بمستوى جودة الحياة الأسرية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة عن طريق التوجه لتقديم برامج تدريبية لرفع مستويات جودة الحياة.

يمكن الاستفادة من نتائج البحث في إعداد البرامج الإعلامية لأثراء الوعي بمفهوم التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية.

فروض البحث :

- ١- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التنمية المهنية بمحاورها (التطوير الذاتي- التطور المهني والاكاديمي- التطور التكنولوجي- التطور الاجتماعي) وجودة الحياة الأسرية بمحاورها(جودة الصحة الجسمية - جودة العلاقات الأسرية الاجتماعية - جودة الصحة النفسية - جودة الحالة الاقتصادية) لدى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث في التنمية المهنية بمحاوره وجودة الحياة الأسرية بمحاورها تبعاً لمتغيرات البحث (المحافظة - النوع).
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث في التنمية المهنية بمحاورها وجودة الحياة الأسرية بمحاورها تبعاً لمتغيرات البحث (عدد سنوات الخبرة- المستوى التعليمي - الدخل الشهري للأسرة).

الأسلوب البحثي

أولاً: المفاهيم الإجرائية للبحث

- **التنمية المهنية** : هي تدريب العاملين بمختلف مؤسسات الدولة وتنميتهم وتأهيلهم لمواجهة الحياة العملية من خلال تطوير الذات والتطوير المهني والاكاديمي في مجال العمل والتطوير التكنولوجي اللازم لمواكبة مستحدثات سوق العمل.
- **التطوير الذاتي**: يقصد به تأهيل وتطوير وتنمية القدرات والمهارات الذاتية للموظف بما يتيح له حسن استخدام موارده البشرية ويساعده على إدارة الوقت واتخاذ القرارات في مواجهة الحياة العملية ومستحدثات سوق العمل.
- **التطور المهني والأكاديمي**: يقصد به تأهيل وتطوير وتنمية قدرات ومهارات الموظف الخاصة بنمط العمل والأنشطة المرتبطة به وقدراته الأكاديمية في مجال التخصص لمواجهة الحياة العملية ومستحدثات سوق العمل واللازمة للتطوير المهني والأكاديمي في مجال التخصص العملي.
- **التطور التكنولوجي**: يقصد به تأهيل وتطوير وتنمية قدرات ومهارات الموظف التكنولوجية بما يتيح له حسن استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال عمله لمواكبة متطلبات العمل.
- **التطور الاجتماعي**: يقصد به تأهيل وتطوير وتنمية قدرات ومهارات الموظف على العمل الجماعي بما يدعم نمو وزيادة فاعلية العمل داخل المؤسسة.

- **جودة الحياة الأسرية:** هي الإدراك الحسي للفرد تجاه حياته الأسرية ومدى شعوره بالرضا والسعادة بحياته من الناحية الصحية والجسمية والعلاقات الأسرية والاجتماعية والصحة النفسية والحالة الاقتصادية.
- **جودة الصحة الجسمية:** جودة الحالة الصحية للموظف وأفراد أسرته وشعوره بالصحة والنشاط الجسمي وتأثيرها على أنشطته المختلفة.
- **جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية:** جودة حالة الموظف اجتماعيا وطبيعة علاقته بأفراد أسرته والزملاء في العمل.
- **جودة الصحة النفسية:** جودة الحالة النفسية للموظف ومقدار اتزانه الانفعالي وهدهوه النفسي والرضا عن الحياة والسعادة.
- **جودة الحالة الاقتصادية:** جودة حالة الموظف المادية وقدرة دخله المالي على إشباع حاجاته وأفراد أسرته.

ثانياً: "منهج البحث

يتبع البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يقوم على الدراسة العلمية للظواهر وتحليلها واستخلاص النتائج وأجراء المقارنات بينها (ذوقات عبيدات وآخرون، ٢٠١٤).

ثالثاً: حدود البحث

١- الحدود البشرية:

أ- شاملة البحث: تضمنت الشاملة جميع العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بمحافظة المنوفية والإسكندرية.

ب- عينة البحث: تم تطبيق أدوات البحث علي عينة من العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عددهم (٢٥٠)، وتم اختيارهم بطريقة عمدية غرضية وذلك بشرط الحصول على دورة تدريبية واحدة على الأقل.

٢- الحدود الزمنية: تم تطبيق أدوات البحث على العينة البشرية في الفترة من أول فبراير إلى آخر يوليو ٢٠١٩.

٣- الحدود المكانية: تم تطبيق أدوات البحث في عدد من مؤسسات الاسرة والطفولة بمحافظة المنوفية والاسكندرية ومنها (دور أيتام، ودور مسنين، شؤون اجتماعية، ومراكز المشورة، جمعيات تنمية المجتمع، مكاتب استشارات أسرية، وحضانات، ومدرسين رياض أطفال بالمدارس).

رابعاً: تصميم وبناء وتقنين أدوات البحث

استخدمت الباحثون عدة أدوات للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة للبحث وتشتمل على:

أولاً:- استمارة البيانات الأولية:

تم إعداد استمارة البيانات الأولية بهدف الحصول على بعض المعلومات عن العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث واشتملت هذه الاستمارة على بيانات عن المحافظة وتم تقسيمها الي محافظة المنوفية ومحافظة الاسكندرية، النوع تم تقسيمه إلى ذكر وأنثى، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل وتم تقسيمها إلى أربع فئات : أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة، من ١٥ سنة فأكثر، المستوى التعليمي وتم تقسيمه إلى أربع فئات دبلوم وما يعادلها، تعليم جامعي، ماجستير، دكتوراه، الدخل الشهري للأسرة: تم تقسيمه إلى ٥ فئات: من ١٢٠٠ إلى أقل من ٢٢٠٠، من ٢٢٠٠ إلى أقل من ٣٢٠٠، من ٣٢٠٠ إلى أقل من ٤٢٠٠، من ٤٢٠٠ إلى أقل من ٥٢٠٠، ٥٢٠٠ فأكثر، بالإضافة إلي ثلاث اسئلة عن أهم الدورات التدريبية التي حصل عليها العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة، وأهم المشاكل التدريبية التي تواجههم، والدورات التدريبية التي مازال العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة في حاجة إليها.

ثانياً:- استبيان التنمية المهنية

تم بناء الاستبيان بعد تحديد الهدف منه بوضع العبارات المناسبة التي تقيس هذا الهدف وتم وضعها في صورتها المبدئية طبقاً للتصور النظري ووفقاً للتعريف الإجرائي وبعد الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة والاطلاع على مقاييسها ومنها دراسة محمد محروس (٢٠٠٢)، دراسة (Fenwick,T(2004)، دراسة رشيدة الطاهر (٢٠٠٤)، دراسة حياة حري (٢٠٠٦)، دراسة سلامة حسين (٢٠٠٦)، دراسة إبراهيم الديب (٢٠٠٧)، دراسة بلال السكارنة (٢٠١١)، ويتضمن هذا الاستبيان في صورته الأولية (٤٤) عبارة مقسمة إلي أربعة محاور هي:-

❖ المحور الأول التطوير الذاتي :- ويتضمن هذا المحور ١١ عبارة، تم وضعها في ضوء

المفهوم الإجرائي لإعداد أدوات البحث تقيس مستوى التطوير الذاتي لدى المبحوثين في ضوء التنمية المهنية تجعل الفرد يطبق أفكاراً صحيحة في العمل، ومن حيث مدى مساهمة التنمية المهنية في اكتساب مهارات التعلم الذاتي، وان البرامج التدريبية تساعد على إدارة الوقت بطريقة أكثر فاعلية، وإلى العمل بجدية ومثابرة .

❖ **المحور الثاني التطور المهني والأكاديمي:-** ويتضمن هذا المحور ١٥ عبارة، تم وضعها في ضوء المفهوم الإجرائي لإعداد أدوات البحث تقيس مستوى التطور المهني والأكاديمي لدى المبحوثين في ضوء مدى مساعدة برامج التنمية المهنية على رفع مستوى الأداء المهني، والشعور بالانتماء والفخر للمهنة، ومدى مساهمة التنمية المهنية في الترقى وظيفيا.

❖ **المحور الثالث -:التطور التكنولوجي:-** ويتضمن هذا المحور ٩ عبارات، تم وضعها في ضوء المفهوم الإجرائي لإعداد أدوات البحث تقيس مستوى التطور التكنولوجي لدى المبحوثين في ضوء أن التنمية المهنية تجعل الفرد يتعامل بشكل صحيح مع المعدات الحديثة، ومدى مساعدة التنمية المهنية في توظيف التقنيات التكنولوجية المتطورة في ابتكار حلول للمشكلات البيئية المعاصرة.

❖ **المحور الرابع -:التطور الاجتماعي:-** ويتضمن هذا المحور ٩ عبارات، تم وضعها في ضوء المفهوم الإجرائي لإعداد أدوات البحث تقيس مستوى التطور الاجتماعي لدى المبحوثين في ضوء مدى مساعدة برامج التنمية المهنية على العمل الجماعي، وأن الكفاءة الإنتاجية زادت بالعمل الجماعي الناتج عن دورات التنمية المهنية.

وللتعرف على صدق محتوى الاستبيان تم عرضه في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من الأساتذة المتخصصين بلغ عددهم (١١) محكم من المتخصصين في الاقتصاد المنزلي وقد أقر المحكمون بصلاحيه الاستبيان بشكل عام بعد إجراء بعض التعديلات في ضوء ملاحظات وأراء السادة المحكمين ، حيث كان هناك اتفاق بين المحكمين علي أن عبارات الاستبيان تتصل بما يراد قياسه وتراوحت نسبة الاتفاق علي عبارات الاستبيان ما بين ٩٠،٩٠، ١٠٠، % كما جاءت نسبة اتفاق المحكمين على محاور الاستبيان ما بين ٩٠% : ١٠٠% في حين جاءت نسبة اتفاق المحكمين علي الاستبيان ككل بنسبة ٩٩.٥%، كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان والجدول التالي يوضح ذلك .

صدق الاتساق الداخلي لاستبيان التنمية المهنية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة:
جدول (١) معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور مع الدرجة الكلية لاستبيان
التنمية المهنية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة

م	المحور	عدد العبارات	معامل الارتباط مع الاستبيان
١	التطوير الذاتي	١١	٠.٧٧٦**
٢	التطور المهني والاكاديمي	١٥	٠.٨١٦**
٣	التطور التكنولوجي	٩	٠.٧٤٧**
٤	التطور الاجتماعي	٩	٠.٦٩٣**

**دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠١

يتبين من جدول (١) أن معاملات ارتباط الدرجة الكلية لمحاور استبيان التنمية المهنية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة مع الدرجة الكلية للاستبيان تراوحت ما بين ٠.٦٩٣ و ٠.٨١٦ وهي قيم دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١ مما يدل على تجانس المحاور مع الدرجة الكلية وصدق الاستبيان وقدرته علي قياس ما وضع لقياسه. وقد تم حساب ثبات الاستبيان بعدة طرق منها طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لجتمان وطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان وبراون والتي بلغت ٠.٧٠٢ - ٠.٧٤٩ - ٠.٧٥٢ علي الترتيب وهي قيم ثبات عالية تشير إلي ثبات الاستبيان وصلاحيته للاستخدام، وبذلك يكون الاستبيان في صورته النهائية يتكون من (٤٤) عبارة، تتحدد الاستجابة على هذه العبارات وفقاً لثلاثة اختيارات (دائماً-أحياناً-نادراً) وكانت العبارات بعضها يأخذ الاتجاه الإيجابي وعددها (٣٤) عبارة وبعضها يأخذ الاتجاه السلبي وعددها (١٠) عبارات على مقياس متصل (٣-٢-١) للعبارات الموجبة، (١-٢-٣) للعبارات السالبة، وبذلك تكون أكبر درجة يحصل عليها هي (١٣٢) درجة وأقل درجة يمكن الحصول عليها هي (٤٤) درجة وبذلك أمكن تحديد مستويات التنمية المهنية لدي العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة طبقاً لطريقة المدى الفعلي إلي ثلاث مستويات حيث كانت أعلى درجة مشاهدة علي الاستبيان ككل (١٣٢) وأقل درجة مشاهدة (٧٤) وبذلك تم حساب المستويات كالتالي :

المدى الفعلي = (أعلي درجة استجابة - أقل درجة استجابة)

$$\text{المدى الفعلي} = ١٣٢ - ٧٤ = ٥٨$$

طول الفئة = (المدى الفعلي / عدد المستويات)

$$\text{طول الفئة} = ١٩ = ٥٨ / ٣ = ١٩.٣$$

المستوى المنخفض = (٧٤ : ٩٢) درجة، المستوى المتوسط = (٩٣ : ١١٠) درجة ،

المستوى المرتفع = (١١١ : ١٣٢) درجة.

