

الواجهة.docx

بسم الله.pdf

الاهداء.docx

فهرس المحتويات.docx

مقدمة.docx

الفصل الاول.docx

الفصل الثاني.docx

الفصل الثالث.docx

الفصل الرابع.docx

الفصل الخامس.docx

الخاتمة.docx

الملاحق.docx

المصادر والمراجع.docx

الحمد 2.pdf

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي / 2015

طبيعة العمل و علاقتها بجودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي
- دراسة ميدانية بجامعة المسيلة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: توجيه وإرشاد تربوي

إشراف الأستاذ:

جعلاب نور الدين

إعداد الطالبة:

رحال نور اليقين

لجنة المناقشة:

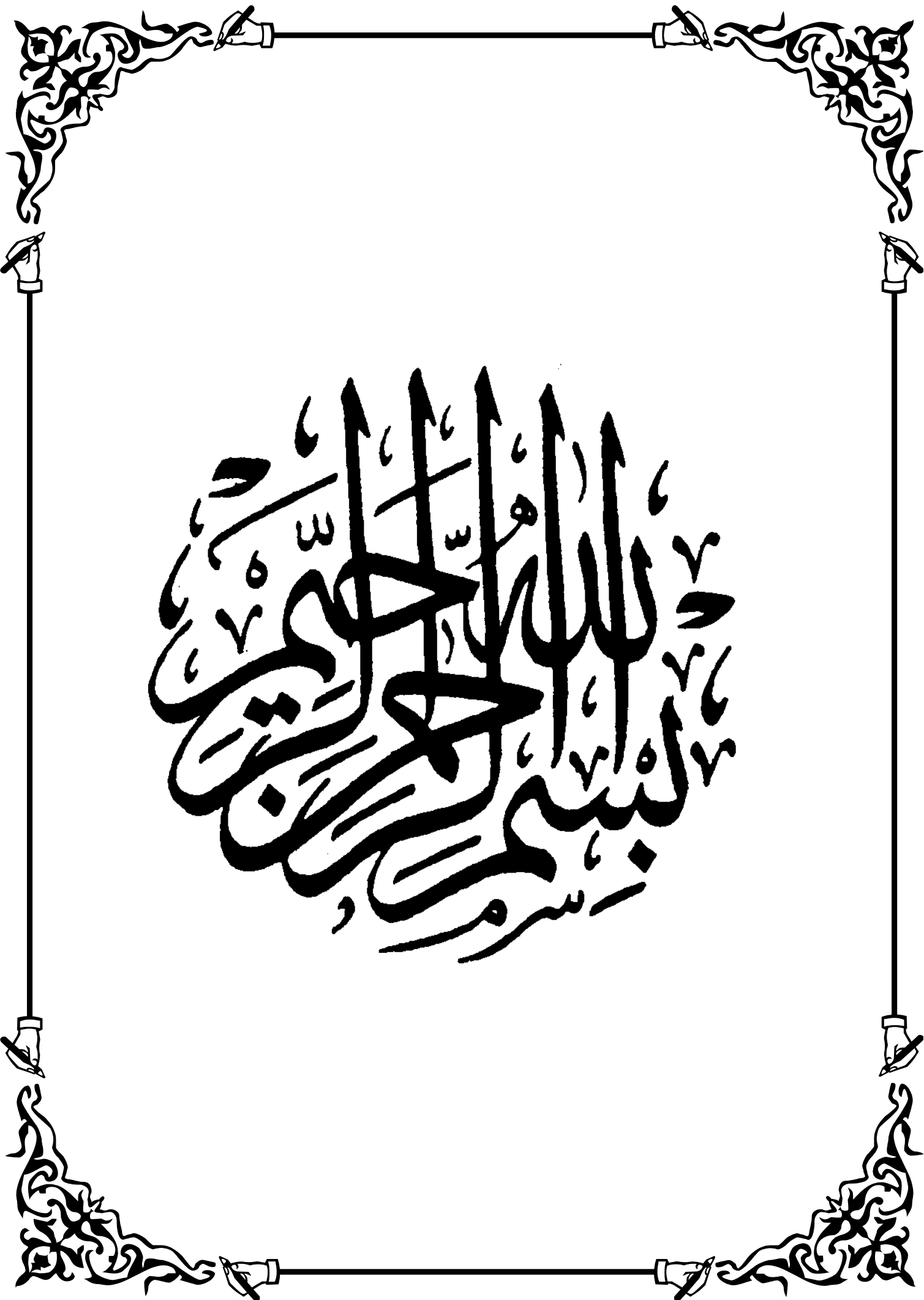
رئيسا
مشرفا ومقررا
مناقشا

أستاذة بجامعة المسيلة
أستاذ بجامعة المسيلة
أستاذ بجامعة المسيلة

أ.عظيمي مسعودة
أ. جعلاب نور الدين
أ. مكفس عبد المالك

2015-2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا مَتَاعٌ الْغُرُورِ"

صدق الله العظيم

(185). سورة آل عمران.

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً مباركاً فيه، والحمد لله حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، أحمدك ربي لي إنعامك، وأشكرك على إكرامك (ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحاً ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين) النمل، الآية 19. فالشكر لله أولاً وأخراً، ظاهراً وباطناً على ما من به من عون وتوفيق في إتمام هذا العمل وأعلى وأسلم على الحبيب المصطفى والسراج المنير سيدنا محمد وعلى آله وصحبه الكرام إنه ليطيب لي امثالاً لقوله تعالى:

(ومن شكر فإنما يشكر لنفسه) سورة النمل، الآية (40).

وقول المصطفى: (من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل)

ويجب أن ينسب الفضل لأهله لذا أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على تعاونهم في إنجاز هذه الدراسة، بشكل عام وأساتذتي الكرام بشكل خاص، وأستاذي المشرف على هذه الرسالة بشكل خاص الأستاذ: جلاب نور الدين. كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل لجميع زميلاتي في الدراسة اللاتي كان ل دعمهن وتشجيعهن دور في إنجاز الدراسة اللاتي سطرن أروع معاني الأخوة والصدقة والوفاء فلهن من الشكر أجزه ومن الدعاء أصدق.

كما أسجل اعتذاراً صادقاً لمن نسيت أن أذكره فأشكره... داعية المولى جلته قدرته أن يجزل له الأجر والمثوبة.

ختاماً أسأل الله العلي العظيم أن ينفع بهذه الدراسة كل من أطلع عليها، أو احتاج إليها وأن يكتب للباحثة العلم النافع والعمل الصالح والتوفيق والسداد، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين، وعلى الله وسلم على سيدنا ونبيينا محمد.

الطالبة:

نور اليقين رحال

إهداء

إليك إلهي خالص عملي عليك ترضى به وترضني
إلى من أعطانني ولم يزل يعطينني بلا حدود.....إليك يا وطني الحبيب...يا روعة الإحساس في
أعماقنا...ويا ساحة النقاء في دواخلنا.
إلى من وهبه الله الهيبة والوقار.....إلى من أحمل اسمه بكل افتخار...إلى قدوتي.....إلى من
رفعت رأسي عالياً اغتزازاً به.....إليك أباي الغالي.
إلى من ملكت حواسي وإحساسي، واحتوت عقلي وأفكاري، وهامت بها نفسي وأنفاسي، إلى
الحب الصادق، إلى من كان دعائها سر نجاحي.....إليك أمي الغالية.
إلى من رسمت البسمة على شفاهنا.... إلى من سهرت، وربت، وأرشدت، ونصحت، وحملت بسعة
صدرها الكبير والصغير إلى رمز القوة، والكبرياء، والحنان، والعطاء والجهاد.....إلى جدتي
العزيزة
إلى من زرعوا في أعماقي حب العلم والقلم.....وخرسوا في نفسي سمو العقيدة وسمو النفس..
إلى رفاقي في درب الحياة.....إلى خالتي وأخوالي
إلى من رافقوني روحاً وجسداً، وكانوا لي في كل لحظة سنداً.....إلى من تذوقت معهم العيش
حلوا ومرأ.....إلى من أمضيت معهم أجمل أيام حياتي ورسمت معهم أجمل
ذكرياتي.....إلى أخواتي
إلى أحبة استوطنوا....روحي وتملكوا قلبي..... إلى النجوم الساطعة في سمائي..... إلى من
بهم اكتسب قوة ومحبة لا حدود لها..... إلى من قاسمتهم أيام الزهور.....إلى من لا معنى
للحياة بدونهم.... إلى مصدر فرحتي..... إلى من عرفني معهم معنى الصداقة.....
وسيطلون في بقعة من الروح..... إلى (آسيا وأم السعد).
إلى كل من يهمه أمري وسأل عني في دراستي من صديقات وزميلات....إليكم جميعاً أهدي ثمار
جهدتي المتواضع

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين جودة الحياة ومصادر طبيعة العمل عند الأستاذ الجامعي والتعرف على مستويات جودة الحياة عند الأستاذ الجامعي، أجريت الدراسة بجامعة المسيلة، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة بين أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس. تكونت عينة الدراسة من (80) أستاذ وأستاذة بالجامعة، ومن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وطبق عليهم المقاييس الخاصة بهذه المتغيرات، استبيان يقيس مصادر طبيعة العمل من إعداد الباحثة شيخي مريم، ومقياس جودة الحياة من إعداد هشام عبد الله.

وللإجابة عن تساؤلات الدراسة حول المتغيرات سابقة الذكر:

- هل توجد علاقة ارتباطيه بين مصادر طبيعة العمل ومستويات جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين؟
- ما درجة جودة الحياة باختلاف مجالاتها السبعة عند الأساتذة الجامعيين حسب مقياس جودة الحياة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل، تعزى لمتغير الجنس؟ اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي، ونتيجة لتحليل البيانات على أساس متوسط درجات العينة في كل متغير فقد استخدمت الطالبة الباحثة عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة التساؤل، تمثلت في المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية، المدى، ومعامل الارتباط بيرسون، وفق الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وكانت النتائج كالتالي:
- أنه توجد علاقة ارتباطيه بين مصادر طبيعة العمل الخاصة بالأستاذ الجامعي وجودة الحياة بمختلف مجالاتها.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأساتذة الجامعي تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق دالة إحصائية 0.05 في جودة الحياة بمجالاتها الستة تعزى لمتغير الجنس.
- درجة جودة الحياة لدى أساتذة الجامعة عالية .

Résumé

Cette étude visait à révéler la nature de la relation entre la qualité de vie et les sources d'un questionnaire de la nature du travail à un professeur d'université et en apprendre davantage sur la qualité des niveaux de vie à un professeur d'université, a mené l'étude de l'Université de l'étude liquéfié visait également à détecter des différences dans les sources de la nature du travail et la qualité de vie chez les répondants en raison de l'échantillon variable d'étude de .tkont de sexe (80) Professeur et professeur de l'université, et la Faculté des sciences humaines et sociales ont été choisis au hasard, et Dish les normes relatives à ces variables, le questionnaire mesure les sources de la nature du travail du chercheur Sheikhi Mary, et la mesure de la qualité de vie de la préparation Hicham Abdullah.

Pour répondre aux questions sur les variables de l'étude ci-dessus mentionnés :

- Y at-il une corrélation entre les sources de la nature du travail et les niveaux de qualité de vie dans professeur d'université ?

- Quel est le degré de la qualité de la vie dans différents domaines à sept professeurs d'université en fonction de l'échelle de qualité de vie ?

- Y at-il des différences statistiquement significatives dans la nature des sources de travail degrés différences, en raison de la variable sexe ?

Adoptée chercheur sur l'approche descriptive corrélative, et comme un résultat de l'analyse de données basée sur les grades d'échantillon moyenne de chaque variable, il a été utilisé numéro d'étudiant chercheur de appropriée à la nature de la question des méthodes statistiques, était les moyens arithmétiques, déviations standard, la gamme et Pearson coefficient de corrélation, selon le Statistical Package for Science du SPSS sociale et les résultats sont les suivants :

- Qu'il existe une corrélation entre les sources de la nature particulière du travail de M. université et la qualité de vie dans divers domaines.

-Pas De différence statistiquement significative 0,05 sources dans la nature du travail moyennes professeur d'université en raison de la variable sexe.

-Il n'y avait pas de différence statistique D. 0,05 à la qualité de vie six zones en raison de leur sexe variable...

- Le degré de qualité de la vie des professeurs d'université élevés.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	قرآن كريم
ب	شكر وتقدير
ج	إهداء
د	الملخص
هـ	قائمة المحتويات
ح	قائمة الأشكال
ط	قائمة الجداول
1	المقدمة
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	إشكالية الدراسة
7	فرضيات الدراسة
7	أهداف الدراسة
8	أهمية الدراسة
8	تحديد المصطلح إجرائيا
9	الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: طبيعة العمل
18	تمهيد
18	نشأة وتطور مفهوم العمل.
20	المفاهيم المتعلقة بالعمل.
22	عناصر العمل.
22	أهمية العمل.
23	أهم الظواهر المرتبطة بالعمل.
24	مختلف مصادر الضغوط النفسية للأساتذة وعلاقتها بالعمل.
28	الدوافع والعمل.
30	نظرية الدوافع وتطبيقاتها على العمل.
30	النظريات الحديثة المرتبطة بالعمل.
37	أسس اختيار العمل.
39	مصادر طبيعة العمل.
48	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: جودة الحياة	
50	تمهيد
50	تعريفات جودة الحياة.
56	الصعوبات التي واجهت تعريف جودة الحياة.
57	مجالات جودة الحياة.
60	جودة الحياة وبعض المفاهيم المرتبطة بها.
61	أبعاد جودة الحياة.
65	نظرة تاريخية عن جودة الحياة
66	النظريات المفسرة لجودة الحياة.
71	علم النفس الايجابي وجودة الحياة.
72	مقومات جودة الحياة.
73	قياس جودة الحياة.
74	فوائد عمل مقياس لجودة الحياة.
76	أدوات قياس جودة الحياة.
76	كيفية تحقيق جودة الحياة.
82	معوقات تحقيق جودة الحياة
83	جودة الحياة والتوجيه والإرشاد.
84	جودة حياة العمل.
85	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
87	تمهيد
87	محددات الدراسة
87	العينة الأساسية
87	أدوات جمع البيانات
88	الأساليب الإحصائية المستخدمة
88	منهج الدراسة
88	الخصائص السيكمترية لاستبيان طبيعة العمل
91	الخصائص السيكمترية لمقياس جودة الحياة
الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة	
96	أولا - عرض نتائج الدراسة
96	- عرض نتائج الفرضية العامة
97	- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى
98	- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية
102	- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
105	ثانيا -تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

105	- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة
107	- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
108	- تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
108	- تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
110	خاتمة
111	توصيات واقتراحات
113	الملاحق
120	قائمة المراجع

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
70	يوضح تصور أبي سريع وآخرون لمحددات جودة الحياة	01

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
29	جدول يوضح هرمية ماسلو للحاجات وألدرفر	01
60	جدول يوضح مجالات جودة الحياة	02
67	جدول يوضح تفصيلات نظرية (شالوك) لهذه المجالات الثمانية ومؤشرات كل مجال من هذه المجالات.	03
83	جدول يوضح معوقات جودة الحياة	04
87	جدول توزيع العينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	05
89	جدول يوضح استجابة على الاستبيان طبيعة العمل	06
89	معامل الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس عند مستوى الدلالة (0.05)	07
90	جدول يوضح طريقة حساب الثبات لطبيعة العمل	08
92	يوضح استجابة على مقياس جودة الحياة	09
92	معامل الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس جودة الحياة عند مستوى الدلالة (0.05)	10
94	جدول يوضح ثبات التجزئة النصفية باستخدام معامل ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة	11
96	جدول يبين معامل الارتباط بيرسون بين متغير طبيعة العمل وجودة الحياة	12
97	جدول يبين معامل الارتباط بيرسون بين متغير طبيعة العمل وجودة الحياة	13
98	جدول يبين درجة أبعاد والدرجة الكلية للمقياس جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين	14
99	جدول يوضح الفروق بين الجنسين في مصادر طيبة العمل	15
103	جدول يوضح الفروق بين الجنسين في مجالات جودة الحياة	16

هفتاد و نه

تشهد الجامعات محاولات جادة لتطوير أنظمتها كافة، وتحديثها سعياً منها لتعزز مكانتها التنافسية، وهذا ما فرض عليها دوراً جديداً لتكون قادرة على تلبية احتياجات مجتمع عصر المعلومات والمعرفة، إذ لا تستطيع أي مؤسسة تعليمية أن تنظر في تحسين الجودة والكفاءة في أنظمتها دون أن تعطي لأساتذة الجامعات بما يمتلكون من كفاءات ومؤهلات، وبما يتميزون به من سمعة وكفاءة علمية وبما يقدمونه من خدمات تعليمية، وإنتاج علمي وأنشطة اجتماعية أولوية خاصة .