كما تم حساب مستويات جميع محاور الاستبيان بنفس طريقة المدى الفعلي والجدول التالي يوضح مستويات التنمية المهنية للمحاور والإجمالي طبقا لطريقة المدى الفعلي،

جدول (٢) مستويات عينة البحث علي استبيان التنمية المهنية طبقا لطريقة المدى الفعلي

الأبعاد	عدد العبارات	اعلى درجة مشاهدة	اقل درجة مشاهدة	مستويات المحاور تبعا للمدى الفعلي		
				منخفض	متوسط	مرتفع
التطوير الذاتي	١١	٣٣	١٥	(٢١ : ٢٦) درجة	(٢٧ : ٣٣) درجة	
التطور المهني والاكاديمي	١٥	٤٥	٢٠	(٢٠ : ٢٧) درجة	(٣٥ : ٢٨) درجة	
التطور التكنولوجي	٩	٢٧	١٢	(١٦ : ١٢) درجة	(٢١ : ٢٢) درجة	
التطور الاجتماعي	٩	٢٧	٩	(١٤ : ٩) درجة	(١٩ : ١٥) درجة	
الدرجة الكلية للاستبيان	٤٤	١٣٢	٧٤	(٩٢ : ٧٤) درجة	(١١٠ : ٩٣) درجة	

ثالثا: استبيان جوده الحياة الأسرية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة

تم بناء الاستبيان بعد تحديد الهدف منه بوضع العبارات المناسبة التي تقيس هذا الهدف وتم وضعها في صورتها المبدئية طبقا للتصور النظري للبحث ووفقا للتعريف الإجرائي وبعد الاطلاع علي البحوث والدراسات السابقة والاطلاع علي مقاييسها ومنها دراسة محمد عثمان(٢٠٠١)، دراسة حسام عزب(٢٠٠٣)، دراسة هدى خليفة(٢٠٠٤)، دراسة اشرف عبد القادر(٢٠٠٥)، دراسة صلاح عراقي ومصطفى مظلوم(٢٠٠٥)، دراسة سحر علام(٢٠١٢)، وقد تم إعداد الاستبيان في صورته الأولى يتكون من (٤٧) عبارة مقسمة إلي أربعة محاور كما يلي:

المحور الأول:-جودة الصحة الجسمية ويتكون من (١٢) عبارة تم وضعها في ضوء المفهوم

الإجرائي لأعداد أدوات البحث تقيس مدى جودة الصحة الجسمية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة من حيث إصابة أحد أفراد الأسرة بمرض مزمن، الشعور بالتعب من اقل مجهود بدني، الشعور بحالة من النشاط الجسمي، الحصول على رعاية صحية متكاملة من خلال التامين الصحي بالعمل، القيام بالأنشطة الحياتية المختلفة التي تتطلب مجهود بدني شاق .

المحور الثاني:- جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية ويتكون من ١٣ عبارة تم وضعها في ضوء المفهوم الإجرائي لأعداد أدوات البحث تقيس مدى جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة من حيث التمتع بالاستقرار مع الزوج والأولاد، التمتع بعلاقات طيبة مع الزملاء في العمل، الاجتماع مع أفراد الأسرة لمشاهدة البرامج التلفزيونية، التمكن من مواجهة المشكلات الأسرية وحلها، المساندة في وقت الأزمات.

المحور الثالث:- جودة الصحة النفسية ويتكون من ١٠ عبارات تم وضعها في ضوء المفهوم الإجرائي لأعداد أدوات البحث تقيس مدى جودة الصحة النفسية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة من حيث يسود جو من الحزن والكآبة على محيط الأسرة، تسود الراحة النفسية في الحياة، الشعور بالاطمئنان بين أفراد الأسرة، الشعور بالحب والود، التنفيث عن الغضب علي المقربين .

المحور الرابع:- جودة الحالة الاقتصادية ويتكون من ١٢ عبارة تم وضعها في ضوء المفهوم الإجرائي لأعداد أدوات البحث تقيس مدى جودة الحالة الاقتصادية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة من حيث الامكانيات المادية لا تكفي للترفيه والتنزه، التنازل عن الاحتياجات والمتطلبات الفردية نتيجة نقص الدخل، الاستدانة آخر الشهر، إشباع كافة احتياجات الأسرة المادية، تحقيق مستوى من الرفاهية في العيش وللتعرف علي صدق محتوى الاستبيان تم عرضه في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من الأساتذة المتخصصين (١١محكم) من المتخصصين في الاقتصاد المنزلي وقد أقر المحكمون بصلاحية الاستبيان بشكل عام بعد إجراء بعض التعديلات في ضوء ملاحظات وأراء السادة المحكمين، حيث كان هناك اتفاق بين المحكمين علي أن عبارات الاستبيان تتصل بما يراد قياسه وتراوحت نسبة الاتفاق علي عبارات الاستبيان ما بين ٩٠%، ١٠٠% في حين جاءت نسبة الاتفاق على محاور الاستبيان تتراوح بين ٩٠%: ٩٥% كما جاءت نسبة اتفاق المحكمين علي الاستبيان ككل ٩٦.٥%، كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور مع الدرجة الكلية لاسْتبْتِيان جودة الحياة الأسرية

م	المحور	عدد العبارات	معامل الارتباط مع الاستبيان
١	جودة الصحة الجسمية	١١	**٠.٦٣٣
٢	جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية	١٢	**٠.٧٨٦
٣	جودة الصحة النفسية	٨	**٠.٦٠٤
٤	جودة الحالة الاقتصادية	١٢	**٠.٦٠٣

** دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠١

يتضح من جدول (٣) أن معاملات الارتباط تراوحت ما بين ٠.٦٠٣ و ٠.٧٨٦ وهي دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١ مما يدل على تجانس محاور الاستبيان وصدق الاستبيان وقدرته علي قياس ما وضع لقياسه كما تم حساب ثبات الاستبيان، بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لجتمان وسبيرمان وبراون والتي بلغت ٠.٧٢٩ ٠.٦٩٢ ٠.٦٩٤ علي الترتيب وهي قيم ثبات عالية تشير إلي ثبات الاستبيان وصلاحيته للاستخدام، وبذلك يكون الاستبيان قد أصبح في صورته النهائية يشتمل على (٤٣) عبارة وتتحدد لاستجابة على هذه العبارات وفقاً لثلاثة اختيارات (دائماً-أحياناً-نادراً) وكانت العبارات بعضها يأخذ الاتجاه الإيجابي وعددها (٣١) عبارة وبعضها يأخذ الاتجاه السلبي وعددها (١٢) عبارة على مقياس متصل (٣-٢-١) للعبارات الموجبة، (١-٢-٣) للعبارات السالبة، وبالتالي تكون أعلى درجة مشاهده يحصل عليها المبحوث هي (١٢٩) درجة وأقل درجة مشاهده هي (٤٣) درجة، وبذلك أمكن تحديد مستويات جودة الحياة الأسرية طبقاً لطريقة المدى الفعلي إلي ثلاث مستويات حيث كانت أعلى درجة مشاهدة علي الاستبيان ككل (١٢٩) وأقل درجة مشاهدة (٧٥) وبذلك تم حساب المستويات كالتالي :

المدى الفعلي=(أعلي درجة استجابة-أقل درجه استجابة)

المدى الفعلي = ١٢٩ - ٧٥ = ٥٤

طول الفئة=(المدى الفعلي / عدد المستويات)

طول الفئة= ٥٤ / ٣ = ١٨

المستوى المنخفض=(٧٥ : ٩٢) درجة ،المستوى المتوسط=(٩٣ : ١٠٩) درجة

المستوى المرتفع=(١١٠ : ١٢٩) درجة

كما تم حساب مستويات جميع محاور الاستبيان بنفس طريقة المدى الفعلي والجدول التالي يوضح مستويات جودة الحياة الأسرية للمحاور والإجمالي طبقاً لطريقة المدى الفعلي .
جدول(٤) مستويات عينة البحث علي جودة الحياة الأسرية بمحاورها طبقاً لطريقة المدى الفعلي

الأبعاد	عدد العبارات	اعلى درجة مشاهدة	اقل درجة مشاهدة	مستويات المحاور تبعا للمدى الفعلي		
				منخفض	متوسط	مرتفع
جودة الصحة الجسمية	١١	٣٣	١٧	(٢١ : ١٧) درجة	(٢٥ : ٢٢) درجة	(٣٣ : ٢٦) درجة
جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية	١٢	٣٦	١٩	(٢٤ : ١٩) درجة	(٢٩ : ٢٥) درجة	(٣٦ : ٣٠) درجة
جودة الصحة النفسية	٨	٢٤	١٤	(١٦ : ١٤) درجة	(١٨ : ١٧) درجة	(٢٣ : ١٩) درجة
جودة الحالة الاقتصادية	١٢	٣٦	١٥	(٢١ : ١٥) درجة	(٢٧ : ٢٢) درجة	(٣٦ : ٢٨) درجة
الدرجة الكلية للاستبيان	٤٣	١٢٩	٧٥	(٩٢ : ٧٥) درجة	(١٠٩ : ٩٣) درجة	(١٢٩ : ١١٠) درجة

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث :

قامت الباحثة بإجراء التحليل الإحصائي لبيانات هذه البحث وذلك باستخدام برنامج SPSS for windows الإصدار ٢١، والمعروف اختصاراً بحزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for social science:

وقد تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية :

- ١- التكرارات البسيطة والنسب المئوية .
- ٢- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية .
- ٣- معامل ارتباط بيرسون ومعامل ارتباط الفا كرونباخ و التجزئة النصفية لجتمان وسبيرمان براون لحساب الصدق والثبات للأدوات .
- ٤- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient لبحث شدة واتجاه العلاقة الارتباطية بين التنمية المهنية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بمحاورها وجودة الحياة الأسرية بمحاورها .
- ٥- اختبار "T, Test" في التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية تبعا لمتغيرات (المحافظة، النوع) .
- ٦- تحليل التباين ذي البعد الواحد One Way Analysis of Variance ANOVA لبحث

الفروق بين متوسطات درجات المبحوثين في التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية بمحاورهم وفقا لمتغيرات الدراسة (عدد سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، فئات الدخل الشهري للأسرة).
٧-الاختبارات البعدية Post Hoc Tests بطريقة معامل L.S.D لمعرفة اقل فروق معنوية في التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية بمحاورهم وفقا لمتغيرات الدراسة (السن، المستوى التعليمي، فئات الدخل الشهري للأسرة) والذي يؤكد تحليل التباين على وجود فروق بينهم.

نتائج البحث:

أولاً: نتائج وصف عينة البحث وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية

جدول (٥) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية

$$n=250$$

المحافظة	العدد	%	الدخل	العدد	%	سنوات الخبرة	العدد	%	المستوى التعليمي	العدد	%
المنوفية	١٤٧	٥٨.٨	من ١٢٠٠ إلى ٢٢٠٠	١٤٤	٥٧.٦	أقل من ٥ سنوات	٥٤	٢١.٦	دبلوم	١٥	٦
الإسكندرية	١٠٣	٤١.٢	من ٢٢٠٠ إلى ٣٢٠٠	٥٥	٢٢	من ٥ : أقل من ١٠	٥٠	٢٠	فوق المتوسط	٣	١.٢
النوع	العدد	%	من ٣٢٠٠ إلى ٤٢٠٠	٩	٣.٦	من ١٠ : أقل من ١٥	١٠٦	٤٢.٤	تعليم جامعي	١٤٥	٥٨
انثى	١٨٤	٧٣.٦	من ٤٢٠٠ إلى ٥٢٠٠	٧	٢.٨	من ١٥ فأكثر	٤٠	١٦	ماجستير	٣٦	١٤.٤
ذكر	٦٦	٢٦.٤	٥٢٠٠ فأكثر	٣٥	١٤				دكتوراه	٥١	٢٠.٤

يتضح من نتائج جدول (٥) المحافظة:- أن نسبة سكان المنوفية ٥٨.٨% من إجمالي عينة البحث، وبلغت نسبة سكان الإسكندرية ٤١.٢%، النوع:- كما يتبين من الجدول أن هناك ٧٣.٦% من عينة البحث كانت لإناث مقابل ٢٦.٤% من عينة البحث كانت من الذكور، الدخل: يتبين من الجدول أن ٥٧.٦% من عينة البحث ذو دخل من ١٢٠٠ إلى ٢٢٠٠، وأن ٢٢% من أسر عينة البحث ذوى دخل من ٢٢٠٠ إلى أقل من ٣٢٠٠، ويليها ١٤% لفئة الدخل من ٥٢٠٠ فأكثر، في حين كانت أقل نسبة من عينة البحث تقع في فئة الدخل من ٤٢٠٠ إلى ٥٢٠٠ بنسبة ٢.٨%. عدد سنوات الخبرة: كما تشير نتائج الجدول أن ٢١.٦% من أفراد عينة البحث خبرتهم أقل من ٥ سنوات، ٢٠% لمن كانت خبرتهم من ٥ : أقل من ١٠ سنوات، ٤٢.٤% لمن تراوحت خبرتهم من ١٠ : أقل من ١٥ سنة، نسبة ١٦% ١٥ سنة فأكثر.،

المستوى التعليمي: ويتبين من الجدول أن النسبة الأعلى من عينة البحث حاصلين على تعليم جامعي بنسبة ٥٨% ويليهما الحاصلين على دكتوراه ٢٠.٤%، وجاءت أقل نسبة للحاصلين علي تعليم فوق متوسط بنسبة ١.٢%.

ثانياً: - نتائج وصف استجابات عينة البحث علي الأسئلة الوصفية للبحث

جدول (٦) التوزيع النسبي لعينة البحث علي الاسئلة الوصفية للبحث

ك	%	أسماء الدورات التي مازلت في حاجة اليها	ك	%	أهم المشاكل التي تواجه العاملين أثناء التدريب	ك	%	أسماء الدورات التدريبية الحاصل عليها العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة
١٥	٦	دورات خاصة بالحاسب الآلي	٧٢	١٨	أوقات التدريب	٢٠	١٤.٨	دورات خاصة بالحاسب الآلي
٣٠	١٥	دورات خاصة بالأيتام	٥٦	١٤	مكان التدريب	٢٢	٧.٦	دورات خاصة بالأيتام
٤٨	٢٠	دورات خاصة بالمسنين	٦	١٠	كفاءة المدربين	١٣	٧.٢	دورات خاصة بالمسنين
٩	٣.٦	دورات القيادة	٧	٢٦	قلة البدلات	٦	٩.٦	دورات القيادة
٨٨	٤٥	دورات خاصة بالشؤون الاجتماعية	٢٧	١٢	الإمكانيات	٤٢	٤٣.٤	دورات خاصة بالشؤون الاجتماعية
٥٣	٢٧	دورات خاصة بالمدرسين	١	.٤	لا يوجد	٢٨	٢٣.٢	دورات خاصة بالمدرسين
٨	٣.٢	دورات تنمية بشرية				١٢	٤.٨	دورات تنمية بشرية

يتضح من نتائج جدول(٦) أن من أهم الدورات التدريبية الحاصل عليها العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث كانت: أن ٤٣.٤% من عينة البحث حصلوا على دورات تدريبية خاصة بالشؤون الاجتماعية وهي(الأسرة والطفولة، الجمعيات الأهلية، الدفاع الاجتماعي، الضمان الاجتماعي، دور الرعاية، دورات تدريبية في مجال القانون، رعاية اجتماعية، شؤون قانونية، طبيعة العمل بالشؤون الاجتماعية، تظلمات تكافل وكرامة، تفتيش مالي وأداري، تكافل اجتماعي، تكافل وكرامه، فساد أداري)، وأن ٢٣.٢% من عينة البحث حصلوا على دورات تدريبية خاصة بالمدرسين وهي(إدارة مدرسية، السبورة التفاعلية، القرائية، المعلمون أولاً، المنهج الجديد، Tot، صياغة الأهداف، تكنولوجيا التعليم، لغة إنجليزية)، وأن ١٤.٨% حصلوا على دورات التدريبية في الحاسب الآلي وهي(٣، mce، icdl، الجرافيك، حاسب الآلي)، ٩.٦% حاصلين على دورات قيادة وهي(إدارة وقيادة، إعداد القادة، القيادات الإدارية)، ٧.٦% حصلوا على دورات خاصة بالأيتام وهي(أسرة بديلة، الأسرة والطفولة، التعامل مع

المشردين، تنمية دور الأيتام، حقوق المشردين، رعاية الأيتام، طفولة وأمومة)، ٧.٢% دورات خاصة بالمسنين وهي (حقوق المسنين، دور الرعاية، رعاية ذوى الاحتياجات، رفيق المسن، رعاية كبار السن)، ٤.٨% دورات خاصة بالتنمية البشرية كما تشير نتائج الجدول إلي أن من أهم الدورات التي ما زال العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة في حاجة إليها هي: ٤٥% من عينة البحث يحتاجوا دورات خاصة بالشؤون الاجتماعية وهي (الأسرة والطفولة، الجمعيات الأهلية، الدفاع الاجتماعي، الضمان الاجتماعي، دور الرعاية، دورات تدريبية في مجال القانون، رعاية اجتماعية، شؤون قانونية، طبيعة العمل بالشؤون الاجتماعية، تظلمات تكافل وكرامة، تفتيش مالي وإداري، تكافل اجتماعي، تكافل وكرامة، فساد أداري، وأن ٢٧% يحتاجوا دورات تدريبية خاصة بالمدرسين وهي (إدارة مدرسية، السبورة التفاعلية، القرائية، المعلمون أولاء، المنهج الجديد، Tot، صياغة الأهداف، تكنولوجيا التعليم، لغة إنجليزية)، وأن ٢٠% يحتاجوا دورات خاصة بالمسنين وهي (حقوق المسنين، دور الرعاية، رعاية ذوى الاحتياجات، رفيق المسن، رعاية كبار السن)، وأن ٦% يحتاجوا دورات حاسب الألى وهي (icdl,mce,ic3، الجرافيك، حاسب الألى)، وأن ١٥% يحتاجوا إلي دورات خاصة بالأيتام وهي (أسرة بديلة، الأسرة والطفولة، التعامل مع المشردين، تنمية دور الأيتام، حقوق المشردين، رعاية الأيتام، طفولة وأمومة)، ٣.٦% يحتاجوا دورات قيادة وهي (إدارة وقيادة، إعداد القادة، القيادات الإدارية)، ٣.٢% يحتاجوا دورات خاصة بالتنمية البشرية. المشاكل التي تواجه العاملين أثناء التدريب: كما يتبين من الجدول أن هناك ٢٦% من عينة البحث يعانون من مشكلة ضعف البدلات، ١٨% لديهم مشكلة مع أوقات التدريب مثل (زيادة مدة التدريب، عدم مناسبة أوقاته مع ساعات العمل)، ١٤% للمشكلات الخاصة أماكن التدريب مثل (بعد المكان، صعوبة المواصلات)، ١٢% لمشكلات الإمكانيات (سوء القاعات، عدم القدرة على التعامل مع جهاز الكمبيوتر بفاعلية)، ١.٦% مشكلات خاصة بكفاءة المدربين (قلة خبرة ومستوى من يقوم بالتدريب)، ٤. % ترى أنه لا يوجد مشاكل.

ثالثاً: نتائج وصف مستويات عينة البحث علي متغيرات التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة :

جدول (٧) التوزيع النسبي لمستويات عينة البحث وفقاً للتنمية المهنية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بمحاورها ن=٢٥٠

المرتفع		المتوسط		المنخفض		المستويات المحاور
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٣٦.٤	٩١	٥٨	١٤٥	٥.٦	١٤	التطوير الذاتي
٤٨	١٢٠	٥٠	١٢٥	٢	٥	التطور المهني والأكاديمي
٣١.٦	٧٩	٣٢	٨٠	٣٦.٤	٩١	التطور التكنولوجي
٣٥.٦	٨٩	٥٩.٦	١٤٩	٤.٨	١٢	التطور الاجتماعي
٢٨.٨	٧٢	٣٩.٦	٩٩	٣١.٦	٧٩	الدرجة الكلية للتنمية المهنية

يتضح من جدول (٧) أن النسبة الأعلى من العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث لديها مستوى متوسط في كل من (التطوير الذاتي، التطور المهني والأكاديمي، التطور الاجتماعي، الدرجة الكلية للتنمية المهنية) وذلك بنسبة ٥٨، ٥٠، ٥٩.٦، ٣٩.٦ % علي الترتيب في حين أن هناك ٣٦.٤ % من أفراد عينة البحث لديهم مستوى منخفض في التطور التكنولوجي و هذا يشير إلى أن عينة البحث ما زالت في الاحتياج إلى برامج لرفع مستويات التنمية البشرية بما يتسق مع نتائج الجدول (٦) الذي أشار إلى أن عينة البحث في احتياج إلى العديد والمزيد من الدورات التدريبية لرفع مستويات التنمية المهنية لديها.

- توزيع مستويات عينة البحث علي استبيان جودة الحياة الاسرية للعاملين بمؤسسات

الاسرة والطفولة بمحاورها

جدول(٨)التوزيع النسبي لمستويات عينة البحث وفقاً لجودة الحياة الاسرية للعاملين

بمؤسسات الأسرة والطفولة بمحاورها ن=٢٥٠

المرتفع		المتوسط		المنخفض		مستويات المحاور
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٤٤	١١	٤٨.٤	١٢١	٧.٦	١٩	جودة الصحة الجسمية
٧٥.٢	١٨	٢٠	٥٠	٤,٨	١٢	جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية
٥٣.٦	١٣	٣٨	٩٥	٨.٤	٢١	جودة الصحة النفسية
١٩.٦	٤٩	٧١.٢	١٧٨	٩.٢	٢٣	جودة الحالة الاقتصادية
٢٦	٦٥	٦٤.٤	١٦١	٩.٦	٢٤	الدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية

بينت نتائج جدول (٨) أن النسبة الأعلى من العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث لديهم مستوى متوسط في كل من (جودة الصحة الجسمية - جودة الحالة الاقتصادية - والدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية) وذلك بنسبة ٤٨.٤، ٧١.٢، ٦٤.٤ % علي الترتيب، وكانت مرتفعة في (جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية _ وجودة الحالة الصحية النفسية) وذلك بنسبة ٧٥.٢، ٥٣.٦ % علي الترتيب مما يؤكد على أهمية السعي للوصول إلى المستوى المرتفع في جميع مجالات جودة الحياة من خلال تدريب ورفع مستوى جودة حياة لدى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة لأن الأسرة هي أساس بناء المجتمع.