فالأساتذة الجامعيون يمثلون محوراً أساسياً من محاور الارتكاز في العمل الجامعي، وعليهم تتوقف مدى كفاية التعليم الجامعي وجودته؛ إذ من خلال سمعتهم ومكانتهم وجهودهم تقاس سمعة الجامعة وقوتها وطبيعة العمل من المجالات التي يجب الاهتمام بها لما لها من تأثير على حالة الأستاذ النفسية والاجتماعية وحياته بصفة عامة.

وقد شهدت السنوات الأخيرة في مجال علم النفس، اهتماماً بدراسة مفهوم جودة الحياة والمتغيرات المرتبطة به، مثل الرضا عن الحياة، والسعادة ومعنى الحياة وفعالية الذات وإشباع الحاجات، وذلك في إطار علم النفس الإيجابي الذي يبحث في الجوانب الإيجابية في حياة الفرد والمجتمع ليصل بهما إلى الرفاهية، بعد أن تجاهل علماء النفس لفترات طويلة الجوانب الإيجابية لدى الإنسان، وكان كل اهتمامهم بالجوانب السلبية، كما تعددت استخدام مفهوم الجودة في كافة المجالات منها جودة الحياة، التعليم، الإنتاج والمستقبل، وغيرها من المجالات وأصبحت الجودة هدف لأي برنامج من برامج المقدمة للفرد.

مما لا جدال فيه أن للعمل أهمية كبرى بالنسبة للأستاذ الجامعي فهو غاية إنسانية وواجب اجتماعي في الحياة، فالعمل جزء جوهري في حياة الإنسان مادام ذلك يعطيه المكانة ويؤدي إلى إشباع حاجاته ورغباته، حيث يعتبر العمل المبدول بمثابة الأساس الأول في تحديد مستوى المعيشة، ويتوقف ذلك أن تكيف الفرد يساعده على التطور وأن يصبح أكثر تكيفاً في جميع مظاهر حياته، الاجتماعية والأسرية والعملية والاقتصادية والأسرية وفي ظل الاهتمام بالفرد وسلوكه، وهذا ما أدى إلى ظهور عدد من مصطلحات ألا وهي جودة العمل

و جودة الرضا والوظيفي وهذا ما جعل من مجال العمل وما يمكن أن يرتبط به من متغيرات محل اهتمام الكثير من الباحثين لدراسة موضوع العمل وهذا ما تم تناوله في الدراسة الحالية ألا وهي طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة والتي تضمنت الفصول التالية:

الفصل الأول: الذي ضم الإطار العام للدراسة فتم التطرق إلى الإشكالية والفرضيات والأهداف والأهمية مع تحديد مفاهيم الدراسة وكذا تناول الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تم تناول نشأة طبيعة العمل والمفاهيم المتعلقة بالعمل وعناصر العمل وأهمية العمل وأهم الظواهر المرتبطة بالعمل ودوافع العمل والنظريات وأسس اختيار العمل ومصادر طبيعة العمل.

الفصل الثالث: الذي تناول جودة الحياة تعريفاتها والصعوبات التي واجهت تعريف جودة الحياة ومجالات جودة الحياة، وبعض المفاهيم المرتبطة بجودة الحياة وأبعاد جودة الحياة ونظرة تاريخية عن جودة الحياة، والنظريات المفسرة لجودة وعلم النفس الايجابي ومقومات جودة الحياة، وقياس جودة الحياة وفوائد عمل مقياس لجودة الحياة، وأدوات قياس جودة الحياة وكيفية تحقيق جودة الحياة، ومعوقات جودة الحياة وجودة الحياة والتوجيه والإرشاد وجودة حياة العمل.

الفصل الرابع: جاء فيه الإجراءات المنهجية للدراسة، كمحددات الدراسة والعينة الأساسية وأدوات جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة، ومنهج الدراسة والخصائص السيكمترية لاستبيان طبيعة العمل، والخصائص السيكمترية لمقياس جودة الحياة.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل و مناقشة نتائج الدراسة (الفرضية العامة والفرضيات الجزئية) والخاتمة والتوصيات والإقتراحات.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- إشكالية الدراسة
- فرضيات الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- تحديد المصطلحات إجرائياً
- الدراسات السابقة

إشكالية الدراسة:

تتسم بيئة العمل بمؤسساتها بالتغير المتسارع والمستمر، في كافة مكوناتها الداخلية والخارجية، بيئة تسودها المنافسة الشديدة. والمتزايدة ما بين المؤسسات على مختلف الموارد البشرية المادية، المالية والمعلوماتية منافسة تعدى نطاقها الجانب المؤسساتي ليشمل الجانب البشري، حيث وجد الأفراد أنفسهم مجبرين على تنمية قدراتهم الذاتية باستمرار والدخول في تنافس شديد للفوز بنصب عمل يتوافق مع تطلعاتهم وإمكانياتهم، ويضمن لهم مستقبل وظيفي ناجح.

وما إن يتقلدوا مناصبهم الوظيفية ويدخلوا الحياة العملية، حتى يجدوا أنفسهم مجدداً مجبرين على التكيف مع طبيعة العمل ومتغيراته وظروفه الكثيرة والمستمرة، التي تحددها المؤسسة في مفاهيم العمل ومتطلباته لمواكبة التطورات الحاصلة في بيئة العمل.

ويعيش الفرد إلى جانب حياته العملية، حياة شخصية يسعى من خلالها إلى إيجاد الاستقرار، الأمان والطمأنينة له ولأسرته من خلال عمله وعدة أشياء أخرى، وهذه الأخيرة تخضع لمتغيرات عدة تتحكم في جودتها، فالشعور بجودة الحياة يعد أمراً نسبياً، لأنه يرتبط ببعض العوامل الذاتية مثل المفهوم الإيجابي للذات والرضا عن الحياة والعمل، والحالة الاجتماعية والسعادة التي يشعر بها الفرد، كما يرتبط ببعض العوامل الموضوعية مثل الإمكانيات المادية المتاحة والدخل، ونظافة البيئة، والحالة الصحية، والحالة السكنية والوظيفية ومستوى التعليم، وغير ذلك من العوامل التي تؤثر على الفرد، وهذه العوامل الذاتية والموضوعية أمر تقدير درجة جودة الحياة، أمراً ضرورياً لأن الفرد الذي يتفاعل مع أفراد مجتمعه يحاول دائماً أن يحقق مستوى معيشي أفضل، والحصول على خدمات أجود أو يحافظ على حياة أو مستوى معيشي لا يقل عن مستوى الحياة التي كان يعيشها سابقاً.

هذا ويحتاج الفرد إلى الحصول على خدمات صحية، ونفسية تمكنه من التمتع بصحة جيدة بما يحقق له الإحساس بالرضا الذاتي عن حالته الصحية وفعاليتها في أداء أدواره الاجتماعية في السياقين المادي والاجتماعي المعاشين، فالفرد الذي يعاني من أحد الأمراض النفسية مثل: الاكتئاب، يستطيع أن يعبر عن درجة جودة حياته بطرق مختلفة بالرغم من

أهمية هذا التعبير إلا أن الطبيب المعالج قد يحتاج إلى ملاحظ خارجي للتأكد من تقدير درجة جودة حياة هذا الفرد.

ويؤكد كاتشانج (katsching,1997) على أن المقاييس المتاحة لجودة الحياة تعتمد في تقويمها على محكي التقدير الذاتي والتقدير الموضوعي لهذه الجودة.

وفي دراستنا الحالية، سندرس جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي الذي يعد أحد أهم عناصر الجامعة الفعالة، والمصدر الأساسي لمعرفة طلابه، الذي يقع على عاتقه مهمة تحقيق أهداف الجامعة التي ينتمي إليها ومن ثم فإن المدى الذي يتمكنون بموجبه من القيام بتنفيذ رؤى الجامعات وخططها وبرامجها، مرتبطة بكفاءة هذه الفئة من العاملين وفعاليتها في أداء مهامها، ويتوقف نمو الأستاذ الجامعي مستقبلاً على طموحه الشخصي وقابليته للتقدم ومدى تأثره بالتشجيع وبالعوامل التطور المحيطة به، وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه، وعلى قدرته على رؤية نواحي القوة والضعف لديه.

ومما لا شك فيه أن مهنة التدريس الجامعي تتطلب التنقيب الذاتي والاطلاع الواسع للأستاذ، وتدريباً وتعليماً مهنيين، حيث أنه يمثل كفاءة الجامعة وفعاليتها، وجودتها بوصفها نظاماً متكاملًا، وأصبحت الجودة في جميع الميادين هدف أسمى يسعى لتحقيقه كل فرد أو مؤسسة، ولهذا يركز موضوع الدراسة الحالية على مصادر طبيعة العمل وعلاقتها بمستوى جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي وعليه يمكن طرح التساؤل الأساسي التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل ومستويات جودة الحياة لدى

أساتذة جامعة المسيلة؟

ويندرج تحت هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية:

1) ما درجة جودة الحياة عند أساتذة جامعة المسيلة حسب مقياس جودة الحياة؟

2) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى

لمتغير الجنس؟

3) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل مجال من مجالات جودة الحياة

تعزى لمتغير الجنس؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة على التساؤلات السابقة تم اقتراح الفرضيات التالية كحل مؤقت لها.
الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل ومستويات جودة الحياة لدى أساتذة جامعة المسيلة .

للإجابة على الفرضية العامة لابد من إجرائها إلى الفرضيات التالية:

- (1) درجة جودة الحياة مرتفعة عند أساتذة جامعة المسيلة حسب مقياس جودة الحياة.
- (2) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر العمل تعزى لمتغير الجنس.
- (3) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل مجال من مجالات جودة الحياة تعزى لمتغير الجنس.

أهداف الدراسة:

- إن الأهداف التي تسعى إليها دراستنا الحالية تتمثل في:
- دراسة أثر المتغيرات المتعلقة بطبيعة العمل على درجات جودة الحياة.
- معرفة مستوى جودة الحياة لدى أساتذة جامعة المسيلة.
- معرفة أثر متغير الجنس على مجالات جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة المسيلة.
- معرفة الفروق إن وجدت بين أساتذة جامعة المسيلة باختلاف الجنس في طبيعة العمل.
- معرفة العلاقة بين طبيعة العمل وجودة الحياة.
- إلقاء المزيد من الضوء على مجتمع الدراسة.

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة من خلال تحديدها لمصادر طبيعة العمل وإبراز دور المتغيرات التي تؤثر فيها، وتظهر أهميتها أيضا من خلال أن جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي تعكس حالتهم الصحية والنفسية والجسمية. بالإضافة إلى أن استخدام مقياس جودة الحياة، له نتائج تقييمية وعلاجية لحالات الاكتئاب (Frisch/1992).

بالإضافة إلى أنها تشمل موضوع العمل الذي يعتبر من المواضيع الكفيلة بالدراسة خاصة أنه يرتبط بعدة متغيرات، كما أنه طالما ارتبط العمل بمفهوم الجودة في كافة المؤسسات، خاصة الجامعات وهو أيضا مساهمة علمية في موضوع العمل وجودة الحياة.

تحديد المصطلحات إجرائيا:

أ-التعريف الإجرائي لطبيعة العمل:

هي كل المصادر والأبعاد الخاصة بنوعية العمل نفسه، وكل الظروف المحيطة به قسمت مصادره إلى خمس مصادر وأبعاد وهي:

- البعد التنظيمي.
- بعد العلاقات (الكلية/ الزملاء/الطلبة)
- بعد النمو المهني.
- بعد الحوافز.
- بعد الظروف الفيزيائية.

وحدد التعريف الإجرائي بالدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي في الاستبيان الخاص بطبيعة العمل.

ب-التعريف الإجرائي لجودة الحياة:

هي مجموع تقييمات الأفراد لجوانب حياتهم اليومية، في وقت محدد وفي محدد ظل ظروف معينه و إدراكهم لمكانتهم، ووضعهم في الحياة في محيط المنظومة الثقافية والقيمية ن التي يعيشونها، وعلاقة ذلك بأهدافهم وتوقعاتهم ومعاييرهم واهتماماتهم، في ضوء تقييمهم لجوانب حياتهم التي تشمل الرضا عن الحياة، الأنشطة المهنية وأنشطة الحياة اليومية،

السعادة الأعراض النفسية، الصحة البدنية، المساندة والعلاقات الاجتماعية، والحالة المادية. (حسن مصطفى، 2005)

-وتحدد في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي، في مقياس جودة الحياة بمكوناتها الفرعية (الصحة الجسمية، الرضا عن الحياة، التفاعل الاجتماعي أنشطة الحياة اليومية، الحالة المادية، الصحة النفسية والسعادة).

ج-التعريف الإجرائي للأستاذ الجامعي:

يقصد به في هذه الدراسة هو كل شخص يزاول مهنة التدريس، في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ويشغل إحدى الرتب إما أستاذ التعليم العالي أو أستاذ محاضر (أ) (ب) أو أستاذ مساعد (أ) (ب).

الدراسات السابقة:

دراسات متعلقة بمتغير العمل:

أ- الدراسة العربية:

دراسة نعمت رمضان (1991) بعنوان الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في عمان، واشتملت عينة الدراسة على (135) معلما ومعلمة بالمرحلة الثانوية، منهم (50) معلما ومعلمة. وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط متوسطة قدرت ب (25,3) مقابل (21,2) يتعرضون لضغوط مرتفعة وبلغت نسبة الرضا عن العمل (23,7) وكان المعلمون أكثر رضا بالمعززات الذاتية مثل القيم الأخلاقية وخدمة المجتمع والاستقلالية و استخدام القدرات والإنجاز، بينما كانوا غير راضين عن المعززات الخارجية، مثل الراتب، الترقية والوظيفية، ظروف العمل وسياسة الإدارة، كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات، في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها، وفي درجة الرضا الوظيفي لديهم، مع وجود علاقة عكسية بين الضغوط والرضا الوظيفي.