رابعاً: النتائج في ضوء فروض البحث

الفرض الأول ينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التنمية المهنية بمحاورها (التطوير الذاتي-التطور المهني والاكاديمي -التطور التكنولوجي-التطور الاجتماعي) وجودة الحياة الأسرية بمحاورها (جودة الصحة الجسمية-جودة الحالة النفسية- جودة الحالة الاقتصادية- جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية) لدى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث.

ولتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لدلالة علي وجود العلاقة ارتباطية بين التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية بمحاورهما

جدول (٩) معامل ارتباط بيرسون بين التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية للعاملين

بمؤسسات الأسرة والطفولة في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية

الدرجة الكلية للتنمية المهنية	التطور الاجتماعي	التطور التكنولوجي	التطور المهني والاكاديمي	التطوير الذاتي	التنمية المهنية جودة الحياة الأسرية
**٠.٣٦٦	**٠.٣٢٦	**٠.٣٣١	**٠.٢١٦	**٠.٣٠٨	جودة الصحة الجسمية
**٠.٤٩٩	**٠.٤٧٦	**٠.٤٩٦	**٠.٣٤٦	**٠.٤٣٧	جودة العلاقات الأسرية
**٠.٥١٣	**٠.٤٦٧	**٠.٥٢٢	**٠.٣٣٦	**٠.٤٦٤	جودة الصحة النفسية
**٠.١٩٣	**٠.١٩٨	**٠.١٤٨	**٠.١٥٧	**٠.١٨٠	جودة الحالة الاقتصادية
**٠.٥٧٠	**٠.٥٤٤	**٠.٥٥١	**٠.٣٩٥	**٠.٥١٣	الدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية

** دالة عند مستوي معنوية ٠.٠١

توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التنمية المهنية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة ومحاورها (التطوير الذاتي، التطور المهني والأكاديمي، التطور التكنولوجي، التطور الاجتماعي، الدرجة الكلية للتنمية المهنية) وجودة الحياة الأسرية بمحاورها (الصحة الجسمية- العلاقات الأسرية والاجتماعية- الصحة النفسية- الحالة الاقتصادية-الدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية) عند مستوي دلالة (٠.٠١) أي أنه كلما حصل العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة علي دورات في التنمية المهنية كلما أدى ذلك لتحسن جودة الحياة الأسرية.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة فهد السعدون (٢٠١٣) في وجود علاقة ارتباطية بين البرامج التدريبية التي يحصل عليها العاملين وتحسين الاداء العام لهم .

وبذلك يكون الفرض الأول قد تحقق كليا.

الفرض الثاني: ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث في التنمية المهنية بمحاوره وجودة الحياة الأسرية بمحاورها تبعاً لمتغيرات البحث (المحافظة- النوع)".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) (Independent-T-Test) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث في التنمية المهنية بمحاوره وجودة الحياة الأسرية بمحاورها .

١/٢- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث في التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية ومحاورها تبعاً لمتغير المحافظة.

جدول (١٠) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة في التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية ومحاورهما تبعاً لمتغير المحافظة.

المتغيرات	المجموعات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	الدلالة
التطوير الذاتي	المنوفية	١٠٣	٢٦.٧٣	٣.٧٩	٢.٢٦	٤.٩٧	دالة*
	الإسكندرية	١٤٧	٢٤.٤٧	٣.٣٤			
التطور المهني والأكاديمي	المنوفية	١٠٣	٣٦.٧٧	٤.٦٨	١.٤٣	٢.٦٦	دالة*
	الإسكندرية	١٤٧	٣٥.٣٣	٣.٨٢			
التطور التكنولوجي	المنوفية	١٠٣	٢١.٥٤	٣.٩٥	٣.٧٢	٦.٩٧	دالة*
	الإسكندرية	١٤٧	١٧.٨٢	٤.٢٩			
التطور الاجتماعي	المنوفية	١٠٣	٢١.٩٥	٣.٥٥	٢.١١	٤.٩٧	دالة*
	الإسكندرية	١٤٧	١٩.٨٤	٣.١٣			
الدرجة الكلية للتنمية المهنية	المنوفية	١٠٣	١٠٦.٩٩	١٤.٠٥	٩.٥٣	٥.٦٣	دالة*
	الإسكندرية	١٤٧	٩٧.٤٦	١٢.٥١			
جودة الصحة الجسمية	المنوفية	١٠٣	٢٣.٦٣	٢.٢٨	٠.٩٢-	٣.٣٠-	دالة*
	الإسكندرية	١٤٧	٢٤.٥٥	٢.١٣			
جودة العلاقات الأسرية	المنوفية	١٠٣	٣١.١٥	٣.٥٠	١.٥٨-	٣.٨٠-	دالة*
	الإسكندرية	١٤٧	٣٢.٧٣	٣.٠٤			
جودة الصحة النفسية	المنوفية	١٠٣	١٩	٢.٠٦	٠.٩٩-	٣.٨٠-	دالة*
	الإسكندرية	١٤٧	٢٠	٢.٠٣			
جودة الحالة الاقتصادية	المنوفية	١٠٣	٢٣.٩٥	٣.٠٩	٠.٦٣-	١.٦٠-	غير دالة
	الإسكندرية	١٤٧	٢٤.٥٩	٣.٠٩			
الدرجة الكلية لجودة الحياة	المنوفية	١٠٣	٩٧.٧٥	٧.٠٢	٤.١٣-	٤.٦٨-	دالة*
	الإسكندرية	١٤٧	١٠	٦.٧			

* دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥

تبين نتائج جدول (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة في التنمية المهنية ومحاورها (التطوير الذاتي والتطور المهني والأكاديمي والتطور التكنولوجي والتطور الاجتماعي) في الدرجة الكلية للتنمية المهنية تبعاً لمتغير المحافظة حيث بلغت قيمة (ت) (٤.٩٧، ٢.٦٦، ٤.٩٧، ٥.٦٣، ٦.٩٧) على التوالي وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥ لصالح العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة في محافظة المنوفية وقد يرجع ذلك إلى قرب أماكن التدريب من العاملين وانخفاض تكلفة الانتقال

إلى أماكن التدريب مما يظهر الفاعلية الكبيرة للعديد من الدورات التدريبية في محافظة المنوفية. وتختلف هذه النتائج مع دراسة شمسة الجهوري (٢٠١٣) حيث أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التطور المهني تبعاً لمتغير المحافظة.

كما تبين من نتائج الجدول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة في جودة الحياة الأسرية ومحاورها (جودة الصحة الجسمية وجودة العلاقات الأسرية والاجتماعية وجودة الصحة النفسية) في الدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية تبعاً لمتغير المحافظة حيث بلغت قيمة (ت) (٣.٣٠-، ٣.٨٠-، ٣.٨٠-، ٤.٦٨-) علي التوالي وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ لصالح العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة بمحافظة الإسكندرية. وقد يرجع السبب في ذلك إلي أن عينة الدراسة من الإسكندرية تتوفر لهم جميع الخدمات المختلفة للحياة بشكل أكبر وأوسع مما يجعل هناك سهولة في الحياة وهذا ينعكس على جودة الحياة بالنسبة اليهم.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الموظفين في جودة الحالة الاقتصادية تبعاً لمتغير المحافظة حيث بلغت قيمة (ت) (-١.٦٠) وهي قيمة غير دالة إحصائياً وقد يرجع ذلك إلى أن مستوى المرتبات متساوي بالنسبة للعاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة في جميع المحافظات .

وأشارت هدى خليفة (٢٠٠٤) إلي أن جودة الحياة تختلف تبعاً لمكان السكن حيث يؤثر علي نظر كل فرد لمعنى ومكونات الحياة وعلي ادراكه وتقييمه لهذه الحياة. وتختلف هذه النتائج مع دراسة ايمان شاهين (٢٠١١) حيث أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في جودة الحياة تبعاً للريفيات والحضرية.

٢/٢ توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث في كلا من التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية تبعاً لمتغير النوع. جدول (١١) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة في التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية بمحاورهما تبعاً لمتغير النوع.

المتغيرات	المجموعات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	الدلالة
التطوير الذاتي	ذكر	٦٦	٢٥.٤١	٣.٦٢	٠.٠١	٠.٠٢	غير دالة
	أنثى	١٨٤	٢٥.٤٠	٣.٧٤			
التطور المهني والأكاديمي	ذكر	٦٦	٣٦.٧٠	٣.٧١	٠.٣١-	٠.٥١-	غير دالة
	أنثى	١٨٤	٣٦	٤.٤٣			
التطور التكنولوجي	ذكر	٦٦	٢٠.٠٥	٤.٤٢	٠.٩٤	١.٤٤	غير دالة
	أنثى	١٨٤	١٩.١١	٤.٥٦			
التطور الاجتماعي	ذكر	٦٦	٢١.١١	٣.٢٤	٠.٥٤	١.٠٩	غير دالة
	أنثى	١٨٤	٢٠.٥٧	٣.٥٤			
الدرجة الكلية للتنمية المهنية	ذكر	٦٦	١٠٢.٢٦	١٣.١٧	١.١٨	٠.٥٩	غير دالة
	أنثى	١٨٤	١٠١.٠٨	١٤.٢٥			
جودة الصحة الجسمية	ذكر	٦٦	٢٤.٤٩	٢.١٤	٠.٤٣	١.٣٤	غير دالة
	أنثى	١٨٤	٢٤.٠٦	٢.٢٤			
جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية	ذكر	٦٦	٣١.٩٢	٢.٦٧	٠.٢٢-	٠.٤٥-	غير دالة
	أنثى	١٨٤	٣٢.١٤	٣.٥٣			
جودة الصحة النفسية	ذكر	٦٦	١٩.٧٢	١.٨٨	٠.١٨	٠.٥٩١	غير دالة
	أنثى	١٨٤	١٩.٥٥	٢.١٨			
جودة الحالة الاقتصادية	ذكر	٦٦	٢٤.٣٣	٢.٥٦	٠.٠١	٠.٠٣	غير دالة
	أنثى	١٨٤	٢٤.٣٢	٣.٢٨			
الدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية	ذكر	٦٦	١٠٠.٥٧	٥.٣١	٠.٤٠	٠.٣٩	غير دالة
	أنثى	٨٤	١٠٠.٠٧	٧.٧١			

تبين نتائج جدول (١١) ما يلي:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة في التنمية المهنية ومحاورها (التطوير الذاتي والتطوير المهني والأكاديمي والتطور التكنولوجي والتطور الاجتماعي) وفي الدرجة الكلية للتنمية المهنية تبعاً لمتغير النوع حيث بلغت قيمة (ت) (٠.٠٢، ٠.٥١، ١.٤٤، ١.٠٩، ٠.٥٩) علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائياً.

وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن عينة البحث سواء إن كانت من الذكور أو الإناث يتأثروا ببرامج التنمية المهنية المقدمة إليهم بنفس المقدار .

وتتفق هذه النتائج مع دراسة ماهر البحراني (٢٠١٤) التي أشارت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الدورات التدريبية تبعاً للنوع. في حين تختلف هذه النتائج مع دراسة محمد الشريف (٢٠٠٦) التي أشارت نتائجها لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الدورات التدريبية تبعاً للنوع.

كما تبين من نتائج الجدول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة في جودة الحياة الأسرية ومحاورها (جودة الصحة الجسمية وجودة العلاقات الأسرية والاجتماعية وجودة الصحة النفسية وجودة الحالة الاقتصادية) وفي الدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية تبعاً لمتغير النوع حيث بلغت قيمة (ت) (١.٣٤، -٠.٤٥، ٠.٥٩١، ٠.٠٣، ٠.٣٩) علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائياً ويرجع ذلك إلى أن الشعور بجودة الحياة وتحقيقها ثابت لدى الذكور والإناث.