ب- الدراسة الأجنبية:

دراسة لواز (l'oiselle jean) جين ورواير نيكول (Royer Nicole) وآخرون (2001). وأجريت الدراسة في جامعة كيبك (Québec) في كندا وكان موضوعها، الشعور بالضغط المهني لدى الأساتذة وأنواع المساندة المقدمة إليهم من قبل المدرسة، وشملت عين الدراسة (1167) وقدم اختيار العينة عشوائياً، وأظهرت الدراسة أن الأساتذات لديهن مستوى مرتفع من الضغط قدر ب (38,62) بالمقارنة مع الأساتذة الذي بلغ (35,43) والأساتذة لديهم خبرة طويلة في ميدان التعليم، هم الذين سجل لديهم مستوى عال من الضغط قدر ب(39,16) أما الذين لديهم ست سنوات من الخبرة، فقد ب(37,72) وذوي الخبرة من (14) إلى (16) (36,9) أما الأساتذة الذين لديهم أكثر من 16 سنة لديهم نسبة مرتفعة من الضغط.

دراسات متعلقة بمتغير جودة الحياة:

أ- الدراسة العربية:

دراسة هشام إبراهيم عبد الله (2008) بدراسة هدفت إلى معرفة تأثير التغييرات الديموغرافية (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر) على درجات جودة الحياة لدى طلبة جامعة الملك عبد العزيز، وبينت

ب- الدراسة الأجنبية:

دراسة شميدت وبور (Schmidt & power) (2006) لمعرفة محددات جودة الحياة والصحة النفسية في المجتمع الأوروبي، من خلال مشروع Eurolis وتكونت العينة من (4849) من الراشدين في عشر دول في أوروبا الغربية والشرقية، وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرعاية الصحية والصحة النفسية، وجودة الحياة كما وجدت فروق في مستوى جودة الحياة، بين دول أوروبا الغربية والشرقية تعود الرعاية الصحية والفروق الثقافية وأسلوب الحياة، وأن الصحة النفسية عامل قوي للتنبؤ بمستوى جودة الحياة.

دراسات متعلقة بالأستاذ الجامعي:

أ- الدراسة العربية:

دراسة عليجات (2006) تهدف الدراسة إلى تحديد الكفايات التعليمية، لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، شملت الدراسة (309) عضو هيئة تدريس في كليات الجامعة، وتوصلت إلى ترتيب مجالات الكفايات بحسب أهميتها، وفقا لوجهة نظر أفراد عينة الدراسة في الكليات العلمية والإنسانية متوافقا بشكل عام، وتشير الدراسة إلى حصول مجال (كفاية الممارسات التعليمية) على المرتبة الأولى، ومجال (كفاية استثارة الدافعية) على المرتبة الأخيرة، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية، بين إجابات أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والإنسانية في الفقرات المشتركة بينهم، عند مقارنتها بحسب الألقاب العلمية في بعض الكفايات.

ب- الدراسة الأجنبية:

أجرى ميلكي (Millki, 2003) دراسة هدفت إلى تزويد الكليات بمعلومات عن أداء أعضاء هيئة التدريس، إذ تم سؤال (874) طالبا من ثلاث جامعات مختلفة بالولايات المتحدة الأمريكية، لتحديد العادات المزعجة التي يلاحظها الطلاب على أداء أساتذتهم وأظهرت نتائج الدراسة أن عدم تنظيم عملية التدريس، والتحدث بسرعة أثناء الشرح والاعتماد على أسلوب إلقاء المحاضرات، وتقديمها بصوت منخفض، وتدني درجات الطلاب من العادات التي يمارسها أعضاء الهيئة التدريسية.

دراسة متعلقة بطبيعة العمل وجودة الحياة:

دراسة شيخي مريم (2014): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين جودة الحياة ومصادر استبيان طبيعة العمل عند الأستاذ الجامعي والتعرف على مستويات جودة الحياة المدركة عند الأستاذ الجامعي، أجريت الدراسة بجامعة تلمسان كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة بين أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الأقدمية واختلاف الكلية المنتسب لها الأستاذ الجامعي، والفئة على استبيان طبيعة العمل ومستويات جودة الحياة حسب مقياس منظمة الصحة العالمية، تكونت عينة الدراسة من 100 أستاذ جامعي باختلاف الجنس ومن أربعة كليات ولقد تم استخدام المقاييس الخاصة بهذه المتغيرات تصميم استبيان يقيس

مصادر طبيعة العمل من الإنجليزية إلى اللغة العربية من طرف د. أحمد حساين لمنظمة الصحة العالمية. إعداد الطالبة وتوجيهات من الأستاذ المشرف ومقياس جودة الحياة المترجم من اللغة وللإجابة عن تساؤلات الدراسة حول المتغيرات سابقة الذكر: - هل توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل ومستويات جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين أفراد العينة؟، - ما درجة جودة الحياة باختلاف مجالاتها الستة عند الأساتذة الجامعيين حسب مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية؟ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الجنس؟ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الكلية؟ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الفئة؟ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل مجال من مجالات جودة الحياة في متوسطات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس؟ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأساتذة الجامعيين في مجالات جودة الحياة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس جودة الحياة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل؟ اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي، ونتيجة لتحليل البيانات على أساس متوسط درجات العينة في كل متغير فقد استخدمت الباحثة عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة التساؤل تمثلت في المتوسطات الحسابية، الاجتماعية SPSS ولقد أظهرت النتائج: الانحرافات المعيارية، المدى ومعامل ارتباط بيرسون، وفق الحزمة الإحصائية للعلوم - أنه توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل الخاصة بالأستاذ الجامعي وجودة الحياة بمختلف مجالاتها، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأساتذة الجامعي تعزى لمتغير الجنس ما عدا بعد الحوافز والترقية لصالح الذكور، فروق ذات، ولم تثبت فروق في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأساتذة تعزى لمتغير الأقدمية والتخصص، والفئة. - لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في جودة الحياة بمجالاتها الستة تعزى لمتغير الجنس ما عدا المجال الجسمي ومجال الاستقلالية - ولم

تثبت فروق في جودة الحياة بمجالاتها تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ما عدا بعد العلاقات والاستقلالية والاقدمية عند مستوى دلالة 0.05.

تعقيب على الدراسات السابقة:

1- التعقيب على الدراسات السابقة التي تناولت العمل:

أولاً: من حيث المجتمع وعينة البحث:

لقد تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اختيار العينة مثل دراسة عليمات (2006) ودراسة دراسة لواز (l'oiselle jean) جين ورواير نيكول (Royer Nicole) من حيث مجتمع البحث.

واختلفت مع بعض الدراسات الأخرى في اختيار مجتمع البحث والعينة.

ثانياً: أدوات الدراسة:

لقد تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في استخدام أداة القياس والتي استعملت مقياس طبيعة العمل.

كما أنه كان الاختلاف الحاصل بين الباحثين كان في أداء القياس نفسها حيث اختلفوا في الأبعاد المستخدمة من حيث الأبعاد أو نوعية الأبعاد، وعدد الفقرات وكذلك صياغة الفقرات.

ثالثاً: المنهج المستخدم:

وقد تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج فكلهم اعتمد على المنهج الوصفي التي استعمل فيها الباحث المنهج الوصفي الارتباطي.

رابعاً: أهم النتائج:

لقد تشابهت الدراسة السابقة في العديد من النتائج فيما بينها، ويرجع هذا الاختلاف إلى طبيعة الهدف من الدراسة وفروض الدراسة.

أما فيما أكدت نتائج دراسة لواز (l'oiselle jean) جين ورواير نيكول (Royer Nicole) أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مستوى الضغط المهني لدى الأساتذة وأنواع المساندة المقدمة إليهم من قبل المدرسة عالي.

2- التعقيب على الدراسات السابقة التي تناولت جودة الحياة:

أولاً: من حيث المجتمع وعينة البحث:

لقد تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة شميدت وبور (Schmidt & power) (2006) من حيث اختيار عينة البحث ألا وهي أساتذة الجامعة.

وقد اختلفت الدراسة الحالية مع هشام إبراهيم عبد الله (2008) والذي كانت عينة دراسته الطلبة الجامعيين.

ثانياً: أدوات الدراسة:

لقد تشابهت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الأدوات الدراسة هشام إبراهيم عبد الله (2008).

أما فيما اختلفت الدراسات السابقة فقد اختلفت في نوعية الأبعاد وعددها، وعدد الفقرات المستخدمة وكذلك في صياغة الفقرات مثل.

وقد استخدمت أغلب الدراسات السابقة مقياس جودة الحياة مرتبطة بمقاييس أخرى حسب العلاقة المرتبطة بمتغيرات كل دراسة، كدراسة هشام إبراهيم عبد الله (2008) التي استخدمت مقياس جودة الحياة لدى طلبة جامعة الملك عبد العزيز، ودراسة شميدت وبور (Schmidt & power, 2006) لمعرفة محددات جودة الحياة والصحة النفسية في المجتمع الأوروبي.

ثالثاً: المنهج المستخدم:

لقد تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج في دراسة كل من هشام إبراهيم عبد الله (2008) ودراسة شميدت وبور (Schmidt & power, 2006).

أهم النتائج:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة وجدت أن معظم الدراسات ركزت على جودة الحياة وتأثيرها على عدد من المتغيرات وقد اختلفت هذه الدراسات في العديد من النتائج فيما بينها حيث توصلت الدراسات السابقة إلى ما يلي:

دراسة هشام إبراهيم عبد الله (2008) نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في أبعاد جودة الحياة، وأسفرت نتائج الدراسة كذلك عن عدم وجود فروق

ذات دلالة إحصائية، بين متوسطات درجات المتزوجين وغير المتزوجين في جودة الحياة بأبعادها المختلفة، ودراسة شميدت وبور (Schmidt & power, 2006) عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرعاية الصحية والصحة النفسية، وجودة الحياة كما وجدت فروق في مستوى جودة الحياة، بين دول أوروبا الغربية والشرقية تعود الرعاية الصحية والفروق الثقافية وأسلوب الحياة، وأن الصحة النفسية عامل قوي للتنبؤ بمستوى جودة الحياة.

الدراسات التي تناولت الأستاذ الجامعي:

أولاً: من حيث المجتمع وعينة البحث:

تشابهت مع بعض الدراسات كدراسة عليمات (2006) من حيث اختيار نفس عين البحث.

وقد اختلفت مع دراسة ميليكي (Miliki, 2003) من حيث العينة ومجتمع البحث.

ثانياً: أدوات الدراسة:

لقد تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث أدوات الدراسة في دراسة كل من كدراسة عليمات (2006) ودراسة ميليكي (Miliki, 2003).

ثالثاً: المنهج المستخدم:

لقد تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج في دراسة كل من كدراسة عليمات (2006) ودراسة ميليكي (Miliki, 2003).

أهم النتائج:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة وجدت أن معظم الدراسات ركزت على جودة الحياة وتأثيرها على عدد من المتغيرات وقد اختلفت هذه الدراسات في العديد من النتائج فيما بينها حيث توصلت الدراسات السابقة إلى ما يلي:

كدراسة عليمات (2006) توجد فروق ذات دلالة إحصائية، بين إجابات أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والإنسانية في الفقرات المشتركة بينهم، عند مقارنتها بحسب الألقاب العلمية في بعض الكفايات ودراسة ميليكي (Miliki, 2003) تقول بأنه تم تدني درجات الطلاب من العادات الني يمارسها أعضاء الهيئة التدريسية.

3- الدراسات التي تناولت جودة الحياة وطبيعة العمل والأستاذ الجامعي أو أحد أبعادهما:

وكانت موافقة لدراسة شيخي مريم (2014): من حيث مجتمع الدراسة العينة والمنهج ومن حيث أدوات الدراسة، إلا أنها اختلفت في النتائج للعلوم- أنه توجد علاقة ارتباطيه بين مصادر طبيعة العمل الخاصة بالأستاذ الجامعي وجودة الحياة بمختلف مجالاتها، ولا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية 0.05 في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس ما عدا بعد الحوافز والترقية لصالح الذكور، فروق ذات، ولم تثبت فروق في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأساتذة تعزى لمتغير الأقدمية والتخصص، والفئة. -لم توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05 في جودة الحياة بمجالاتها الستة تعزى لمتغير الجنس ما عدا المجال الجسمي ومجال الاستقلالية -ولم تثبت فروق في جودة الحياة بمجالاتها تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ما عدا بعد العلاقات والاستقلالية والاقدمية عند مستوى دلالة 0.05.

الفصل الثاني طبيعة العمل

- تمهيد
- نشأة وتطور مفهوم العمل.
- المفاهيم المتعلقة بالعمل
- عناصر العمل.
- أهمية العمل.
- أهم الظواهر المرتبطة بالعمل
- مختلف مصادر الضغوط النفسية الأساتذة وعلاقتها بالعمل.
- الدوافع والعمل.
- نظرية الدوافع وتطبيقاتها على العمل.
- النظريات الحديثة المرتبطة بالعمل.
- أسس اختيار العمل.
- مصادر طبيعة العمل.
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد موضوع العمل من أهم المواضيع التي حازت على اهتمام العلماء والباحثين في علم النفس، والعلوم الأخرى فالعمل هو أساس الحياة التي نعيشها، ونحياها اليوم حيث يعتبر المصدر الرئيسي للرزق والقوت وأحد العوامل الرئيسية لاستمرار الحياة، وتوفير مستلزماتها والإنسان الذي لا يعمل يعتبر فرد غير فعال وغير منتج.

حيث يوفر العمل الدخل المادي والعيش الكريم ويلبي أيضا مجموعة من الحاجيات الأخرى كالتمرين العقلي والجسدي والاتصال الاجتماعي والشعور بالجدارة الذاتية والمقدرة، وسيتم التطرق في هذا الفصل لموضوع العمل وتوضيح تعريفه وأهميته ونشأته، والمفاهيم المتعلقة به وعناصره وأهم الظواهر المرتبطة به، ومصادر الضغوط النفسية للأستاذ الجامعي، وغيرها من العناصر المتعلقة بموضوع العمل في حد ذاته.

1-نشأة وتطور مفهوم العمل:

إن فكرة العمل وجدت منذ القديم وعرفت قبل نشوء الدولة في شكل معاملات وتجارة ومجالات (أ، بروان، ترجمة السيد محمد خيري، 1996: 204).

ففي عهد الإغريق أسندت الأعمال الميكانيكية المجهدة إلى طبقة الرقيق، وحذا حذوهم اليهود الذين اعتبروا العمل شغلا شاقا، وعقابا للمرء على جرمه فقد كان فلاسفة الإغريق أمثال (أفلاطون وأرسطو) وغيرهم باستثناء (هراقليدس) يحتقرون كل الأعمال الاقتصادية والتجارية والصناعية لاعتقادهم أن الحقيقة تكن في الثابت، وليس في المتغير، الذي يعد مصدرا للنقص والاضطراب مصدرا للعقل الإنساني. (فاخر عاقل، 1971: 20)

ولم تتغير تلك النظرة للعمل حتى في العهد الأول لظهور المسيحية، باعتباره عقابا على معصيته التي ارتكبها، وفي نفس الوقت وسيلة لبلوغ المرامي النهائية للمحبة والإحسان والصحة البدنية والروحية ومطاردة الأفكار الخبيثة المتولدة من البطالة وانعدام الشغل لاقتصارها على التهذيب الروحي والتطهير الوجداني لبلوغ عالم المثل.

أما فترة القرون الوسطى وعهد الإقطاع فقد اتسمت بظهور أفكار لزعماء الكنيسة يمجدون العمل أمثال القديس (برونو، Bruno)، (توماس الأكويني، Thomas D'Aquin). الذي اعتبر العمل واجبا وشرفا.

أما طبيعة علاقات العمل السائدة قبل قيام الثورة الصناعية، فكانت عبارة عن علاقة بين سيد وعبيد السيد يملك الأرض ويملك من عليها من عبيد وخدم وعمال وحرفين وجنود، ومع الزيادة البطيئة في التخصص الحرفي اشتد بالتدرج ساعد الحرفيين واستطاع بعضهم أن يشتغل بنفسه، وان يبيع خدماته أو السلع التي ينتجها مقابل الأجر كما كانت مجتمعات الطوائف تتمتع في مجال الإنتاج بإدارة مستقلة وذاتية ويعتبر القرن 17م بداية انهيار نظام الطوائف وذلك بتحرر صناعة النسيج بإنجلترا وظهر النظام الرأسمالي وقبلا في القرن الحادي عشر ظهرت ولأول مرة كلمة Travail, Travailleur, Travaille ولكن بمعنى آخر لما هو موجود الآن، وفي 1120م ظهرت كلمة (Ouvrier) (عامل) 1050م وجدت كلمة (Maitre) وهو من يتراأس مجموعة من العمال (Ouvrier) وفي هذه الفترة بدأت تكتمل المصطلحات التي تغير عن حالات العمل والعمال، نذكر منها في 1160م الفعل Gagner ويعني البحث عن الطعام، وبعدها Faire du profit, Du butin وهذا يعبر عن الضرورة أو الحاجة وفي نفس السنة ظهرت كلمة Marchand تاجر، وعام 1175م صدر فعل Payer بمعنى إعطاء ما ندين لأصاحبه، كما وردت كلمة Apprenti أي يتعلم وكلمة Tache للإشارة إلى عمل محدد ومأجور.

وفي 1190م ولد مصطلح Ouvrable وهو نفس المعنى الموجود حاليا وهذا دليل على وجود أيام الراحة ومن خلال هذا القول يمكننا القول أنه في نهاية القرن 12م، بدأت تتجلى نوعا ما حياة اقتصادية بوجود أعمال رؤساء أعمال وعمال ومتعلمين وأيضا تاجر مع أجرة للعيش، ومع قساوة الظروف بالكاد كانت الحاجات الأساسية تشبع). Société Française de

.Psychologie. 1978 ; p19. 23

وقد عرفت أغلب دول أوروبا خاصة فرنسا وبريطانيا بنظام الإقطاع ملاك الأراضي، واستمر هذا النظام إلى غاية قيام الثورة الفرنسية عام 1789م (سليمان، م س: 21، 23). وظاهرة العمل شهدت على مدى تطور التاريخ البشري، جملة من التحولات الهيكلية من فترة زمنية إلى أخرى لعل أهمها تجسد تحول الاقتصاد البشري من الارتكاز على العمل الزراعي إلى العمل الصناعي لاسيما في العقود الأخيرة حيث تغيرت طبيعة العمل الصناعي لاسيما في العقود الأخيرة حيث تغيرت طبيعة العمل الصناعي بتغير نمط الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الحديثة وقد أحدث التقدم التقني للقرن العشرين تحولا جذريا في طبيعة العمل ويبقى من المفيد التأكيد من محاولة تعريف العمل خاصة مع الأشكال المنبثقة من عصر التكنولوجيا والاتصال.

2- المفاهيم المتعلقة بالعمل:

ليس من السهل تحديد مفهوم دقيق وشامل للعمل نظرا لارتباطه بعدد المجالات في هذه الحياة (النفسي، الاجتماعي، الاقتصادي...) ونظرا لما يشمله من تطور في هذا المجال غير أن هناك بعض الخواص المشتركة من طرف الباحثين في تحديد مفهوم العمل نذكر منها:

"العمل سلوك أو نشاط أو صرف الطاقة الذي يسير طبق خطة منظمة ويقتضي القيام بوظائف معينة ويستهدف تحقيق غرض إنتاجي معين، مقابل أجر مادي أو معنوي، ويشترط في هذا وجود عقد مادي (مكتوب) أو معنوي بين مختلف أطراف العمل" فالاقتصاديون الغربيون أمثال آدم سميث وريكاردو يرون أن العمل البشري هو مصدر قيمة الأشياء والخدمات. (سليمان، م س : ص 23)

غير أن الأبحاث والدراسات الحديثة أو ضحت بأن وجهات النظر هذه غير صحيحة، فالعمل جزء جوهري في حياة الإنسان، ما دام ذلك المظهر من الحياة الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع. والعمل أساسا "نشاط اجتماعي بوظيفتيه الأساسيتين من إنتاج البضائع

التي يحتاجها المجتمع، ومن ربط الفرد بنمط العلاقات الداخلية التي يبني عليها المجتمع وقد رأينا أن للمكانة والوظيفة أهمية قاطعة في السعادة النفسية للفرد". (دواير، 1995: ص 18-19).

والنظرة الاقتصادية للعمل تعرفه على أنه: "النشاط الهادف إلى أجرة" وفي النظرية الاقتصادية ينظر إلى العمل على أنه: "عامل إنتاج لأنه يتدخل في العملية الإنتاجية كرأس المال والمواد الأولية"، لذلك فهو يشكل موردا أساسيا بالنسبة للمؤسسة. (مسلم، 2007: ص 16)

وينظر علماء الاجتماع إلى العمل على أنه ظاهرة طبيعية، نشأت تلقائيا في الحياة الإنسانية منذ بدء الخليفة بهدف مواجهة أعباء معيشة الإنسان، ولذلك نظر إلى العمل كجزء مكمل لمعيشة الإنسان في الحياة اليومية، وارتبط مفهوم العمل بمجموعة من المهن داخل نطاق التنظيمات المهنية المتعددة، باعتباره يمثل مجموعة الأنشطة التي تحدد مكانه الفرد في المجتمع المحلي الذي يحيط به (الزيات، 2001: 124).

وارتبط مفهوم العمل في الإسلام بالدين والحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصاد، وحث القرآن الكريم على العمل باعتباره عنصرا أساسيا مكملا للإيمان، والسنة النبوية كذلك، كما ارتبط أيضا بالجانب الأخلاقي للفرد. (الزيات، 2001: 133)

والمفهوم المعاصر للعمل يفضي بأن العمل يتضمن «وسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق غاية للكسب في الحياة» (E.Krouse.op.cit: p16-17)

وورد في "معجم علم الاجتماع" بأن العمل هو: "نشاط إنساني مقصود، يهدف إلى تغيير موقف معين كلية أو جزئيا" (Dictionnaire de Sociologie ;89) وعلى حد عبارة عالم الاجتماع مارسال موس Marcel Mauss العمل له أبعاد متعددة منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسة العمل، ومنها البعد النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة، وتفاعلها مع مكان

عمله ومحيطه ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية، التي تتسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل. (عائشة التايب، 2011: 15)

والعمل هو عملية تجري بين الناس والطبيعة المحيطة بهم، وليست العمل عبارة عن تأثير الإنسان على الطبيعة فحسب، بل إن الناس يدخلون في هذه العملية، في علاقات معينة فيما بينهم هي العلاقات الإنتاجية، ويأخذ العمل صورا متباينة بتباين سيطرة أسلوب الإنتاج ومفهوم العمل يتأثر بالمدارس والأفكار النظرية، ومختلف النشاطات والمجالات والاختصاصات.

3- عناصر العمل:

العمل هو تفاعل منظم بين الإنسان والمحيط به وما يحتويه من أشياء وآلات وأشخاص وله عناصر أساسية منها:

1- أدوات العمل.

2- موضوع العمل.

3- الوسط المحيط بمكان العمل.

4- أهمية العمل:

للعمل معنى وأهمية وقيمة تتحدد طبقا لطبيعته، ومدى تحقيقه لحاجات ورغبات الفرد المادية والنفس-اجتماعية لكن يختلف (معناه) من مجتمع لآخر ومن جماعة لأخرى ومن جماعة عمل لأخرى ومن فرد لآخر، أحيانا في بعض تفاصيله، ذلك أن للثقافة المحلية تأثيرا في تحديده، للعمل معنى اقتصاديا ونفس- اجتماعيا لكونه مصدر رزق ولتوفير فرصة للشعور بالانتماء إلى الجماعة، وهو أيضا وسيلة لإثبات الشخصية وتحقيق الذات، ولمعنى العمل نتائج اجتماعية واقتصادية، على المنظمات والمجتمع المهتمين بنجاح المنظمات و المجتمع معرفة معنى العمل واكتشاف الدافعية، والاهتمام بها لتحقيق مزيد من العطاء والولاء، ومن النتائج المتوقعة اثر تحسين العمل:

- الانضباط والالتزام بمواعيد الاعتبار للوقت.

- ارتفاع الأداء.

- عدم احتقار الأعمال والمهام.

- بذل الجهد.

- الالتزام والمواظبة. (أزريقي، 2005 : ص 64-65)

5- أهم الظواهر المرتبطة بالعمل:

اهتم علماء الاجتماع بدراسة الظواهر المرتبطة بالعمل، من منظور سوسيولوجي للتمييز بين معاني العمل والظواهر المرتبطة به وسنحاول إلقاء الضوء على أهم هذه المفاهيم:

5-1- العمل و البطالة Works & Unemployment :

البطالة كمفهوم يناقض العمل تعني فائض العمالة داخل بناء النسق الاجتماعي أو الصناعي، فحيث يكون هناك فائض في سوق العمل لا يمكن لقوة العمل من توفير عدد من الأعمال تستوعب هذا الفائض، تحدث ظاهرة البطالة، ولقد ارتبطت هذه الظاهرة بظواهر التحول البنائي التي نتجت عن الثورة الصناعية، حيث تحولت قوة العمل من التركيز نحو العمل الزراعي إلى العمل الصناعي، إلى جانب الأزمات الاقتصادية التي تعرضت لها المجتمعات الإنسانية خلال فترات الأزمات الاقتصادية، والبطالة لها وظائف سلبية في حياة الفرد والجماعة تؤدي إلى التفكك والصراع، وتعمل على اختلال توازن البناء المهني والاجتماعي بشكل عام.

5-2- العمل والتقاعد: Works & retirement

اهتم فريدمان بدراسة العلاقة بين العمل والتقاعد، فالعمل يحقق وظائف أساسية تشبع حاجات الأفراد وميولهم فهو وسيلة للكسب المادي، وهو أيضا وسيلة لتنظيم النشاط الإنساني وتحقيق الرضا النفسي واكتساب الخبرة. والعمل كخبرة ذاتية في حياة الفرد مرتبط بالتقاعد،

وأثبتت الدراسات إلى أن الوظائف الايجابية للعمل في حياة الفرد بمثلاتها بعد سن التقاعد، تختلف باختلاف نوع العمل الذي يمتنه الفرد في ارتباطه بالمكانة المهنية وبأوضاع العمل والمجتمع المحلي.

5-3- العمل الفراغ Works & Liseur :

واهتم فريدمان بدراسة العلاقة بين العمل ووقت الفراغ وأثر ذلك على الإنتاجية فوق الفراغ يساعد على تجديد القدرة على العمل والابتكار والمهارة، إلا أن هذا النمط من الدراسة يدخل في نطاق علم النفس الصناعي.

أما المفهوم السوسولوجي فيرتبط وقت الفراغ بنمو العلاقات الاجتماعية بين جماعات العمل وارتباطها بمفهوم التضامن بين العمال (الزيات، 2001 :ص 138-139).

6- مختلف مصادر الضغوط النفسية للأساتذة وعلاقتها بالعمل:

6-1- طبيعة العمل:

يوفر العمل دخلا ماديا ويلبي أيضا مجموعة من الحاجات البشرية الأخرى، كالتمرين العقلي والجسدي، الاتصال الاجتماعي، والشعور بالجدارة الذاتية والمقدرة والعمل، ومع ذلك هو أيضا مصدر رئيسي للضغط الناجم عن طبيعة العلاقات، بين الإدارة والموظفين وتلك القائمة بين الزملاء في مقر العمل عموما.

6-2- ظروف العمل:

قد يكون هناك بعض الشك في أن صحة المرء الجسدية والعقلية تتأثر على نحو معاكس بظروف العمل الغير مستحبة من مثل مستويات الضجيج العالية والإضاءة الكثيرة، ودرجات الحرارة العالية والمنخفضة وغيرها. (شيخاني، 2003 :ص 32-33)

6-3- عبء العمل:

وجد كوك وروسو (Cooke & Rousseau :1984) علاقة بين أعباء أدوار المعلم وتعارضها وانخفاض رضاه المهني، بمعنى كلما شعر الأستاذ بأعباء مهنة التعليم وتعارضها مع متطلباته ومع أدواره الاجتماعية كلما أدى ذلك الى انخفاض رضاه المهني. (منصوري، 2008 :ص102)

6-4- الفرد في المنظمة:

إن السلوك الذي يديه الفرد في المنظمة، إنما هو نتاج لتفاعل خصائصه مع خصائص بيئة العمل، ويعتبر كل من صراع الدور وغموضه من العوامل المهمة التي تؤدي إلى عدم رضا الأستاذ عن عمله، ويمكن دراسة سلوك الفرد في المنظمة من خلال المتغيرين التاليين:

6-4-1- صراع الدور:

يتضح صراع الدور في العمل حين تتعارض مهام وظيفية مع بعضها فقد يتعارض دور الأخصائي الاجتماعي مع حالة تعاطفه وتوحده مع العميل من زاوية قانونية وقد تتعارض الرعاية الطبية للمرضى مع النظم والقوانين التسلطية التي تعمل من خلالها في المستشفى وقد يجد مدير شركة نفسه في صراع بين ولائه للشركة وبين طاعته لرؤساء أعلى منه رتبة أن مثل هذه الصراعات قد تؤدي إلى اضطراب في مفهوم الذات، وفقد الثقة في المحيطي وإحباط مهمة. (الفرماوي وعبد الله، 2009 :ص68)

6-4-2- غموض الدور:

من الغريب ألا نكون على علم بطبيعة العمل الذي نحن مقبلون عليه يجب أن نعرف متى نبدأ ومتى تنتهي مسؤوليتنا في هذا العمل، ويجب أيضا أن نعرف علاقة مسؤوليات الآخرين بمهامنا في العمل، فقد يترتب على هذا الوضع، أن لا نلام أو نعاقب على أشياء أو مهام كنا لا نعتقد أنها تقع ضمن مسؤولياتنا.

كما يجب أيضا أن نتعرف على حدود مهامنا بالنسبة لمهام الآخرين، حتى لا نجد أنفسنا نتدخل في اختصاصاتهم أو نظلم جهودهم، ثم إن معرفة حدود مهام الوظيفة يجعلنا نحدد الأولويات والوقت اللازم للإنجاز، وبهذا لا يكون هناك غموض وتصبح أدوارنا واضحة.

6-5- علاقات العمل:

إن العلاقات الجيدة في العمل مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء هي حاسمة، فضمن مؤسسة ما من الأساسي أن يكون هناك نقاش صريح ومفتوح للمشكلات بغية تشجيع العلاقات الايجابية، وتتمثل هذه العلاقات في:

-العلاقة مع المسؤول.

-العلاقة مع الزملاء.

-العلاقة مع الطلبة.