وتتفق النتيجة مع دراسة مريم شيخي (٢٠١٤) ودراسة كريمة بحرة (٢٠١٤) ودراسة خنساء الكرخي (٢٠١١) ودراسة هبة السيد (٢٠١٣) التي كان من أهم نتائجهم عدم وجود فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة تبعاً للنوع.

وتختلف هذه النتائج مع دراسة أحمد عبد الخالق (٢٠١٣) ودراسة altinok,v(2011) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة تبعاً للنوع. كما تختلف مع نتائج دراسة يحي النجار وعبد الرؤوف الطلاع (٢٠١٣) ودراسة نجلاء النشار (٢٠١٥) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة النفسية والاجتماعية تبعاً لمتغير النوع لصالح الذكور.

وبذلك يكون قد ثبت صحة الفرض الثاني جزئياً .

الفرض الثالث :

٣- ينص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث في كلا من التنمية المهنية بمحاورها وجودة الحياة الأسرية بمحاورها تبعاً لمتغيرات البحث (عدد سنوات الخبرة- المستوى التعليمي - الدخل الشهري).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين ذي البعد الواحد Analysis of Variance ANOVA One Way لدراسة الفروق بين متوسطات درجات العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث في كل من التنمية المهنية بمحاورها وجودة الحياة الأسرية بمحاورها تبعاً لمتغيرات البحث (عدد سنوات الخبرة- المستوى التعليمي - الدخل الشهري) كما يلي.

٣-١-١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث في كلا من التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية ومحورهما تبعاً لعدد سنوات الخبرة

جدول (١٢) تحليل التباين أحادي الاتجاه بين العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث في كلا من التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية ومحاورهما تبعاً لعدد سنوات الخبرة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
التطوير الذاتي	بين المجموعات	٦٤٢.٢٦	٣	٢١٤.٠٩	١٩.٠١	دالة **
	داخل المجموعات	٢٧٦٩.٧٤	٢٤٦	١١.٢٦		
	المجموع	٣٤١٢	٢٤٩			
التطور المهني والأكاديمي	بين المجموعات	٢٠٤.٩٨	٣	٦٨.٣٣	٣.٩٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٤٢٨٠.٥٨	٢٤٦	١٧.٤٠		
	المجموع	٤٤٨٥.٥٦	٢٤٩			
التطور التكنولوجي	بين المجموعات	٢١٠.٦٢١	٣	٧٠.٢٠٧	٥٧.٤٣	دالة **
	داخل المجموعات	٣٠٠٧.١١	٢٤٦	١٢.٢٢		
	المجموع	٥١٣٣.٣٢	٢٤٩			
التطور الاجتماعي	بين المجموعات	٦٧٤.٨٦	٣	٢٢٤.٩٥	٢٣.٩٥	دالة **
	داخل المجموعات	٢٣١٠.٨٣	٢٤٦	٩.٣٩		
	المجموع	٢٩٨٥.٦٨	٢٤٩			
الدرجة الكلية للتنمية المهنية	بين المجموعات	١١٣٨٧.٧٨	٣	٣٧٩٥.٩٣	٢٥.١٧	دالة **
	داخل المجموعات	٣٧٠٩٥.٥٩	٢٤٦	١٥٠.٧٩		
	المجموع	٤٨٤٨٣.٣٦	٢٤٩			
جودة الصحة الجسمية	بين المجموعات	٥٤.٧٣	٣	١٨.٢٤	٣.٨٤	دالة *
	داخل المجموعات	١١٦٦.٨٧	٢٤٦	٤.٧٤		
	المجموع	١٢١.٦٠	٢٤٩			
جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية	بين المجموعات	٢١٣.٦١	٣	٧٢.٢٠	٧.٠٣	دالة **
	داخل المجموعات	٢٥٢٦.٦٣	٢٤٦	١٠.٢٧		
	المجموع	٢٧٤٣.٢٤	٢٤٩			
جودة الصحة النفسية	بين المجموعات	١٧٤.٧٣	٣	٥٨.٢٤	١٥.٥١	دالة **
	داخل المجموعات	٩٢٣.٤٧	٢٤٦	٣.٧٥		
	المجموع	١٠٩٨.٢٠	٢٤٩			
جودة الحالة الاقتصادية	بين المجموعات	٤٩.٠١	٣	١٦.٣٤	١.٧١	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٣٤٥.٧٥	٢٤٦	٩.٥٤		
	المجموع	٢٣٩٤.٧٦	٢٤٩			
الدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية	بين المجموعات	١٢٧٣.٣٧	٣	٤٢٤.٤٥	٩.١٢	دالة **
	داخل المجموعات	١١٤٥٠.٨٩	٢٤٦	٤٦.٥٥		
	المجموع	١٢٧٢٤.٢٧	٢٤٩			

** دالة عند مستوى معنوية ٠.٠١

* دالة عند ٠.٠٥

تبين نتائج جدول (١٢) ما يلي:-

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة في التنمية المهنية عن التطور المهني والأكاديمي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة حيث بلغت قيمة (ت) (٣.٩٣) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يعنى تشابه مردود البرامج التدريبية للعاملين رغم اختلاف عدد سنوات الخبرة للتطوير المهني والأكاديمي لدى عينة البحث. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شمسة الجوهري (٢٠١٣) التي أشارت نتائجها الي عدم وجود فروق في فاعلية الدورات التدريبية تبعاً لعدد سنوات الخبرة .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة في التنمية المهنية بمحاورها (التطوير الذاتي والتطوير التكنولوجي والتطوير الاجتماعي) في الدرجة الكلية للتنمية المهنية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة حيث بلغت قيمة (ت) (١٩.٠١ ، ٥٧.٤٣ ، ٢٣.٩٥ ، ٢٥.١٧) على التوالي وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠١ .

وقد يرجع ذلك إلي أن العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة الأقل في عدد سنوات الخبرة لم يأخذوا العدد الكافي من الدورات التدريبية مقارنة بالعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة الأكبر في عدد سنوات الخبرة الذين حصلوا على العديد من الدورات التدريبية خلال فترة عملهم. وتتفق هذه النتائج مع دراسة علي الغامدي (٢٠١٣) التي أشارت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التنمية المهنية تبعاً لعدد سنوات الخبرة .

كما تبين من نتائج الجدول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة في جودة الحياة الأسرية عن (جودة الصحة الجسمية وجودة العلاقات الأسرية والاجتماعية وجودة الصحة النفسية والدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية) تبعاً لعدد سنوات الخبرة حيث بلغت قيمة (ف) (٣.٨٤ ، ٧.٠٣ ، ١٥.٥١ ، ٩.١٢) على التوالي وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠١ .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة في جودة الحياة الأسرية عن جودة الحالة الاقتصادية تبعاً لعدد سنوات الخبرة حيث بلغت قيمة (ف) ١.٧١ وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

ولمعرفة مصدر ودلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة في التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية في الدرجة الكلية والمحاوير الفرعية تبعاً لعدد سنوات الخبرة، والتي أثبت تحليل التباين وجود فروق بينها تم استخدام اختبار LSD والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (١٣) معامل LSD لأقل فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية للعاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة في التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعا لعدد سنوات الخبرة

المتغيرات	المجموعات	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ : أقل من ١٠	من ١٠ : فأكثر
التطوير الذاتي	أقل من ٥ سنوات	٢٦.٥٦	-	-	-
	من ٥ : أقل من ١٠	٢٦.٩٢	٠.٣٦	-	-
	من ١٠ : أقل من ١٥	٢٣.٥٤	*٣.٠٢	*٣.٣٩	-
	من ١٥ فأكثر	٢٦.٨٧	٠.٣٢	٠.٠٥	*٣.٣٤
التطوير التكنولوجي	أقل من ٥ سنوات	٢١.٣٩	-	-	-
	من ٥ : أقل من ١٠	٢١.٧	٠.٣١	-	-
	من ١٠ : أقل من ١٥	١٦	*٥.٣٩	*٥.٧	-
	من ١٥ فأكثر	٢٢.٥٧	١.١٩	٠.٨٧	*٦.٥٨
التطوير الاجتماعي	أقل من ٥ سنوات	٢١.٥	-	-	-
	من ٥ : أقل من ١٠	٢١.٨٦	٠.٣٦	-	-
	من ١٠ : أقل من ١٥	١٨.٨٨	*٢.٦٢	*٢.٩٨	-
	من ١٥ فأكثر	٢٣.٠٥	*١.٥٥	١.١٩	*٤.١٧
الدرجة الكلية للتنمية المهنية	أقل من ٥ سنوات	١٠٤.٥٧	-	-	-
	من ٥ : أقل من ١٠	١٠٧.١٨	٢.٦١	-	-
	من ١٠ : أقل من ١٥	٩٣.٧٦	*١٠.٨١	*١٣.٤٢	-
	من ١٥ فأكثر	١١٠.٠٥	*٥.٤٨	٢.٨٧	*١٦.٢٩
جودة الصحة الجسمية	أقل من ٥ سنوات	٢٤.١٣	-	-	-
	من ٥ : أقل من ١٠	٢٤.٠٤	٠.٩	-	-
	من ١٠ : أقل من ١٥	٢٤.٦٠	٠.٤٧	٠.٥٦	-
	من ١٥ فأكثر	٢٣.٢٥	٠.٨٨	٠.٧٩	*١.٣٥
جودة العلاقات الأسرية	أقل من ٥ سنوات	٣١.٧٤	-	-	-
	من ٥ : أقل من ١٠	٣١.٤٠	٠.٣٤	-	-
	من ١٠ : أقل من ١٥	٣٣.١٠	١.٣٦	١.٧٠	-
	من ١٥ فأكثر	٣٠.٧٠	١.٠٤	٠.٧٠	*٢.٤٠
جودة الصحة النفسية	أقل من ٥ سنوات	١٩.٢٢	-	-	-
	من ٥ : أقل من ١٠	١٩.٥٠	٠.٢٨	-	-
	من ١٠ : أقل من ١٥	٢٠.٤١	*١.١٩	*٠.٩١	-
	من ١٥ فأكثر	١٨.٠٥	*١.١٧	*١.٤٥	*٢.٣٦
الدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية	أقل من ٥ سنوات	٩٨.٧٢	-	-	-
	من ٥ : أقل من ١٠	٩٩.٩٤	١.٢٢	-	-
	من ١٠ : أقل من ١٥	١٠٢.٤٨	*٣.٧٦	*٢.٥٤	-
	من ١٥ فأكثر	١٠٠.١٨	٢.٤٠	*٣.٦٢	*٦.١٦

* دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥

تشير نتائج جدول (١٣) لنتائج الاختبارات البعدية بطريقه أقل فرق معنوي LSD أن العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة في الفئة عدد سنوات الخبرة (من ١٥ فأكثر) قد حصلوا علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محاور التنمية المهنية عن (التطوير المهني والأكاديمي - التطور التكنولوجي - التطور الاجتماعي - الدرجة الكلية للتنمية المهنية) عند مستوى دلالة ٠.٠٥، ويرجع ذلك إلي أن طول مدة الخدمة تزيد من الخبرة التكنولوجية والتطور الاجتماعي.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة راشد البلوشي (٢٠٠٧) و مريم شيخي (٢٠١٤) التي أشارت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في النمو المهني تبعا لعدد سنوات الخبرة.

وتشير نتائج الجدول لنتائج الاختبارات البعدية بطريقه أقل فرق معنوي LSD أن العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة في فئة عدد سنوات الخبرة (من ١٠: أقل من ١٥) قد حصلوا علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محاور جودة الحياة الأسرية (جودة الصحة الجسمية -جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية- جودة الصحة النفسية- والدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية) عند مستوى ٠.٠٥، ويرجع ذلك إلي أن مده الخدمة الأعلى تعنى التوسع في العلاقات مع الزملاء وتعني زيادة السن وبالتالي زيادة الخبرة وزيادة مستوي جودة الصحة النفسية والدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية

وتتفق هذه النتائج مع دراسة يحي النجار وعبد الرؤوف الطلاع (٢٠١٣) التي كان من أهم نتائجها وجود فروق دالة إحصائية في جودة الحياة تبعا لعدد سنوات الخبرة لصالح الخبرة أكثر من خمس السنوات مقارنة بالخبرة أقل من خمس سنوات.

وتختلف هذه النتائج مع دراسة مريم شيخي (٢٠١٤) حيث أشارت إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

٣-٣-١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث في كلا من التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية بمحاورهما تبعاً للمستوى التعليمي :

جدول (١٤) تحليل التباين أحادي الاتجاه بين العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث في كلا من التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية ومحورهما تبعاً للمستوى التعليمي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
التطوير الذاتي	بين المجموعات	١١٠٨.٤١	٤	٢٧٧.١	٢٩.٤٧	دالة **
	داخل المجموعات	٢٣٠٣.٥٩	٢٤٥	٩.٤		
	المجموع	٣٤١٢	٢٤٩			
التطور المهني والأكاديمي	بين المجموعات	٣٦٣.٦١	٤	٩٠.٩	٥.٤	دالة **
	داخل المجموعات	٤١٢١.٩٤	٢٤٥	١٦.٨٢		
	المجموع	٤٤٨٥.٥٦	٢٤٩			
التطور التكنولوجي	بين المجموعات	٣٠٠١.٤٦	٤	٧٥٠.٣٧	٨٧.٠٥	دالة **
	داخل المجموعات	٢١١١.٨٦	٢٤٥	٨.٦٢		
	المجموع	٥١١٣.٣٢	٢٤٩			
التطور الاجتماعي	بين المجموعات	١٠٣٠.٦٧	٤	٢٥٧.٦٧	٣٢.٢٩	دالة **
	داخل المجموعات	١٩٥٥.٠٢	٢٤٥	٧.٩٨		
	المجموع	٢٩٨٥.٦٨	٢٤٩			
الدرجة الكلية للتنمية المهنية	بين المجموعات	١٨٠٨٧.٦٢	٤	٤٥٢١.٩	٣٦.٤٥	دالة **
	داخل المجموعات	٣٠٣٩٥.٧٥	٢٤٥	١٢٤٠.٦		
	المجموع	٤٨٤٨٣.٣٦	٢٤٩			
جودة الصحة الجسمية	بين المجموعات	٤٧.٦١	٤	١١.٩٠	٢.٤٨	غير دالة
	داخل المجموعات	١١٧٣.٩٩	٢٤٥	٤.٧٩		
	المجموع	١٢٢١.٦٠	٢٤٩			
جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية	بين المجموعات	٢٩٨.٢٤	٤	٧٤.٥٦	٧.٤٧	دالة **
	داخل المجموعات	٢٤٤٤.٩٩	٢٤٥	٩.٩٨		
	المجموع	٢٧٤٣.٢٤	٢٤٩			
جودة الصحة النفسية	بين المجموعات	١٥٣.٣٧	٤	٣٨.٣٤	٩.٩٤	دالة **
	داخل المجموعات	٩٤٤.٨٣	٢٤٥	٣.٨٦		
	المجموع	١٠٩٨.٢٠	٢٤٩			
جودة الحالة الاقتصادية	بين المجموعات	٢٧.٨٠	٤	٦.٩٥	٠.٧٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٣٦٦.٩٥	٢٤٥	٩.٦٦		
	المجموع	٢٣٩٤.٧٦	٢٤٩			
الدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية	بين المجموعات	١٣٥٥.٧٠	٤	٣٣٨.٩٣	٧.٣٠	دالة **
	داخل المجموعات	١١٣٦٨.٥٥	٢٤٥	٤٦.٤٠		
	المجموع	١٢٧٢٤.٢٦	٢٤٩			

** دالة عند مستوى معنوية ٠.٠١

تشير نتائج جدول (١٤) إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات

العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة وفقاً للتنمية المهنية تبعاً للمستوى التعليمي في التنمية المهنية عن (التطوير الذاتي- التطور المهني والاكاديمي- التطور التكنولوجي- التطور الاجتماعي - الدرجة الكلية للتنمية المهنية) حيث بلغت قيمة (ف) (٢٩.٤٧، ٥.٤، ٨٧.٠٥، ٣٢.٢٩، ٣٦.٤٥) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠١) علي التوالي .

تشير نتائج الجدول إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة وفقاً لجودة الحياة الأسرية تبعاً للمستوى التعليمي في جودة الحياة الأسرية عن (جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية- جودة الصحة النفسية- الدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية) حيث بلغت قيمة (ف) (٩.٩٤، ٧.٤٧، ٧.٣٠، ٠) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠١) علي التوالي .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة وفقاً لجودة الحياة الأسرية تبعاً للمستوى التعليمي في جودة الحياة الأسرية عن (جودة الصحة الجسمية- جودة الحالة الاقتصادية حيث بلغت قيمة (ف) (٠.٧٢، ٢.٤٨، ٠) وهي قيم غير دالة إحصائياً .

ولمعرفة مصدر ودلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة في التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعاً للمستوى التعليمي، تم استخدام اختبار LSD والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (١٥) معامل LSD لأقل فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية للعاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة في التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعا للمستوى التعليمي

المتغيرات	المجموعات	المتوسط الحسابي	دكتوراه	ماجستير	تعليم جامعي	فوق المتوسط	دبلوم
التطوير الذاتي	دكتوراه	٢٣	-	-	-	-	-
	ماجستير	٢٢.٤٢	٠.٥٨	-	-	-	-
	تعليم جامعي	٢٧.١٤	*٤.١٤	*٤.٧٢	-	-	-
	فوق المتوسط	٢١.٣٣	١.٦٧	١.٠٨	*٥.٨٠	-	-
	دبلوم	٢٤.٧٣	١.٧٣	*٢.٣٢	*٢.٥٠	٣.٤	-
التطور المهني والأكاديمي	دكتوراه	٣٥.٤٣	-	-	-	-	-
	ماجستير	٣٤.٣٣	١.١	-	-	-	-
	تعليم جامعي	٣٦.٦٩	١.٢٦	*٢.٣٦	-	-	-
	فوق المتوسط	٢٨.٣٣	*٧.٠٩	*٦	*٨.٣٦	-	-
	دبلوم	٣٥.٥٣	٠.١١	١.٢	١.١٦	*٧.٢	-
التطور التكنولوجي	دكتوراه	١٤.٧٣	-	-	-	-	-
	ماجستير	١٤.٦٤	٠.٠٩	-	-	-	-
	تعليم جامعي	٢١.٩٩	*٧.٢٧	*٧.٣٥	-	-	-
	فوق المتوسط	١٦.٣٣	١.٦١	١.٦٩	*٥.٦٦	-	-
	دبلوم	٢١.٥٣	*٦.٨١	*٦.٨٩	٠.٤٦	*٥.٢	-
التطور الاجتماعي	دكتوراه	١٨.١٨	-	-	-	-	-
	ماجستير	١٧.٩٧	٠.٢	-	-	-	-
	تعليم جامعي	٢٢.٣١	*٤.١٣	*٤.٣٤	-	-	-
	فوق المتوسط	١٦.٣٣	١.٨٤	١.٦٤	*٥.٩٨	-	-
	دبلوم	٢١.٢٧	*٣.٠٩	*٣.٢٩	١.٠٤	*٤.٩٣	-
الدرجة الكلية للتنمية المهنية	دكتوراه	٩١.٣٣	-	-	-	-	-
	ماجستير	٨٩.٣٦	١.٩٧	-	-	-	-
	تعليم جامعي	١٠٨.١٢	*١٦.٨٠	*١٨.٧٧	-	-	-
	فوق المتوسط	٨٢.٣٣	٩	٧.٠٣	*٢٥.٨٠	-	-
	دبلوم	١٠٣.٠٧	*١١.٧٣	*١٣.٧١	٥.٠٦	٢٠.٧٣	-
جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية	دكتوراه	٣٣.٣٥	-	-	-	-	-
	ماجستير	٣٣.٧٥	٠.٤٠	-	-	-	-
	تعليم جامعي	٣١.٤١	*١.٩٥	*٢.٣٤	-	-	-
	فوق المتوسط	٣٢.٣٣	١.٠٢	١.٤٢	٠.٩٣	-	-
	دبلوم	٣٠.٢٧	*٣.٠٩	*٣.٤٨	١.١٤	٢.٠٧	-
جودة الصحة النفسية	دكتوراه	٢٠.٧٨	-	-	-	-	-
	ماجستير	٢٠.٤٧	٠.٣١	-	-	-	-
	تعليم جامعي	١٩.٠٣	*١.٧٥	*١.٤٤	-	-	-
	فوق المتوسط	١٩.٦٧	١.١٢	٠.٨١	٠.٦٣	-	-
	دبلوم	١٨.٨٧	*١.٩٢	*١.٦١	٠.١٧	٠.٨٠	-
الدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية	دكتوراه	١٠٣.٤٣	-	-	-	-	-
	ماجستير	١٠٣.١٩	٠.٢٤	-	-	-	-
	تعليم جامعي	٩٨.٦٢	*٤.٨١	*٤.٥٧	-	-	-
	فوق المتوسط	٩٦.٦٧	٦.٧٦	٦.٥٣	١.٩٥	-	-
	دبلوم	٩٧.٦٠	*٥.٨٣	*٥.٥٩	١.٠٢	٠.٩٣	-

* دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥

تشير نتائج جدول (١٥) لنتائج الاختبارات البعدية بطريقه أقل فرق معنوي LSD أن

العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة في الفئة المستوى التعليمي (جامعي) قد حصلوا علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محاور التنمية المهنية عن (التطوير الذاتي- التطوير المهني والأكاديمي - التطور التكنولوجي - التطور الاجتماعي- الدرجة الكلية للتنمية المهنية) عند مستوى دلالة ٠.٠٥، ويرجع ذلك الي أن المستوى المرتفع من التعليم يزيد من القدرة علي تطوير الذات والخبرة التكنولوجية والعلاقات الاجتماعية .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شمسة الجوهري (٢٠١٣) التي كان من أهم نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التطور المهني تبعاً للمؤهل العلمي. وتتفق هذه النتائج مع دراسة علي الغامدي (٢٠١٣) التي أشارت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التنمية المهنية تبعاً للمؤهل الدراسي. وتتفق مع دراسة عبد الله العنزي (٢٠٠٧) وفاطمة الهنائي (٢٠٠٥) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لفاعلية الدورات التدريبية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

وتشير نتائج الجدول لنتائج الاختبارات البعدية بطريقه أقل فرق معنوي LSD أن العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة الفروق في الفئة المستوى التعليمي (دكتوراه) قد حصلوا علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محاور جودة الحياة الأسرية (جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية- جودة الصحة النفسية- والدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية) عند مستوى ٠.٠٥، ويرجع ذلك إلى أن أصحاب المستوى الأعلى في التعليم يكونوا وضعوا أنفسهم على أول سلم النجاح والتحمس لأداء المزيد من الإنجازات وتحدي الصعاب والتغلب على أي صورة فشل وتعميم خبرات النجاح في العديد من المواقف الحياتية والنظرة الأكثر إيجابية إلى الذات نظراً لحرص برامج الدراسة على طرح خبرات وتصحيح الأفكار والمعتقدات وتعزيز جودة الحياة بعكس من هم أقل في المستوى التعليمي الذي يؤدي بالشخص إلى الانسحاب الاجتماعي والانعزال وعدم القدرة على التعامل مع ضغوط الحياة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة هبه السيد (٢٠١٣) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المدركة بين الحاصلين على البكالوريوس والماجستير لصالح الحاصلين على الماجستير، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على الماجستير والحاصلين على الدكتوراه لصالح الحاصلين على الدكتوراه.