(منصوري ، 2008:ص103 - 105)

6-6- العلاوات:

تعتبر الحوافز أو العلاوات مجموعة من الإجراءات، تصغها الإدارة للعمال بغرض إثارة الرغبة لديهم لأجل القيام بالعمل بكفاءة وبذل أكبر جهد ممكن لتحقيق الأهداف. (السلمي، 2000: ص380)

إن الإدارة التي تقوم بوضع نظام سليم للحوافز سترفع حتما من معنويات العمال وزيادة رضاهم نتيجة إشباعهم لحاجاتهم. (صالح، 1961: ص257)

6-7-الأجر:تمثل الأجور جانبا كبيرا من اهتمام الأساتذة، باعتبارها الوسيلة الوحيدة لإشباع حاجاتهم الفيزيولوجية. ومحكا موضوعيا لمقارنة أنفسهم ووضعيتهم بالعمال الآخرين، في قطاعات صناعية وإدارية وتجارية وغيرها.

من هذا المنطلق يدخل الأجر كعامل محدد ككل، وهذا ما أظهرته الدراسات العديدة في

هذا المجال. (منصوري، 2008: 103)

7- الدوافع والعمل:

هناك العديد من التعريفات حول مفهوم الدوافع يتلخص بعضها فيما يلي:

- أن الدافع هو الذي يحرك الإنسان ليقوم بفعل ما.

- أن الدافع هو الذي يحث الإنسان على إنتاج حركة ما.

- أن الدافع يعد القوة الداخلية التي تبعث على النشاط.

- أن الدافع يعد القوة الداخلية التي تبعث على النشاط.

وأما في مجال العمل خصوصا فإن الدافع يعتبر " الحاجة إلى مقارنة الفرد لنتائجه مع

معايير الإنجاز قصد تحسينه " .

- كما أن الدافع يمثل " الحاجة إلى الشعور، وبأهمية وبضرورة العمل الذي يقوم به

الإنسان".

- كما أن الدافع يمثل "حاجة الفرد الماسة للشعور، بأن عمله سيؤدي به فعلا إلى

وضعية مستقبلية جيدة " . وهنا تكمن الحاجة إلى تحقيق الذات من خلال العمل.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن العامل قد يجد نفسه أحيانا في وضعية يواجه فيها موقعين

متناقضين:

- إما الاندفاع شعورا منه بالحاجة إلى التغيير مع شعوره بقوة الدفع الداخلية للتحرك،

وعندها يصبح الدافع يمثل قوة الدفع نحو الفعل La poussée vers l'action وإما التردد

الذي يمثل نوعا من الكف أو التراجع أو التقهقر. (مسلم ، 2007 : ص72)

8- نظرية الدوافع وتطبيقاتها على العمل:

اقترح نظرية على أساس سلم هرمي منظم للحاجات في خمسة مستويات:

(Maslow، 1954) إن:

- إن المستوى الأول يمثل الحاجات الأكثر ضرورة وهي الحاجات الفيزيولوجية والتي قد نطلق عليها "م1" وأما حاجات المستوى "م2" وهي الحاجة الأخرى إلى الأمن، لا يمكن أن تظهر إلا إذا أشبعت حاجات المستوى "م1".

- إن الحاجات قد تولد لدى الإنسان عدم توازن الدوافع، مما يدفع به لفعل شيء ما بحثا عن هذا التوازن. (مسلم، 2007: ص73)

وفي مجال العمل كغيره من المجالات الأخرى، فإن الحاجات الأولية هي أول ما يظهر "مثل الاحتياجات حول الأجرة، وتيرة العمل أو التوقيت" وحين تشبع هذه الحاجات من المستوى "م1" فتظهر حينها الحاجات المتعلقة بالمستوى "م2" مثل "المطالبة باستقرار العمل، ضمانات التقاعد و التأمين وغيرها"، وهكذا يتم الانتقال من المستوى "م2" إلى "م5" مدورا بالمطالبة بالاعتبار أورد الاعتبار، والعلاقات الشخصية وتحقيق الذات في النهاية.

- إن هذه النظرية مهمة جدا من حيث أنها تأخذ بعين الاعتبار جملة من السلوك في العمل ولكنها تطرح مشكلة حول استمرارية هذه الهرمية.

وبعد دراسات «Hezrberg,1957» تأتي دراسة " Alderfer, 1972" التي تقترح انطلاقا من نظرية " Maslow " ثلاث مستويات خاصة في مجال العمل، وتسمى هذه النظرية " E.R.G theory " بحيث يشكل فيها المستوى الأول "م1" الحاجات الضرورية للبقاء " Besoins existiels " والتي تحتوي على (م1+م2) من هرمية ماسلو " Maslow " أي الحاجات الفيزيولوجية والأزمة الضرورية للبقاء ويرمز لها ب " E "

وأما المستوى الثاني "م2" فيتكون من "م3" من هرمية "Maslow" ويسمى هذا المستوى بالحاجات العلاقتية «Besoins Relationnels» وفيه حاجات الانتماء والاعتراف ويرمز له بـ "R".

أما المستوى الثالث "م3" الذي يرمز له بـ "G" «ويحتوي على (م4+م5) من هرمية ماسلو أي التقدير وتحقيق الذات، ويسمى هذا المستوى بمستوى التطور "Growth،Développement" أنظر الجدول: (مسلم، 2007: ص74، 73)

جدول (01) يوضح هرمية ماسلو للحاجات وألدرفر

Maslow	E.R.G Alderfer
تحقيق الذات	التطور
تقدير الذات	العلاقات
المكانة الاجتماعية	البقاء
الأمن	
الحاجات الفيزيولوجية	

إن أهمية هذه الفوارق ركز عليها الباحث "Goguelin,1989" قائلاً بأن الحاجات الأساسية للبقاء، لا تظهر من جديد بعد أن يتم إشباعها، في حين أن الحاجات إلى التطور لا تنتهي ولكن الانتقاد اللاذع لهذه النظرية والذي لم يجب عنه لا " Herzberg ولا Alderfer" هو تداخل هذه الحاجات، لذلك قد يوجد صراع نفسي بإمكانه أن يعرض الإنسان في كل لحظة للخضوع إلى رغباته المتعارضة.

مثال: قد يتطلع الفرد إلى سيارة أنيقة، للحصول على السمعة ولكن قد يكون ذلك على حساب حاجاته الأساسية، نتيجة الديون الناجمة على شراء السيارة.

إن أكبر انتقاد يوجه إلى هذه النظرية يخص أصل بناء الدوافع، وهل هي مرتبطة أساساً بطبيعة الإنسان كما يقول ذلك "Herzberg" في كتابه "العمل وطبيعة الإنسان" (مسلم: 2007، 75، 74).

9- النظريات الحديثة المرتبطة بالعمل:

في مجال العمل ظهرت عدة نظريات لتفسير العمل وطبيعته، والظواهر المرتبطة به نذكر منها:

9-1- نظرية mc Gregor ماك قريغور X و Y:

أ- نظرية X: تقوم هذه النظرية على الافتراضات التالية:

- أن الفرد العادي يكره العمل بطبيعته ولا يحبه، ويحاول تجنبه قدر المستطاع وبالتالي يجب إجباره على العمل، والعقاب للحث على العمل والحوافز للذين يعملون.
- أن الإنسان العادي يفضل أن يوجه لأداء معين، بدلاً من اعتماده الشخصي نفسه، وبالتالي فهو يفضل أن يقاد ولا يتحمل المسؤولية.

ب- نظرية Y: تقوم على الافتراضات التالية:

- أن افتراض النظرية الكلاسيكية، الإنسان لا يحب العمل بطبيعته، افتراض غير صحيح لأن الإنسان يحب العمل كما يحب اللعب والمرح وأن ميوله تجاه عمله تكون نتيجة لخبرته السابقة وتعامله مع المنظمة.
- استخدام العقوبة وسيلة غير سليمة.
- المنظمات الحالية وفي ظل الظروف التي تعيشها في الوقت الحاضر فإن الطاقات البشرية لا تستغل استغلالاً كاملاً.
- يمتلك الفرد القدرة على الابتكار والإبداع، والرئيس يجب أن يشجع مرؤوسيه على تنمية واستخدام طاقاتهم .

9-2 - النظرية البيروقراطية لماكس فيبر:

-تعتقد هذه النظرية في تفسيرها للسلوك التنظيم بأن الأفراد غير عقلانيين في أداء مهامهم وبالتالي فهي ترى أن الاعتبارات الشخصية هي السائدة في ميدان العمل، على حساب الاعتبارات الموضوعية والعقلانية التي تعتبرها غير موجودة لدى العمال عند أدائهم لمهامهم داخل التنظيم وبالتالي فهي تقترح لتنظيم سلوك العمال داخل التنظيمات ضرورة وجود نظام صارم للقواعد المسيرة للتنظيم.

9-3-نظرية الإدارة العملية ل (فريدريك تايلور):

- ترى بأن العمال لا يمكن الاعتماد عليهم في انجاز الأعمال، ولذلك يجب تدخل الإدارة في مجال التخطيط والتوجيه والإشراف وهي تعتبر أن العامل مدفوع أصلاً بالحافز المادي لإنجاز العمل فهذه النظرية ترى بأن تنظيم العمل داخل المنظمة تضطلع به الإدارة وتنفيذ المهام المسندة إليهم.

- اهتمت نظرية الإدارة العلمية أساساً برفع إنتاجية الأفراد داخل التنظيمات، ولقد قدمت إسهامات مفيدة وبناءة في ميدان التنظيم، وتهتم بدراسة كل وظيفة على حدى وإيجاد التي تسهل عمليات تقديم الخدمات للأفراد والمؤسسات.

9-4-نظرية فرانك وجلبرت (دراسة الحركة والزمن):

-لقد ذهب "جلبرت" في تحليله للسلوك التنظيمي أبعد من تايلور، إذ أنه قام من خلال دراساته بالبحث عن أنواع الحركات التي يؤديها العامل عند تأديته لعمله، وبالتالي قياس الوقت المستغرق لتأدية كل حركة بغية حذف كل نشاط أو حركة زائدة أو دمج واختصار حركات مع بعضها البعض، وذلك بهدف تنظيم الحركات في اتجاه يمكن من خلاله تأدية المهام بشكل أسرع وأسهل.

9-5 - نظرية هرزبرغ (1959):

إن انجاز العمل والاعتراف بقيمته وكذا التقدير مع الزملاء والرؤساء، إلى جانب الترفي الوظيفي هي مبعث لمشاعر السعادة والرضا عن العمل، تلك هي النتائج التي خلص إليها عالم النفس في دراسة للعاملين مفادها أن للإنسان مجموعتين من الحاجات أطلق على الأولى اسم العوامل الصحية الوقائية والثانية اسم العوامل الدافعة.

(ماهر، 2003:225)

9-6- نظرية العلاقات الإنسانية:

بالرغم من استفادة هذه المدرسة من الكلاسيكيين خاصة في أعمدة التنظيم عندها إلا أن لها إسهامات الجديدة في دراسة التنظيم، إذ استفادت من العلوم السلوكية بطريقة متكاملة، وبذلك برهنت على أن مبادئ المدرسة الكلاسيكية وأعمدتها التنظيمية تتأثر بأفعال وسلوك الإنسان في التنظيم، إذ استفادت من العلوم السلوكية بطريقة متكاملة، وبذلك برهنت على أن مبادئ المدرسة الكلاسيكية وأعمدتها التنظيمية تتأثر بأفعال وسلوك الإنسان في التنظيم بالإضافة إلى اهتمامها بالتنظيم غير الرسمي في التنظيم، وهكذا أخذت هذه المدرسة اتجاهاً في كل منهما نجد مجموعة من المفكرين:

9-6-1- المدرسة التفاعلية الممثلة ب: إلتون مايو Mayo،E :

في نظريتهما الفرد لا يعمل ولا ينظر إليه داخل التنظيم كشخص مستقل ومعزول، بل كعنصر من جماعة وأنه جد حساس للعقوبات وللمكافئات لباقي عناصر جماعته، حيث أن المعاملة وغيرها من العوامل الغير مادية والرفع من الروح المعنوية هي من المؤشرات على دافعية الأداء لقد أعتبر " إلتون مايو " (1849-1880) أحد مؤسسي حركة العلاقات الإنسانية .

بحث "إلتون مايو " أنصب على نتائج الشروط الفيزيائية للشغل لدى العمال: الحرارة، الإنارة مواضع العمل... التجربة الأولى أقيمت على مجموعتين مختلفتين:

- إحداهما وضعت تحت إنارة والأخرى تحت إنارة قصوى وتخفض تدريجيا حتى وصلت إلى حالتها الدنيا معجلات الإنتاجية تبدو مختلفة.

- المجموعة التي وضعت تحت إنارة قصوى ترتفع إنتاجيتها بارتفاع الإنارة، التغييرات مست وقت العمل والشروط العملية، بعد ذلك كل تغيير يؤدي إلى ارتفاع المردودية، رغم الرجوع إلى الحالة الأصلية، بقي مستوى الإنتاجية هو نفسه أي مرتفعا.

" التون مايو " استخلص في نهاية هذه التجربة بأن التغييرات نفسها لا يمكن أن تفسر شيئا، ارتفاع الإنتاجية وجد تفسيره في علاقات الثقة مع الإدارة والممثلين داخل الجماعة، الرضا في العمل يأتي أساسا من الشكل الاجتماعي للجماعة ومن هذا فالشروط الفيزيائية للعمل يأتي في الدرجة الثانية.

ويمكن في الأخير أن نستنتج أهمية الظواهر الاجتماعية ضد النظرة الإلشخصية في التنظيم

وهناك ثلاثة استنتاجات كبرى من طرف مجموعة إلتون مايو:

- السلوكيات ليس سوى نتيجة الأجر أو الشروط الموضوعية للعمل (الإنارة، وقت الراحة) في التصور التيلوري إن تغييرا في السلوك في نفس الاتجاه، إذ أن السلوكيات الملاحظة لا تتبع دائما نفس الشكل، بل إنها تخضع لمنطق معقد فالذي يؤثر في السلوكيات ليس فقط المنشط الحقيقي، بل دلالة أو معنى هذا المنشط وهذه المعاني أو الدلالات، والرؤى مرتبطة بمعايير وأجواء العلاقات داخل الجماعة.

9-6-2- مدرسة Kurt Lewin:

والتي تطمح إلى البرهنة السببية بين متغير مستقل ومتغير تابع، الإنتاجية والعمال بواسطة متغير وسيط التحضير وإرضاء العمال حيث كانت نظرية المجال منطلقها.

قام بعدة دراسات استنتج أن طريقة التحكم تؤثر مباشرة على إنتاجية العمال، وهنا يجب أن نأخذ بعين الاعتبار بأن Lewin يشتغل على جماعة صغيرة عكس "إلتون مايو " الذي

يشغل على جماعة كبيرة ويجب التدقيق أيضا على الاختلافات الأساسية التي تميز فكرة السلوك الإنساني لدى المدارس الكلاسيكية تقوم على الأسس التالية:

- لا مركزية القرارات.
- الدراسات أقيمت على جماعات وليس على أفراد.
- قوة الاندماج أو الإدماج تقوم على الثقة قبل السلطة.
- المشرف هو رجل تواصل بين وسط الجماعات قبل يكون ممثل السلطة.
- الإشارة تقوم على المسؤولية وليس على المراقبة الخارجية.
- هذه المدرسة تمثل من طرف: James، Marc Herbert Alex Simon، Richard Mcyeri.

-التنظيم يحدد المحيط السيكولوجي لأفراده، ويحتوي على مثيرات واتجاهات توجه سلوك أفراده ويؤثر فيهم بأشكال مختلفة بتقسيم العمل، بالإجراءات، بالسلطة، بالتواصل، بالهوية "الأمانة والصدق والإخلاص". (حلمي، 1999: 230)

9-7- نظريات التوجيه المهني:

9-7-1- النظريات المستندة إلى الشخصية:

هناك نظريتان تصنفان على أنهما تنتميان إلى هذا المنحنى. نظرية آن رو التي تربط نظريتهما بوضوح إلى هرم الحاجات عند ماسلو. أما جون هولاند فهو يشير بصورة غير مباشرة إلى عامل حاجات عندما يقول أن اختيار شخص لمهنة ما هو في الأساس إلتعبير عن الشخصية. نظرا للاختلاف الكبير بين النظريتين فسوف نناقش تطبيقات كل واحدة بشكل مستقل:

أ - نظرية آن رو (منحنى الحاجات):

لقد أشار أوسيباو Osipow إلى أن إطار رو النظري لم يتضمن توصية صريحة بمهمة الإرشاد، لذلك لا يمكن تحديد كيف تصورت آن رو تطبيق نظريتها بواسطة المرشد

المهني، كثير من النظريات الأخرى تدرج أهمية الحاجات النفسية، وتعترف بأثر خبرات الطفولة المبكرة كما أشارت إليها آن رو.

علاوة على ذلك فإن نظامها الثنائي - الأبعاد لتصنيف المهن مستخدم بكثرة بواسطة المرشدين لمساعدة الأفراد على فهم عالم العمل.

ويمكن استخراج بعض الاستنتاجات من نظرية رو:

-المرشد سيعطي اهتماما رئيسيا للتعرف على حاجات العميل الشخصية، ومساعدة العميل على فهم تلك الحاجات.

- المرشد المهني سوف يحاول مساعدة العميل لربط تلك الحاجات بالمهن، عن طريق التعرف على المهن التي توفر أكبر إمكانية لإشباع الحاجات الموجودة عند العميل.

-المرشد المهني المنتبع لنظرية "آن رو" يستخدم إجراءات المقابلة، وربما بعض المقاييس النفسية المناسبة للتعرف على نمط الحاجات عند العميل.

-يفترض أنه عند نهاية العملية الإرشادية، سوف يفكر المرشد والعميل في المهن المناسبة في ضوء الحاجات المعدلة أو التي أعيد بناؤها.

-والنتيجة ستكون دخول العميل في عمل يكون شخصيا مرضي له. تصنيف رو الإرشاد المهني يجمع المهن في فئات واسعة مرتبط بأنماط الحاجات التي تتطور من خبرات الطفولة المبكرة، تلك الفئات الواسعة تم تأييدها بعد ذلك ببحوث عدد من المنظرين مثل "هولاند و"هانسون"، علاوة على ذلك فإن نظرية "رو" تعترف بالفروق في القدرات وتأثيرات الأسرة وتوفر الإمكانيات وغيرها، نظام تصنيف المهن الذي اقترحه رو يستخدم بواسطة مرشدين من مختلف الانتماءات النظرية لمساعدة العملاء على بناء إطار لفهم عالم العمل .

ب-نظرية هولاند (منحى الأنماط):

حيث أبدع هولاند في ما أسماه "توجيه الفرد لنفسه بنفسه"، أساس نظرية هولاند هي أنماط الشخصية الستة و الست بيئات التي توجد بها، نظرا لتأكيد الشدائد على خصائص

الشخصية، فان نظرية هولاند تصنف عادة على أنها مؤسسة على نظرية الحاجات النفسية كما سبق وأشرنا، هولاند يعطي اعتبارا ضئيلا للعوامل النفسية والبيولوجية التي تنتج الخصائص الشخصية للعميل، إضافة إلى ذلك، ينظر هولاند للإرشاد المهني الفردي (واحد- لواحد) على أنه آلية أخيرة للاستخدام مع الأفراد الذين يبقون مشتتين أو غير متأكدين أو غير مقررين بعدما قدمت لهم أنواع أخرى من المساعدة الإرشادية أو المهنية في اختياراتهم لمهنة معينة .

هولاند يقترح أن المرشد يمكن أن يستخدم:

- مقياس التفضيلات المهني "Préférence Inventory Vocationnel".
 - مقياس استكشاف الذات " Self - Directe Search " (SDS).
- مقاييس هولاند المستمدة من مقياس سترونج للميول المهنية أو المستمدة من مقياس الميول لسترونج وكامل، وذلك لتحديد خصائص العميل، ومن الصعب استخدام مقاييس أخرى نظرا لأنها ليست مربوطة بأنماط هولاند و يقترح أيضا أن المعلومات التي تجمع من المقابلات و التقارير والاختبارات، أو أية مصادر أخرى يمكن أن تدخل ضمن بنية الأنماط، أيضا لتسهيل استخدام العميل يرى هولاند أن المعلومات المهنية يمكن أن ترمز وترتب بناء على رموز هولاند، أخيرا اقترح هولاند أن تعرض العملاء والطلاب الإضافي لمعلومات مهنية عن طريق البرامج الصيفية أو المتحدثين، أو المواد المسموعة أو المرئية أو الزيارات أو أية طرق أخرى يمكن أن تتسق بحيث تنماشى مع هولاند الرمزية للتأكد من الحصول على برنامج متوازن شامل .

هولاند يعتقد أن النمو المهني غير السليم قد يكون نتيجة لواحد من خمسة أسباب هي:

- 1) خبرات غير كافية لاكتساب ميول وكفاءات محددة وإدراك جيد للذات.
- 2) خبرات غير كافية للتعلم عن بيئات العمل أو معرفتها.
- 3) خبرات غامضة أو متناقضة عن الميول أو الكفاءات أو الخصائص الشخصية.
- 4) معلومات غامضة أو متناقضة عن بيئات العمل.

5) عدم وجود المعلومات عن الذات أو الثقة الضرورية لترجمة الخصائص الشخصية إلى فرص وظيفية.

يرى هولاند أن المرشدين الذين يواجهون عملاء غير قادرين على عمل قراراتهم المهنية، ربما يجدون مساعدة في جعل العميل يراجع ويناقش تلك الأسباب أو الظروف الخمسة، بغرض التعرف على سبب عدم مقدرتهم على اتخاذ القرار المهني، المرشد أيضا يمكن أن يستفيد من أي مؤشر، على كون تلك الظروف هو سبب المشكلة وذلك لكي يحدد نوع العلاج الذي يجب أن يتلقاه العميل، مثلا هولاند يقترح أن شخصا لديه نمط متسق يحتاج فقط إعطائه المعلومات لكي يعمل اختيارا مهنيا مناسباً، بينما الفرد الذي لديه نمط غير متسق (أو مضطرب أو مشوش) قد يحتاج إلى إرشاد شامل أو علاج نفسي لكي يستطيع تطوير فهم أفضل لذاته .

-النتيجة المتوقعة من منحى أو منهج هولاند ستكون توافق مهني مرضى للعميل مؤسس على فهم واضح لذاته ولتاريخه أو تركيبته الشخصية وذلك لكي يستطيع عمل اختيارات مهنية منفقة مع تلك التركيبية. (المختار، عدد7 مارس :2000)

10- أسس اختيار العمل:

إن اختيار الفرد لعمل ما، هو أقل تقدير تحديد لأبعاد ومعالج مستقبله فنوع العمل يحدد للفرد دخله ومستواه الاجتماعي والاقتصادي، كما تحدد له مع من يتعامل وأين؟ وكم من الساعات والأيام والسنوات؟ لذا... فمن الضروري ألا يترك هذا الاختيار للظروف بل يجب أن يسبق بتخطيط محكم قدر المستطاع يحدد المسار الواجب إتباعه لتحقيق هذا المشروع أو الهدف في المستقبل.

عموما هناك العديد من التعاريف التي قدمها الباحثون لمفهوم الاختيار نذكر منها:

الاختيار هو القرار الذي من خلاله نقبل إمكانية ضمن الإمكانيات المتوفرة، سواء كان هذا الاختيار يتعلق بمهنة أو صديق أي نشاط معين مع العلم أنه يتطلب مشاركة كل جوانب شخصية الفرد.

يتضح من خلال هذه التعاريف أن مفهوم الاختيار يستند كثيرا على التصور التشخيصي للتوجيه، الذي ظهرت بداياته عندما نشر فرانك باسونز (كتابه "اختيار مهنة" سنة 1909).

وحدد فيه المبادئ التي لا بد أن يقوم عليها التوجيه المهني، وبناءا عليه تقوم عملية التوجيه على عمليتين أساسيتين هما:

1- تحليل الفرد: وهو القيام بدراسة علمية وتقييم لجميع خصائص الفرد وذلك بالاعتماد على القياس النفسي.

2- تحليل العمل (الدراسة): وهو دراسة علمية منظمة شاملة تحدد طبيعة العمل. وتستوعب جميع المعلومات التي تتعلق به، وتشمل هذه الدراسة نواحيه الفنية والصحية والسيكولوجي. (دويدار، 1995: 153)

ومنه فإن عملية التوجيه لا يمكن أن تتم بمعزل عن إطار القيام بعملية الموائمة، والتوفيق بين الفرد وبين (الدراسة أو المهنة المناسبة) تحليل الفرد وتحليل العمل.

إحداث التطابق والموائمة بينهما وتعتبر عملية التقييم والقياس الأسلوب المتبع لتحليل الفرد وتحليل العمل أو الشعبة (لتحقيق تلك الغاية، بناء على ذلك تتطلب عملية تحليل الفرد للوصول إلى معلومات حول الفرد تتعلق بشكل عام بالجوانب التالية:

- الاستعدادات والقدرات العقلية، الميول المهنية، القيم، سمات الشخصية، الذكاء العام الظروف الاجتماعية والاقتصادية، الحالة الصحية والبدنية... الخ.

كما توفر عملية تحليل العمل أو التخصص معلومات دقيقة حول المتطلبات الواجب توفيرها في العامل أو في الطالب لنجاحه في العمل أو الميدان الدراسي الذي يوجه اليه مثل:

نواحيه الجسمية والصحية، مستواه الدراسي والتدريبات التي تلقاها، درجة الذكاء المطلوبة استعداداته الخاصة الواجب توفرها الخصائص الشخصية المميزة للعامل وكذا طبيعة العمل الخاصة وظروفه الفيزيائية والاجتماعية، نوعية المهام والمسؤوليات... الخ.

11- مصادر طبيعة العمل:

إن طبيعة العمل ونوع العلاقات والتفاعلات، التي تتم بين العمل أنفسهم، وبين العمال والرؤساء أو المشرفين وكذلك أسلوب القيادة المتبع في المنظمة، ونوع الحوافز التي تقدم إلى العمال تدخل وتشمل طبيعة كل من ظروف العمل وعبء العمل.

ويقصد بظروف العمل كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله تجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها من الإدارة التي يتبعها والمشروع الذي ينتمي إليه. (الشنوي، بدون سنة:ص 25)

ومما لا شك أن كل الحالات تؤثر طبيعة الظروف المحيطة بالعامل لقدرته على الانجاز.

وقد عرف كل من **Cunyl Leplat**، 1977 مفهوم ظروف العمل على أنها "المجموع من العوامل التي تحدد سلوك العامل في العمل".

يعتبر هذا التعريف حسب **Curie 1980** تعريفاً واسعاً، وذلك أن محددات السلوك في العمل قد تكون ناتجة عن العمل في حد ذاته (إرغامات العمل) وقد تكون ناتجة عن الخصوصيات الفردية للعامل (تكوينية، شخصية، استعدادية) التي تؤثر بدورها على السلوك في العمل، وتظهر شمولية هذا التعريف على شكل النشاط في العمل (أداء العمل).

11-1- ظروف العمل الفيزيائية:

دلت الدراسات على أن المناخ الصحي المناسب في بيئة العمل المادي كالإضاءة والتهوية والضوضاء، ونوبات العمل، وغيرها من العوامل الطبيعية في بيئة العمل التي تؤثر على نفسية الأفراد، وأداء وإنتاجية الفرد وفي سلامته وصحية، إذ كلما كانت ظروف العمل

المادية مناسبة كان استعداده أحسن، وقلت نسبة تعرضه للأمراض والمخاطر المهنية التي تصاحب النوعيات المختلفة من الأعمال .

وأهم ظروف ومناخ العمل المادي التي هي بحاجة إلى تحسين ما يلي.

(عقلي، بدون طبعة: 349)

الإضاءة:

يقصد بها تلك الأشعة الطبيعية أو الاصطناعية، التي تنبعث في خطوط مستقيمة، على مختلف الاتجاهات وتنعكس إلى العين وهي ما سمي بالرؤية. وتعرف بأنها كمية الضوء الساقطة على سطح العين مثل نضد العمل ويمكن قياسها بجهاز فوتومتر ووحدتها لوكس.

الإضاءة المناسبة والكافية عامل مهم لا بد من توافره في بيئة العمل، كشرط لإمكان العمل والإنتاج ذلك أن رؤية عناصر بيئة العمل أمر ضروري لمعالجتها لا يتم التعامل معها تعاملًا ناجحًا.

وهناك نوعان من الإضاءة (إضاءة طبيعية، إضاءة اصطناعية).

11-1-2-الضوضاء:

تتفق معظم التعريفات المتداولة على أن الضجيج هو (تلك الأصوات غير المرغوب فيها التي تؤدي إلى تشتيت الانتباه).

فالضوضاء عامل سيئ على العامل وإنتاجه، مما كون الضوضاء عامل مزعج فتسبب بذلك ضيق واستياء من جانب العامل وكونها عاملاً مشتملاً للانتباه والتركيز وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه والإجهاد العصبي وبعض الأعمال التي ينجم عنها ضجيج مرتفع جداً قد يؤدي بالتدريج إلى ضعف السمع.

(عزري، 2006: 89)

ويعرفه بوراوس Burrus في إطار نظرية المعلومات فهو كآآتي: (الضجيج هو ذلك الحافز السمعي الذي لا علاقة له بالمهمة الآتية التي لا يقوم بها الفرد ولا يمدّه بأية معلومات ذات صلة بهذا الهدف). (فرح عبد القادر، 2003: 378)

11-1-3- الحرارة والرطوبة:

إن اثر التفاوت في درجات الحرارة على كفاية العامل، لم يتحدد بدقة بالنسبة لجميع الأنواع المختلفة للعمل، ويرجع ذلك في جزء منه إلى أن درجة الحرارة الجو نادرا ما تتغير وحدها فغالبا عندما تتغير درجة الحرارة فإن الظروف الأخرى مثل: الرطوبة وكمية الحرارة التي تشع لا تبقى ثابتة .

فمستويات تنظيم الحرارة والرطوبة تتطلب الاحتفاظ بدرجة حرارة ورطوبة معقولة في مكان العمل، ولكن هذه المستويات تتغير بتغير فصول السنة، كما تختلف من وضع إلى آخر باختلاف طبيعة العمل في هذا المصنع أو ذاك أو المنظمة ويكون مناخ مكان العمل مريحا للعامل عندما تكون النسبة بين درجة حرارة الهواء ورطوبته وسرعته مناسبة، كذلك النسبة بينهما وبين العمل المطلوب وانجازه، وهو المناخ التي لا تتعرض فيه مقدرة العامل على تكيف حراري إلى أي انفعال ملحوظ وفي حالة الانحراف عن القيم المتوسطة المناسبة يتعرض جسم العامل وأجهزته لانفعالات عنيفة، إذ عليه أن يكيف نفسه مع الظروف الشديدة.