٣-٤-١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث في كلا من التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية تبعاً للدخل الشهري للأسرة

جدول (١٦) تحليل التباين أحادي الاتجاه بين العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة عينة البحث في كلا من التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية ومحاورها تبعاً للدخل الشهري للأسرة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
التطوير الذاتي	بين المجموعات	٥٦٣.٩٤	٤	١٤٠.٩٩	١٢.١٣	دالة **
	داخل المجموعات	٢٨٤٨.٠٥	٢٤٥	١١.٦٣		
	المجموع	٣٤١٢	٢٤٩			
التطور المهني والأكاديمي	بين المجموعات	١٧٥.٨٠	٤	٤٣.٩٥	٢.٥٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٤٣٠٩.٧٦	٢٤٥	١٧.٥٩		
	المجموع	٤٤٨٥.٥٦	٢٤٩			
التطور التكنولوجي	بين المجموعات	١٤٤٣.٠٧	٤	٣٦٠.٧٧	٢٤.٠٨	دالة **
	داخل المجموعات	٣٦٧٠.٢٤	٢٤٥	١٤.٩٨		
	المجموع	٥١١٣.٣٢	٢٤٩			
التطور الاجتماعي	بين المجموعات	٣٤٢.١١	٤	٨٥.٨٣	٧.٩٣	دالة **
	داخل المجموعات	٢٦٤٣.٥٧	٢٤٥	١٠.٧٩		
	المجموع	٢٩٨٥.٦٨	٢٤٩			
الدرجة الكلية للتنمية المهنية	بين المجموعات	٧٧٨٦.١٥	٤	١٩٤٦.٥٤	١١.٧٢	دالة **
	داخل المجموعات	٤٠٦٩٧.٢١	٢٤٥	١٦٦.١١		
	المجموع	٤٨٤٨٣.٣٦	٢٤٩			
جودة الصحة الجسمية	بين المجموعات	١١.٤٣	٤	٢.٨٦	٠.٥٨	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢١٠.١٧	٢٤٥	٤.٩٤		
	المجموع	١٢٢١.٦٠	٢٤٩			
جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية	بين المجموعات	٢٦٥.٧٤	٤	٦٦.٤٤	٦.٥٧	دالة **
	داخل المجموعات	٢٤٧٧.٥٠	٢٤٥	١٠.١١		
	المجموع	٢٧٤٣.٢٤	٢٤٩			
جودة الصحة النفسية	بين المجموعات	٩٧.٩٦	٤	٢٤.٤٩	٥.٩٩	دالة **
	داخل المجموعات	١٠٠٠.٢٤	٢٤٥	٤.٠٨		
	المجموع	١٠٩٨.٢٠	٢٤٩			
جودة الحالة الاقتصادية	بين المجموعات	٦١.٢٦	٤	١٥.٣٢	١.٦١	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٣٣٣.٤٩	٢٤٥	٩.٥٢		
	المجموع	٢٣٩٤.٧٦	٢٤٩			
الدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية	بين المجموعات	٥٩٢.٣٦	٤	١٤٨.٠٩	٢.٩٩	دالة *
	داخل المجموعات	١٢١٣١.٨٩	٢٤٥	٤٩.٥٢		
	المجموع	١٢٧٢٤.٢٦	٢٤٩			

** دالة عند مستوى معنوية ٠.٠١

* دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥

تشير نتائج جدول (١٦) إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة وفقاً للتنمية المهنية تبعاً للدخل الشهري للأسرة في التنمية المهنية بمحاورها (التطوير الذاتي- التطور التكنولوجي- التطور الاجتماعي - الدرجة الكلية

للتنمية المهنية) حيث بلغت قيمة (ف) (١٢.١٣، ٢٤.٨، ٧.٩٣) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) علي التوالي .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة وفقاً للتنمية المهنية تبعاً للدخل الشهري للأسرة في التنمية المهنية بمحاورها (التطور المهني والاكاديمي) حيث بلغت قيمة (ف) (٢.٥٠) وهي قيمة غير دالة إحصائياً .

تشير نتائج الجدول إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة وفقاً لجودة الحياة الأسرية تبعاً للدخل الشهري للأسرة في جودة الحياة الأسرية بمحاورها (جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية- جودة الصحة النفسية- الدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية) حيث بلغت قيمة (ف) (٢.٩٩، ٦.٥٧، ٥.٩٩) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) علي التوالي .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة وفقاً لجودة الحياة الأسرية تبعاً للدخل الشهري للأسرة في جودة الحياة الأسرية بمحاورها (جودة الصحة الجسمية- جودة الحالة الاقتصادية حيث بلغت قيمة (ف) (٠.٥٨، ١.٦١) وهي قيم غير دالة إحصائياً.

ولمعرفة مصدر ودلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات العاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة في التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعاً للدخل الشهري للأسرة، تم استخدام اختبار LSD والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (١٧) معامل LSD لأقل فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية للعاملين في مؤسسات الأسرة والطفولة في التنمية المهنية وجودة الحياة الأسرية في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية تبعا للدخل الشهري للأسرة

المتغيرات	المجموعات	المتوسط الحسابي	من > ١٢٠٠ ٢٢٠٠	من ٢٢٠٠ > ٣٢٠٠	من ٣٢٠٠ > ٤٢٠٠	من ٤٢٠٠ > ٥٢٠٠	٥٢٠٠ فأكثر
التطوير الذاتي	من ١٢٠٠ > ٢٢٠٠	٢٦.٠٧	-	-	-	-	-
	من ٢٢٠٠ > ٣٢٠٠	٢٦.٣٨	٠.٣١	-	-	-	-
	من ٣٢٠٠ > ٤٢٠٠	٢٢.٥٥	*٣.٥١	*٣.٨٣	-	-	-
	من ٤٢٠٠ > ٥٢٠٠	٢٣	*٣.٠٧	*٣.٣٨	*٠.٤٤	-	-
	٥٢٠٠ فأكثر	٢٢.٣١	*٣.٧٥	*٤.٠٧	*٠.٢٤	*٠.٦٨	-
التطور التكنولوجي	من ١٢٠٠ > ٢٢٠٠	٢٠.٤٦	-	-	-	-	-
	من ٢٢٠٠ > ٣٢٠٠	٢٠.٨٣	٠.٣٧	-	-	-	-
	من ٣٢٠٠ > ٤٢٠٠	١٤.٨٩	*٥.٥٨	*٥.٩٥	-	-	-
	من ٤٢٠٠ > ٥٢٠٠	١٥.٢٨	*٥.١٨	*٥.٥٥	*٠.٣٩	-	-
	٥٢٠٠ فأكثر	١٤.٤٣	*٦.٠٣	*٦.٤١	*٠.٤٦	*٠.٨٦	-
التطور الاجتماعي	من ١٢٠٠ > ٢٢٠٠	٢١.١٤	-	-	-	-	-
	من ٢٢٠٠ > ٣٢٠٠	٢١.٦٧	٠.٥٣	-	-	-	-
	من ٣٢٠٠ > ٤٢٠٠	١٨.٧٨	*٢.٣٦	*٢.٨٩	-	-	-
	من ٤٢٠٠ > ٥٢٠٠	١٩	٢.١٤	*٢.٦٧	*٠.٢٢	-	-
	٥٢٠٠ فأكثر	١٨.٢٦	*٢.٨٨	*٣.٤١	*٠.٥٢	*٠.٧٤	-
الدرجة الكلية للتنمية المهنية	من ١٢٠٠ > ٢٢٠٠	١٠٣.٣	-	-	-	-	-
	من ٢٢٠٠ > ٣٢٠٠	١٠٦.٢	٢.٩٦	-	-	-	-
	من ٣٢٠٠ > ٤٢٠٠	٩١.٤٤	١١.٨٧	*١٤.٨٢	-	-	-
	من ٤٢٠٠ > ٥٢٠٠	٩٣.٨٥	٩.٤٥	*١٢.٤٢	٢.٤١	-	-
	٥٢٠٠ فأكثر	٨٩.٨٦	١٣.٤٥	*١٦.٤٢	١.٥٩	٤	-
جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية	من ١٢٠٠ > ٢٢٠٠	٣١.٦٠	-	-	-	-	-
	من ٢٢٠٠ > ٣٢٠٠	٣١.٥١	٠.٠٩	-	-	-	-
	من ٣٢٠٠ > ٤٢٠٠	٣٤	*٢.٤٠	*٢.٤٩	-	-	-
	من ٤٢٠٠ > ٥٢٠٠	٣٢.٧١	١.١١	١.٢١	١.٢٩	-	-
	٥٢٠٠ فأكثر	٣٤.٣٤	*٢.٧٤	*٢.٨٣	*٠.٣٤	١.٦٣	-
جودة الصحة النفسية	من ١٢٠٠ > ٢٢٠٠	١٩.٤٨	-	-	-	-	-
	من ٢٢٠٠ > ٣٢٠٠	١٩	٠.٤٨	-	-	-	-
	من ٣٢٠٠ > ٤٢٠٠	١٩.٧٨	٠.٣٠	٠.٧٨	-	-	-
	من ٤٢٠٠ > ٥٢٠٠	١٩.١٤	٠.٣٤	٠.١٤	٠.٦٣	-	-
	٥٢٠٠ فأكثر	٢١.٠٦	*١.٥٨	*٢.٠٦	١.٢٨	*١.٩١	-
الدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية	من ١٢٠٠ > ٢٢٠٠	٩٩.٤٧	-	-	-	-	-
	من ٢٢٠٠ > ٣٢٠٠	٩٩.٢٥	٠.٢١	-	-	-	-
	من ٣٢٠٠ > ٤٢٠٠	١٠٢.٨	٣.٤٢	٣.٦٣	-	-	-
	من ٤٢٠٠ > ٥٢٠٠	١٠٢	٢.٥٣	٢.٧٥	٠.٨٩	-	-
	٥٢٠٠ فأكثر	١٠٣.٤	*٤.٠٢	*٤.٢٣	*٠.٥٩	١.٤٩	-

* دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥

تشير نتائج جدول (١٧) لنتائج الاختبارات البعدية بطريقه أقل فرق معنوي LSD أن العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة في الفئة الدخل الشهري للأسرة (من ٢٢٠٠: أقل من ٣٢٠٠) قد حصلوا علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محاور التنمية المهنية (التطوير الذاتي- التطور التكنولوجي - التطور الاجتماعي- الدرجة الكلية للتنمية المهنية) عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة إبراهيم المهنا (٢٠٠١) حيث أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعاً لمستوى الدخل لصالح مرتفعي الدخل. في حين تختلف هذه الدراسة مع دراسة سامي فحجان (٢٠١٠) حيث كانت من أهم نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعاً لمستوى الدخل الشهري.

وتشير نتائج الجدول لنتائج الاختبارات البعدية بطريقه أقل فرق معنوي LSD أن العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة الفروق في الفئة الدخل الشهري للأسرة (٥٢٠٠ فأكثر) قد حصلوا علي متوسط حسابي أكبر بالمقارنة بالفئات الأخرى في محاور جودة الحياة الأسرية (جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية- جودة الصحة النفسية- والدرجة الكلية لجودة الحياة الأسرية) عند مستوى ٠.٠٠٥، ويرجع ذلك لأن كلما زاد الدخل زادت القدرة على الذهاب إلى جميع المناسبات الاجتماعية للمجاملة مما يرفع من جودة العلاقات الأسرية والاجتماعية كما أن زيادة الدخل تعمل على إسعاد البشر وتلبية جميع متطلباتهم واحتياجاتهم مما يؤدي إلى جودة الصحة النفسية كما ترتبط جودة الحياة الأسرية بمستوى الدخل الذي من خلاله يمكن تقديم الخدمات الصحية ورفع مستوى المعيشة وتلبية جميع المتطلبات المادية.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة كريمة بحرة (٢٠١٤) التي أشارت إلى وجود فرق دال إحصائياً في جودة الحياة من حيث المستوى المعيشي لصالح متوسطي الدخل. في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة يحي النجار وعبد الرؤوف الطلاع (٢٠١٣) التي كان من أهم نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة ككل ومستوى الدخل.