11-1-4- التلوث والتهوية:

يعرف التلوث بأنه " الجو الفاسد الممتلئ بالغبار والغازات والأتربة والدخان، نتيجة لفساد وعدم صلاحية بيئة العمل الأرضية والجوية، كما أن التلوث يمكن أن يكون نتيجة تركيز العمال في مكان العمل الضيق " .

ولتجديد الهواء المحيط بالعمل، كان الهواء أهمية من حيث الظروف الفيزيائية المتصلة والمحيطه بالعمل، فمن الآثار السيئة لتلوث بيئة العمل، هو عدم صلاحية مكان العمل وما

به من هواء وبالتالي يتعكر الجو مما يؤدي إلى إصابة الأفراد العاملين بأمراض عديدة، وأخيرا ضعف إنتاجهم ورضاهم المهني، ولهذا يرى الخبراء بأن مقدرة ونشأة الفرد وإتقانه لعمله يتوقف إلى حد كبير على جودة الهواء وصلاحيته للتنفس، وعلى نظافة أرضية مكان العمل وخلوها من الشوائب والأوساخ.

وهناك بعض المستويات من التلوث قد لا تؤدي إلى الضرر الفيزيقي ولكنها تجعل الحياة مليئة بالضغوط، وغير صحية بالمعنى السيكولوجي. الإنسان يعيش ويعمل تحت ظروف تهوية مناخ متنوع، ويكون أداء العمل جيد وذو درجة رضا جيدة إذ تم في ظروف ملائمة، ومن مكونات هذه الظروف نجد (درجة حرارة الهواء، حركة الأجسام المحيطة، رطوبة الهواء، حركة الهواء).

وتنص المادة 1-232 من قانون العمل "على أقصى درجة هواء بالنسبة للفرد الواحد هي سبعة متر مكعب، وبالتالي تهوية كافية، وفي حالة تغيير أو تحديد الهواء حتما تتغير معه أبعاد أماكن العمل وتلوث المحيط. وهناك نوعان للتهوية (تهوية طبيعية، تهوية صناعية).

11-1-5- الحركة:

يؤدي كثير من العاملين واجباتهم في وضعية جلوس، إلى جانب لوحة التحكم (لوحة المفاتيح) في العربات التي تنقلهم من مكان إلى آخر على الأرض أو الهواء أو الفضاء الخارجي، ويصاحب ذلك اهتزازات ومشاعر بالحركة والتسارع والتباطؤ، أما في الفضاء فهناك مشاعر انعدام الوزن وكل هذا يفرض على اختصاصي العوامل الإنسانية النظر إلى الحركة باعتبارها واحدة من ظروف العمل أو جوانبه التي تستوجب الاهتمام، ويمكننا القول أن الاهتزازات هي أكثر جوانب الحركة شيوعا فكل وسائل النقل تعرض كل من يستقلها إلى درجة معينة من الاهتزازات.

كما أن بعض الآلات والأدوات الأخرى مثل الآلات الصناعية والشاكوش الآلي تعرض كل يقوم بتشغيلها إلى اهتزازات كبيرة فما هي نتائج التعرض المستمر للاهتزازات؟ هناك بعض الأدلة عن العاملين الذين يتعرضون للاهتزازات لفترات طويلة، وقد يعانون مستقبلا من مشكلات في الظهر والمفاصل ويمكن أن تؤثر الاهتزازات أيضا على كفاءة أداء الواجبات وخاصة تلك التي تتطلب ثبات حركة اليدين، أما الآثار النفسية للاهتزازات والحركة في الأكثر شيوعا مثل: المشاعر الضيق والتشتت الذهني الناجم عن الاهتزازات والحركة، وربما تؤدي هذه المشاعر بدورها إلى مشاعر الانزعاج و فقدان القدرة على تجديد الاتجاهات مكانا و زمانا بالإضافة دوار الحركة ساندرز وماكورمك 1978 (حمدي وآخرون، 1999: 111)

11-2- الظروف النفسية المتعلقة بطبيعة العمل:

أظهرت البحوث أن سلوك العامل يتأثر بمشاعر الخصوصية والإحساس بالمكانة، والأهمية، ومشاعر عدم التميز وفقدان المكانة والأهمية من ناحية أخرى تتأثر هذه المشاعر ذاتها إلى حد كبير بترتيب العمل الفيزيائية وتنظيمها ومساحة مكانة العمل ذاته وتترك أثرا ايجابيا على مشاعر الرضا ولأداء المهنيين للعاملين، هذا وأفادت البحوث مؤخرا أن الظروف النفسية والفيزيائية لبيئة العمل، تتضافر معا لتؤثر في سلوك العاملين واتجاهاتهم.

11-3- ظروف العمل الاجتماعية:

فبجانب العوامل الفيزيائية يجب الأخذ في الاعتبار العوامل الشخصية والاجتماعية المحيطة بالعمال ونقصد بذلك قدرة الفرد على الاندماج مع المجموعة الذي يعمل معها ونوع الإشراف الذي يخضع له، والشعور بالاستمرار في العمل والمعاملة الإنسانية أي كل ما يؤثر على الروح المعنوية للفرد. (الشنوي، بدون سنة: 205)

و لقد تبين من تجارب "هارثون" بشيكاغو انه لا يمكن فصل الإدارة أو العاملين في المشروع عن الظروف الاجتماعية المحيطة بهم واتجاهاتهم الفكرية وتداخل العلاقات فيما

بينهم، فمثلا عند دراسة اثر الإجهاد على إنتاجية العامل، اتضح انه يجب الأخذ في عين الاعتبار العوامل الشخصية والاجتماعية بجانب العوامل الطبيعية أو الفيزيائية، فنتائج التي ترتبت على مخ العمال فترات الراحة لم تكن بالضرورة بسبب تخفيض درجة الإجهاد، وإنما في المقام الأول بسبب الظروف الاجتماعية المحيطة بالعمال داخل المنظمة، وأهمها ثقته في الإدارة لم تمنحه فترات الراحة إلا لرغبتها المخلصة في المحافظة على حالته الصحية، ومن الطبيعي أن يستمد العامل هذا الاعتقاد من خبراته السابقة و تاريخه الشخصي في العمل.

وظروف العمل الاجتماعية داخل المنظمة كثيرة، ومتعددة مثل نمط الإشراف القيادة ونظام الرقابة، نظام الاتصال فيما بين العمال والإدارة، ونظام الحوافز، وغيرها من العوامل الاجتماعية المحيطة بالعمال ولها تأثير على أدائهم وسلوكهم.

- أهم العوامل الاجتماعية:

- الاتصال:

لا يؤدي وظيفة الربط بين طرف وآخر فحسب، بل تتعدى أهميته في المنظمات أكثر من هذا، فعلى سبيل المثال المدير أو المشرف على جماعة ما، إذا أحس كيفية الاتصال مع مرؤوسيه وبأسلوب متفاهم، فهو بالفعل سيقنعهم بفكرة ما وسيؤثر عليهم بطريقة تجعلهم يمثلون لأوامره، حيث يتسنى للإدارة في هذه الحالة توجيه سلوك عاملها والسيطرة عليه وفقا للحاجة.

والاتصال في حد ذاته هو عملية نقل وتحويل فكرة ما من شخص (مرسل) إلى شخص (مستقبل) وذلك بنية تغيير سلوكه، فالاتصال التنظيمي الذي يحدث في إطار منظمة هو عملية هادفة تتم بين طرفين أو أكثر لتبادل المعلومات والآراء للتأثير في المواقف والاتجاهات. (عشوي، 1998:141)

و يركز بعض علماء النفس على العمليات العقلية والوجدانية والمعرفية، والنفسية الموجودة في عملية الاتصال حيث يرى عالم النفس "سكينر" أن الاتصال هو "استخدام الكلمات والحركات و غيرها من الرموز لتبادل المعلومات".

- القيادة:

تعتبر القيادة من العوامل الاجتماعية المؤثرة على سلوك العمال، في المنظمات فللقيادة دور رئيسي في طريقة تنظيم شؤون العاملين، بالمنظمة بحيث لا يمكننا تصور مجموعة من العمال، وهم يؤديون واجباتهم وينجزون أعمالهم دون أن يكون هناك قائد يعتبر الأداة الرئيسية لتفجير القوة الذهنية للأفراد، ثم استثمارها لتوجيه سلوكهم فيما يحقق أهداف المنظمة.

11-4-4- ظروف متعلقة بمهنة التعليم:

هناك عوامل كثيرة مرتبطة بمهنة التعليم، وتؤثر فيها تأثيرا والإحاطة بكل ظروفها التي تتنوع ومنها ظروف العمل المتعلقة بشروط المهنة مثل: الحوافز، الأجر، الترقية، التأمين النقابة، وظروف تخص المهنة في حد ذاتها مثل ساعات العمل وعبء العمل، وأهم شروط هذه المهنة.

11-4-1- الحوافز:

إن الحوافز في ميدان التنظيمات تعتبر محددات للسلوك، فهي تستخدم وتشغل لإثارة سلوكيات معينة قصد تحقيق أهداف معينة، ويعتبر القانون الجزائري من القوانين التي أولت عناية كبيرة لنظام الحوافز كونه الأداة المهمة والدافعة لعملية الإنتاج وللرضا العملي لدى العاملين.

ويرى (بيومي، 1980:61) أن الحوافز هي: "وسائل أو محركات تستخدم في حث العمال وتشجيعهم على العمل، وزيادة معدلات الإنتاج، وتحسينه، أو خفض تكاليفه".

ويعتبر صلاح بيومي بان هناك صلة وثيقة بين الدافع والحافز، فهو يرى انه عن طريق الحافز بمدى إثارة وإغراء الحافز للدافع فكلما زادت قوة الحافز، كلما ازداد معه الدافع قوة وشدة. (بشلاغم، 1998:54)

-أنواع الحوافز:

-أولاً: حوافز مادية: تتعدد الحوافز وتختلف صورها من مؤسسة إلى أخرى وتتمثل هذه الحوافز، في المكافآت المادية مثال: الأجر: يعتبر الأجر الذي يتقاضاه العامل من عمله أهم عناصر بيئة العمل و ظروفه، وهو إلى جانب ذلك يجمع بين الجانب الطبيعي، والجانب الاجتماعي، والنفسي في ذات الوقت، ومن ناحية أخرى تمثل الرواتب عنصراً مهماً من عناصر التكاليف في أي مؤسسة، وبالتالي تصبح طريقة تحديدها والرقابة عليها، من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها المنظمة والتي تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتخفيض النفقات، كل تلك الاعتبارات تشير إلى ضرورة توافر أساس موضوعي لتحديد الرواتب بحيث يحقق أهداف كثيرة.

11-4-2- ساعات العمل:

ظهر في خلال العقود الأخيرة توجهها نحو تقليل ساعات العمل، ومع ازدياد الميكنة والاعتماد المتزايد على الأجهزة ذاتية التحكم، فإنه من المرجح أن يستمد هذا التوجه مستقبلاً، ولقد استقر جدول العمل لأغلب الأعمال هذه الأيام عند مستوى 40 ساعة أسبوعياً.

11-4-3- التعب:

" هو حالة فيسيولوجية نفسية، تنشأ من الاستمرار لفترة طويلة في العمل، مهما كان الفرد يميل إليه ولديه دافع قوي لمزاوته، وهو نقص في القدرة على العمل الجسمي أو الذهني نتيجة عمل سابق حديث"

ويعرفه جيمس بأنه "انخفاض الإنتاجية، أو الكفاية، أو القدرة على الاستمرار في العمل بسبب بذل طاقة سابقة، في انجاز هذا العمل من جهة العمل (عقليا، نفسيا، عضليا).

11-4-4-المثل:

يعرفه أنجلس "حالة نفسية تنتج من أي نشاط ينقصه الدافع، ومنه الاستمرار في موقف يميل إليه الفرد وتتميز في هذه الحالة بضعف الاهتمام وكراهية استمرار النشاط أو الموقف".

11-5-مصادر متعلقة ببعده الترقية:

موضوع الترقية من الموضوعات التي تناولتها مختلف العلوم الاجتماعية، باعتبارها بعدا تنظيميا ومقوما أساسيا من مقومات الرضا، والتدرج، والاستقرار في العمل نتيجة شعور الفرد العامل، بعدالة المؤسسة التي يعمل بها في تقدير مستويات العمال وفق سياسات و برامج موضوعية، هذه الأخيرة تجعله يثق بها يؤدي إلى تشجيعه محاولا تحسين أداء عمله و زيادة كفاءاته المهنية، و بالتالي تحقيق الأهداف المسطرة و زيادة الجودة والإنتاجية لديه كل ذلك يتوقف على سياسات، و طرق المؤسسة في تحضير العاملين بها، حيث عليها أن تخلق جوا مناسباً للعمل، وتهيئة الظروف التي تحمسهم للعمل أكثر وذلك من أجل الحصول على مكافآت مادية، ومعنوية، ومن هذه المكافآت الترقية التدرج في السلم الإداري، وبالتالي وتحقيق الرضا، والاستقرار في العمل ويقصد بالترقية. "شغل الموظف المرقى لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من الصعوبة، والمسؤولية، والسلطة والمركز يفوق وظيفته الحالية.

خلاصة الفصل:

بعد دراسة مفهوم العمل وطبيعته، وأهم الموضوعات المتعلقة به، خلصت الباحثة إلى أن الاهتمام بهذا المجال أصبح يأخذ البعد الاجتماعي، والنفسي والمعنوي، للعاملين في المنظمات، حيث انتقل الاهتمام ليس فقط بالموارد البشري وخلق التوازن بينه وبين مجهوداته وكفاءاته، بل تعدى ذلك إلى الوصول إلى المشاعر والعواطف الإنسانية الخاصة للعاملين لتشكل مدخلا مهما في ربط أهداف المؤسسة بأهداف العمال.

الفصل الثالث

جودة الحياة

- تمهيد
- تعريفات جودة الحياة
- الصعوبات التي واجهت تعريف جودة الحياة
- مجالات جودة الحياة
- جودة الحياة وبعض المفاهيم المرتبطة بها
- أبعاد جودة الحياة
- نظرة تاريخية عن جودة الحياة
- النظريات المفسرة لجودة الحياة
- علم النفس الإيجابي وجودة الحياة
- مقومات جودة الحياة
- قياس جودة الحياة
- فوائد عمل مقياس لجودة الحياة
- أدوات قياس جودة الحياة
- كيفية تحقيق جودة الحياة
- معوقات تحقيق جودة الحياة
- جودة الحياة وتوجيه والإرشاد
- جودة حياة العمل
- خلاصة الفصل

تمهيد:

تختلف وجهات النظر حول مفهوم جودة الحياة، وفقا لذات الشخص أي لما يدركه الشخص وفقا للمتغيرات البيئية التي تحيط به، وكذلك الإمكانيات المادية والمعنوية، ولذلك يمكن أن نعتبره مفهوم نسبي يختلف من إنسان لآخر.

وسوف نتطرق في السطور القادمة من هذا الفصل إلى وجهات النظر المختلفة، لبعض الباحثين حول مفهوم جودة الحياة وتعريفاته المختلفة، والصعوبات التي تواجهه.

1- تعريف جودة الحياة:

1- 1- الجودة لغة واصطلاحا:

أولا: الجودة لغة:

الجودة: أصلها من الفعل جاد، الجودة، جاد، جود، جودة أي صار جيدا، وهو ضد الرديء، وجود الشيء: أي حسنه وجعله جيدا. (البستاني، 98)

ويضيف (ابن منظور، 1998:215) عن الجودة في اللغة من الفعل، جود، الجيد: نقيض الرديء، والجمع جياذ وجيادات: جمع الجمع، وجاد الشيء جودة وجودة أي صار جيدا، وقد جاد جودة وأجاد: أتى بالجيد من القول أو الفعل.