وبذلك يكون الفرض الثالث قد تحقق جزئياً.

توصيات البحث

١- عقد المؤتمرات والندوات التدريبية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة لمناقشة المشاكل والمعوقات الخاصة بتلبية الاحتياجات التدريبية من خلال مدربين متخصصين في التنمية المهنية من خلال مراكز تدريب العاملين .

٢- قيام مؤسسات الأسرة والطفولة بتنظيم برامج تدريبية في ضوء الاحتياجات التدريبية الواردة في هذا البحث وفقا لمجالاتها المختلفة ودرجة الحاجة إليها من خلال كل مؤسسات الأسرة والطفولة.

٣-الاتصال المستمر بين مراكز التدريب والعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة للتعرف على المشكلات التي تعترضهم في جهات عملهم وحصر هذه المشكلات وتصنيفها لمعالجتها بشكل دوري ومستمر.

٤- عقد الدورات التدريبية للعاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة لتحسين مستوى جودة الحياة الأسرية من خلال مدربين متخصصين بمراكز الاستشارات الأسرية.

قائمة المراجع

أولاً المراجع العربية

- ١- إبراهيم الديب (٢٠٠٧): التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة، مؤسسه أم القرى للترجمة والتوزيع، الطبعة الأولى.
- ٢- إبراهيم بن مهنا المهنا (٢٠٠١): العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة طنطا.
- ٣- احمد عبد الخالق (٢٠١٣): مجلة كلية التربية، ٩٣ (٠٢).
- ٤- اشرف احمد عبد القادر (٢٠٠٥): تحسين جودة الحياة كمنبئ للحد من الإعاقة، ندوة تطوير الأداء في مجال الوقاية من الإعاقة بالاشتراك مع وزارة التربية والتعليم، جامعة الزقازيق.
- ٥- أمال إبراهيم الفقي (٢٠١٠): فاعلية برنامج إرشادي في تنمية التواصل الاجتماعي لدى مريضات السرطان وأثره على جودة الحياة الأسرية، مجلة كلية التربية، مجلد (٢٤) العدد (٩٣)، جامعة بنها.
- ٦- إيمان محمود كمال شاهين (٢٠١١): الوعي بتقييم الموارد وعلاقتها بجودة الحياة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- ٧- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٨): <https://www.capmas.gov.eg/>
- ٨- بلال خلف السكارنة (٢٠١١): تصميم البرامج التدريبية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- ٩- حسام الدين محمود عزب (٢٠٠٣): برنامج إرشادي لخفض الأكتئابية وتحسين جودة الحياة لدى عينة من معلمي المستقبل، التعليم للجميع، التربية وأفاق جديدة في تعليم الفئات المهمشة في الوطن العربي المؤتمر السنوي الثاني عشر - التعليم للجميع - مصر ، ص ٥٧٥ - ٦٠٥، ٢٨-٢٩ مارس.
- ١٠- حنان رزق (٢٠٠٢): تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي أثناء الخدمة في ضوء كفاياتهم المهنية، مجلة كلية التربية، العدد ٤٧، المنصورة.
- ١١- حياة الحرى (٢٠٠٦): إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، القاهرة، العدد ٣١٣، ١٣-٣٢٨.
- ١٢- خنساء الكرخي (٢٠١١): جودة الحياة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالذكاء الانفعالي، رسالة ماجستير، كلية التربية الإسلامية، جامعة ديلي، بغداد.

- ١٣- ذوقات عبيدات وعبد الرحمن عدس وكايد عبد الحق(٢٠١٤): البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط١٦، دار الفكر والنشر.
- ١٤- راشد غريب البلوشي(٢٠٠٧): بناء برنامج تدريبي مستند إلى نموذج جيلات وقياس اثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عمان، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- ١٥- رشيدة السيد احمد الطاهر(٢٠٠٤): تدريب المعلمين بالخارج دراسة في التخطيط للتنمية المهنية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- ١٦- رغداء علي نعيصة (٢٠١٢): جودة الحياة لدى طلبة جامعتي دمشق ، كلية التربية دمشق مجلة جامعة دمشق العدد ٢٨(١).
- ١٧- سامي محمد موسى هاشم (٢٠٠١): جودة الحياة لدى المعاقين جسميا والمسنين وطلاب الجامعة، بحث منشور بمجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، العدد(١٣)، ١٢٦-١٨٠ص.
- ١٨- سامي خليل فحجان(٢٠١٠): التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ١٩- سحر فاروق علام(٢٠١٢): جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، دراسات عربية في علم النفس، ١١(٢).
- ٢٠- سلامة حسين(٢٠٠٦): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في جامعة بنها- دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات فيها، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر(العربي الخامس) بعنوان الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤى بمركز تطوير التعليم الجامعي في الفترة من ٢٦-٢٧ نوفمبر، جامعة عين شمس، القاهرة.
- ٢١- شمسة بنت حمد بن علي الجهوري(٢٠١٣): الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية في المديرية العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان، رسالة ماجستير، كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية، جامعة نزوى.
- ٢٢- شيماء زكى حامد الشافعي(٢٠١٥): المهارات القيادية لربة الأسرة وعلاقتها بجودة الحياة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- ٢٣- صلاح الدين عراقي ومصطفى مظلوم (٢٠٠٥): فعالية برنامج إرشادي لتحسين جودة الحياة لدى الطلاب المكتبيين، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، المجلد الثاني، العدد(٣٤)، ص ٤٦٩-٥١٧.
- ٢٤- صلاح الدين محمد عبد الباقي(٢٠٠٠): إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، القاهرة.

- ٢٥- عبد الله زامل العنزي(٢٠٠٧):الاحتياجات التدريبية للقادة التربويين في وزارة التربية في دولة الكويت من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنها.
- ٢٦- عبد الله الحسن(٢٠٠١): مدى استجابة برامج مؤسسات التعليم العالي للتغيرات المهنية في سوق العمل، دراسة حالة ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي أيام ٧ ٨ ٩ ديسمبر، كلية التربية والعلوم الإسلامية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- ٢٧- علي بن محمد الغامدي(٢٠١٣): درجة جودة أداء القيادة التربوية وتنمية الموارد البشرية في المدارس الثانوية والمتوسطة بالمدينة المنورة، العلوم التربوية، مجلد(٤٠)، ص٤١٠-٤٢٨.
- ٢٨- عوض توفيق عوض وناجي شنودة نخلة(٢٠٠٣): التنمية المهنية لمعلمي التعلم الثانوي العام، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
- ٢٩- فاطمة بنت عامر بن محمد الهنائي(٢٠٠٥): درجة فاعلية برنامج تدريب مديري المدارس الأساسية والثانوية في سلطنة عمان من وجهة نظر المديرين انفسهم، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- ٣٠- فهد بن حمد السعدون(٢٠١٣): دور البرامج التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض، رسالة الماجستير، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ٣١- كريمة بحرة(٢٠١٤): جودة حياة التلميذ وعلاقتها بالتحصيل الدراسي، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر.
- ٣٢- مجدى عبد الكريم حبيب (٢٠٠٦): فعالية استخدام تقنيات المعلومات في تحقيق أبعاد جودة الحياة لدى عينة من الطلاب العمانيين- وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة-جامعة السلطان قابوس -سلطنة عمان-(١٧-١٩) ديسمبر.
- ٣٣- محمد احمد الشريف(٢٠٠٦): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، دراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد١١٧، جامعة الطائف.
- ٣٤- محمد الأصمعي محروس (٢٠٠٢): أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، المجلد الأول، العدد الأول، ص ١٦١، القاهرة.
- ٣٥- محمد سيد حمزاوي (٢٠١٠) : إدارة الموارد البشرية "، دار الوفاء للطباعة والنشر، القاهرة.
- ٣٦- محمد عثمان عثمان(٢٠٠١): محاور أساسية لتحسين جودة المعيشة ونوعية الحياة في مصر، المؤتمر القومي للتنمية الاجتماعية، القاهرة.
- ٣٧- محمد عبد الغني هلال(٢٠١٠): أسس ومبادئ التدريب، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة.

- ٣٨-مدحت محمد أبو النصر (٢٠٠٩): مراحل العملية التدريبية: تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة
- ٣٩-مريم شيخي (٢٠١٤): طبيعة العمل وعلاقته بجودة الحياة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر.
- ٤٠-الملتقى الوطني الثاني(٢٠١٣): الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصد مرياح.
- ٤١-نادية عيادي(٢٠١٨): جودة الحياة الأسرية لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف.
- ٤٢-نبيل حكم(٢٠٠٢): أهمية التنسيق بين نظم ومؤسسات الحماية الاجتماعية في مصر، ورقة عمل مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، مركز صالح عبد الله كامل لإقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر.
- ٤٣-نجلاء يسري احمد النشار(٢٠١٥): المشكلات التي تواجه المعاق حركيا وعلاقتها بجودة الحياة، رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- ٤٤-هايل عبد الوهاب الزايد (٢٠٠٩): أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين، دراسة ميدانية على شركات الصناعات النسيجية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق.
- ٤٥-هبة السيد عبد العظيم السيد(٢٠١٣): الانتماء وعلاقته بجودة الحياة المدركة لدى عينة من الراشدين، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنها.
- ٤٦-هدى عاصم محمد خليفة (٢٠٠٤): نوعية الحياة وعلاقتها بالضغط لدى المرأة العاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب ، جامعة عين شمس.
- ٤٧-وزارة التضامن الاجتماعي: <https://www.moss.gov.eg/ar-eg/Pages/default.aspx>
- ٤٨-وفاء عبد الستار السيد بله (٢٠١١) : وعى الأم بخدمات مراكز رعاية الأمومة والطفولة وعلاقته بجودة الحياة لديها، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- ٤٩-يحي النجار وعبد الرؤوف الطلاع(٢٠١٥): التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية بمحافظة غزة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث(العلوم الإنسانية)، المجلد ٢٩(٢).

ثانياً المراجع الأجنبية

- 48- Altinok, V. (2011): The relationship between job satisfaction of academicians and lifetime satisfaction. African journal of Business Management, 5(7), 2563-2571.
- 49-Brown,I. & Brown, R.I. (2003): Quality of life and disability. London & New yourk: Jessica Kingly Publishers.

- 50-Fenwick,T(2004):Teacher Learning and Professional growth plans: implementation of a provincial policy, journal of curriculum and supervision, vol. 19. No. 3:259-282.
- 51- Felicia, M , M (2010):Toward the Mark of Empowering Policies in Elementary School Science Programs and Teacher Professional Development (EJ905260), Cultural Studies of Science Education, Vol. 5, No. 4, pp 977-983.
- 52-Hoffman, L.; Marquis, L.G.; Poston, D.; Summers, J Turnbull, A. (2006): Assessing family outcomes: psychometric evaluation of the family quality of life scale. Journal of Marriage and Family, 68, 1069-1083.
- 54-Kalman,A(2013): Comprative Analysis of Trainers Need in Higher Education Network, SEFI Conference, Leuven, Bilgium.
- 55-Saad Shower(2010): Classroom-Level Teasher Professional Development and Satisfaction: Teacher Learn in the Context of Classroom-Level Curriculum Development, Professional Development in Education, Vol.36, No.4,2010, p597-620.
- 56-Werner, S.; Edwards, M.; Baun, N.; Brown, I.; Brown, RIsaacs, B. (2009): Family quality of life among families with a member who has an intellectual disability: an exploratory examination of key domains and the revised FQOL Survery. Journal of Intellectual Disability Research, Vol. 53, Issue 6, p. 501-511, Mar.
- 57-Tapia Maite(2014): Across- National Comparison of community Organizations, cornal University.