ثانيا: الجودة اصطلاحا:

يشير (الغنوصي، 2006:192) إلى وجود العديد من المفاهيم المتعددة التي تقابل هذا المفهوم مثل النوعية، والتميز والإتقان، والأحسن، ويضيف أيضا أن مستجدات الحياة وظهور مفهوم الجودة، ومبادئها كان من خلال أفكار طورها من عرفوا برواد الجودة (Qualité Gurus) أمثال ادوارد ديمينج Edward Deming وجوزيف جوران (Josep Juran) وفليب كروسبي Philip Crosby

،فهؤلاء طوروا مفاهيم أصبحت أكثر انتشارا، فيعرف Deming الجودة بأنها تحقيق احتياجات وتوقعات المستفيد حاضرا ومستقبلا، ويقول Juran، بأن الجودة هي ملائمة المنتج للغرض أو الاستخدام، أما كروسبي Crosby فيرى أن لجودة الإيفاء أو الالتزام بالمتطلبات.

ويضيف كلا من (كاظم و البهادلي، 2006:252) أن المتتبع للدراسات النفسية الحديثة، قد يلاحظ اهتماما ملحوظا بمفهوم الجودة بشكل عام، وجودة الحياة لدى الفرد بشكل خاص، ومن أمثلة هذه الدراسات دراسة كل من Picher 2006 و Hajiran 1999 و Faro و Wegener Abbot & James , 20062006 .

ثالثا: جودة الحياة:

ويضيف الباحث أن هذا يتفق مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (بيشوب ويشبن و ميلر Bishop 2008 Chopin Miler) التي هدفت دراستهم إلى مراجعة الوضع الحالي لمدى جودة الحياة وتطبيقاتها، وقد اعتمد الباحثون على أسلوب البحث الاستكشافي (المنهج التاريخي) من خلال (25) سنة سابقة للاطلاع على الأبحاث المشورة و المقدرة بعدد (20) بحثا من الفترة الزمنية 1980-1990 ،ذات العلاقة بموضوع البحث (جودة الحياة)، وفي الفترة الزمنية الممتدة من (1990-1995)، كان هناك ما يقارب (158) بحثا علميا منشورا، وبين الفترة الزمنية الممتدة من (1990-2000)، وهي الفترة التي تضاعف فيها الأبحاث العلمية المنشورة عن هذا الموضوع إلى (627) بحثا، حيث أشاروا في دراستهم، إلى أن هناك تصاعدا ملحوظا وسريعا في البحث العلمي، والمتعلق بقياس مدى جودة الحياة.

وهذا الاهتمام يعكس أهمية هذا المفهوم وتأثيره على مختلف الجوانب النفسية، فالجودة هي انعكاس للمستوى النفسي ونوعيته، وأن ما بلغه الإنسان اليوم من مقومات الرقي والتحضير، يعكس بلا شك مستوى معين من جودة الحياة، فالجودة هي هدف جميع المكونات النفسية.

ويضيف أيضا أنه على الرغم من أن مفهوم الجودة يطلق أساسا على الجانب المادي والتكنولوجي، لكن يمكن استخدامه للدلالة على بناء الإنسان ووظيفته ووجدانه، وجودة الإنسان هي حسن توظيف إمكاناته العقلية، والإبداعية، وإثراء وجدانه ليتسامى بعواطفه ومشاعره وقيمة الإنسانية، وتكون المحصلة هي جودة الحياة وجودة المجتمع.

ويضيف (الخنجي، 2006:229) أن جودة الحياة قد تعني أموراً مختلفة لأفراد مختلفين فهي قد تعني العيش في أعلى درجات الرفاهية المادية لأشخاص، بينما تعني العيش بأمان و كفاف لآخرين، وبغض النظر عن معناه فإن علم النفس باستطاعته المساهمة في تبنيه ودراسته وتوضيحه، فالأفراد تجاربهم وسماتهم وكيفية تنميتها بالإضافة إلى بيئتهم ومحيطهم، وكيفية تأثيرها ايجابيا في تعريف دور جودة الحياة والطريق الموصل إليها، وعلم النفس الايجابي هو من أنسب العلوم النفسية، للقيام بهذا الدور شبه الغائب عن معظم أفرع علم النفس الأخرى.

ويشير (العادلي، 2006:38) إلى أن جودة الحياة قد تتمثل لدى البعض بامتلاك الثروة التي تحقق لهم السعادة، في حين البعض الآخر أن الحياة الجيدة هي التي يتوافر فيها فرص العمل و الدراسة، ويراها آخرون بالحياة التي يتمكن فيها الفرد من الحصول على مبتغاه دون عناء أو الجهد، ويصفها البعض الآخر بالحياة الخالية من الغش والخداع وقد يحددها آخرون، بالحياة المفعمة بالصحة الجسمية، والنفسية الخالية من الأمراض والاضطرابات، ويضيف أيضا بأنه مهما يكن المراد لمفاهيم، فإن المهم هو مدى إحساس الفرد و شعورهم إدراكه بتوافر المدلول الإتفاقي لذلك المفهوم من عدمه، فإدراك الفرد لجودة الحياة يعتبر مؤشرا للرضا عما توافر له من جهة، ويعتبر أيضا مؤشرا على مستوى قدرته لإشباع حاجاته الأساسية و الثانوية .

ويعرف (Bogner، 2005: 561) جودة الحياة بأنها تمثيل للرفاهية الحياتية، بالنسبة للإنسان بصفة عامة، والعوامل المؤثرة في حياته بصفة خاصة.

ويعرف (دنيس و آخرون، 1993) جودة الحياة بأنها اكتفاء الإنسان بمتطلبات حياته، وفقا لخبراته في هذا العالم وهذه المتطلبات قد تشمل الاكتفاء من الحاجات المادية والتربوية، والتعليم والصحة والبيئة وغيرها من العوامل الأخرى، وهو مفهوم نابع من الأدب المهني في مجال السياسات العامة و اللغة المتداولة، وفي مجال إدارة الأعمال وإرضاء العملاء والإعلان والصحة والبيئة، والسياسة والتربية والتعليم، وبالتالي فقد أقر هؤلاء الباحثين بأنه لا يوجد تعريف واحد محدد لمفهوم جودة الحياة.

ويرى (الأشول، 2005 :3-10) أن الحياة تتمثل في درجة رقي مستوى الخدمات المادية، و الاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع، ومدى إدراك هؤلاء الأفراد لقدرة الخدمات على إشباع حاجاتهم المختلفة، ويذكر أيضا بأنه لا يمكن للفرد أن يدرك جودة الخدمات التي تقدم له بمعزل عن الأفراد الذي يتفاعل معهم مثل: (الأصدقاء وزملاء، أشقاء وأقارب و غيرهم ..) أي أن جودة الحياة ترتبط بالبيئة المادية، والبيئة النفسية الاجتماعية، التي يعيش فيها الفرد.

ويرى (جيانياس 1998 Gainais) أن جودة الحياة هي المتوسط الوزني، لمجموعة وسائل المتعة والرفاهية (الأجور، السكن) وأن المشكلة الأساسية في قياس هذا المفهوم وتحديدته تكمن في طرق تحديد أوزان ووسائل المتعة، والرفاهية المتعددة.

ويعرفها (ليمان، 1998) بأنها الإحساس بالرفاهية والرضا التي يشعر بها الفرد في ظل ظروفه الحالية. (Lehman ,1998 :51)

أما (Starak Golds Bury, 1990 ;71-84) فيعرفا جودة الحياة بأنها انعكاس للذات الإنسانية، مع تحقيق الشعور بالرضا، والسعادة، والإشباع، والنجاح.

و يضيف (أبو سريع و آخرون، 206 :2006) أن جودة الحياة هي المشاعر الذاتية بالسعادة الشخصية، و الرضا عن النفس وعن الجوانب ذات الأهمية في حياة الشخص، ويضيفوا أيضا بأنه يجب التأكيد على مفهوم الذاتية باعتبار أن تقدير الشخص الذاتي لمدى سعادته ورضاه عن حياته هو الأساس في الحكم على جودة حياته.

أما (كارن و لامور وغرين سبان،1990) فقد عرفوا جودة الحياة، بأنها القدرة على تبني أسلوب حياتي والذي يستطيع أن يشبع حاجات الإنسان و رغباته. (Karen Lambour Greenspan ,1990;85-92)

ويشير (شاو، 1997) إلى أن منظمة الصحة العالمية (WHO) قدمت مقياسا لجودة الحياة يعتمد على تعريفها، بأنها إدراك الفرد لوضعه في الحياة، في ضوء النظام القيمي والثقافي الذي يعيش فيه، وفي علاقته بأهدافه، وتوقعاته، ومعاييره واهتماماته. (Shaw ,1997 ;132 136)

ويرى (رينيه وآخرون، 2003) أن جودة الحياة هي إحساس الفرد بالسعادة، والرضا، في ضوء ظروف الحياة الحالية وأنها تتأثر بأحداث الحياة، وتغير حدة الوجدان والشعور، وأن الارتباط بين تقييم جودة الحياة الموضوعية والذاتية يتأثر باستبصار الفرد. (2003: 297، Reine & al)

ويذكر (Lio ،2001:21) بأن مصطلح جودة الحياة استخدم بشكل واسع النطاق، ليشير إلى الرفاهية (السعادة) الذاتية للفرد ورضائه عنها.

أما بلات (Blat, 1987) فقد عرف مفهوم جودة الحياة، بأنه ذلك المفهوم الجزئي الذي يعكس الطبيعة الفردية للإنسان.

ويشير كلا من تايلور وبيجدون (Taylor & Bogdon, 1990: 27) في تعريفهما إلى جودة الحياة، بأنها عبارة عن دراسة إحصائية لقياس مدى الشعور بالراحة التي تتوفر عند الإنسان، من خلال خبرته الحياتية في هذا العالم .

وأخيرا يشير (عزب، 2003: 601) إلى أن جودة الحياة تعتبر مثل أعلى يصبو إليه كل فرد، على أمل أن يحققه بشكل أو بآخر، و لكن لا ينجح في استكمال مكوناته أحد، فالكل يمكن أن يحقق درجة منه أو أخرى، ويضيف أيضا أن هذا المفهوم لا يرتبط في عمومته ببراء، أو فقر، ولا بعلم أو جهل، ولا بمنصب أو جاه، فقد ينعم بجانب وفير من جودة الحياة، فقير في كوخ بسيط ويحصل على قوت يومه بالكاد هو وأسرته، وقد يحرم منه ثري ذي حسب ونسب وجاه، وربما يمثل الشعور الداخلي بالأمن والاطمئنان والرضا عن الحياة وعن الذات وحب الناس، و توثيق عرى الصلة بالله تعتبر المكونات الأساسية التي تمثل معبرا إلى الشعور بجودة الحياة .

ومن هنا ترى الباحثة وبعد استعراض العديد من التعريفات لبعض الباحثين حول مفهوم جودة الحياة، و التي خلصوا فيها إلى عدم وجود تعريف محدد وواضح يستند عليه الباحثين لمفهوم جودة الحياة، وهذا ما أشارت إليه دراسة كل من "جريح بو غنار " Greg Bognar 2005 ودراسة " بارك و آخرون " Park & al 2002، و "تيلور ورسينو " & Racino 1991 Taylor، ودينيس و آخرون 1993.

وترى الباحثة أنه على الرغم من التعريفات المتعددة لجودة الحياة، إلا أن الباحثة قد وجدت اهتماما ملحوظا واهتماما كبيرا من قبل الباحثين حول هذا المفهوم، وإن دل ذلك فإنما يدل على مدى الأهمية التي يوليها الباحثون، وكذلك لأهمية هذا المفهوم، ومدى تأثيره على

مختلف جوانب الحياة بالنسبة للفرد، ويتضح جليا للباحثة أن مفهوم جودة الحياة يعني شعور الفرد بالسعادة الحقيقية التي يفتقدها، والرضا عن حياته والعمل على إشباع حاجاته في ضوء القدرات وإمكانات المتاحة في الوسط الاجتماعي.

2- صعوبات تعريف جودة الحياة:

تعريف جودة الحياة يعد من المهام الصعبة لعدة اعتبارات منها:

1- أن المتخصصين في كل من المجالات العلمية المختلفة اعتبروا دراسة هذا المفهوم خاص بهم، وعرفوه من وجهة نظرهم المتخصصة، ولذا ظهرت وجهات نظر متعددة و غير متفقة على تعريف محدد له، فاستخدام المفهوم لا يرتبط بمجال محدد من مجالات الحياة، أو بفرع محدد من فروع العلم بل أن المفهوم موزع بين الباحثين والعلماء على اختلاف تخصصاتهم و اهتماماتهم البحثية، فقد استخدمه البعض لمعرفة جدوى برامج الخدمات الطبية، و الاجتماعية أو للتعبير عن الرقي والتقدم، واستخدمه آخرون لتحديد إدراك الفرد لمدى قدرة الخدمات المقدمة إليه على إشباع حاجاته الأساسية. (الغدور، 1999: 16)

2- حداثة الموضوع على مستوى التناول العلمي الدقيق. (الأشول، 2005: 3)

3- مفهوم جودة الحياة من المفاهيم المحيرة نظرا لاستخدامه في كثير من المواقف المختلفة فيمكن أن يشير إلى الصحة أو السعادة أو الرضا عن الحياة أو فعالية الذات أو الصحة النفسية، ولذا تختلف وجهات النظر وتعدد حول الطريقة التي يمكن أن يقاس بها، ولا يوجد اتفاق حول مفهوم محدد أو طريقة محددة لقياسه أو المؤشرات الدالة عليه.

4- أن مفهوم جودة الحياة يتغير بتغير الزمن ويتغير حالة الفرد النفسية والمرحلة العمرية التي يمر بها الإنسان فالسعادة مثلا تحمل معاني متعددة للفرد نفسه في المواقف المختلفة،

فالمريض يرى السعادة في الصحة، والفقير يرى السعادة في المال، وهكذا تتغير المفاهيم مع تغير الظروف المحيطة بالفرد.

5- أنه لا توجد نظرية محددة لجودة الحياة ينطلق منها هذا التعريف، مما جعل العديد من الدراسات تتناول جودة الحياة دون تعريف إجرائي محدد لها، واكتفت بتحديد المؤشرات الدالة عليها، كما اكتفت دراسات أخرى باعتبار المفهوم مؤشرا لمفاهيم أخرى مثل الصحة النفسية. (هشام، 2001:126)

6- أن مفهوم جودة الحياة يتأثر بالمتغيرات الثقافية لكل مجتمع، مما يجعل هناك فروقا في التعريف بين الثقافات المختلفة وقد أشار العديد من الباحثين، إلى أهمية البعد الثقافي والقيمي في تحديد مؤشرات جودة الحياة في كل مجتمع. (Power:2006 & Schmidt).

وعلى الرغم من الصعوبات في الوصول إلى تعريف محدد لجودة الحياة يتفق عليه الجميع، في كافة مجالات العلم إلا أنه توجد محاولات عديدة، والتراث السيكلوجي يحمل لنا الكثير في مجال تعريف هذا المفهوم، وفقا لتخصص واهتمام كل باحث، فالبعض ينظر إلى المفهوم باعتباره الرضا عن الحياة، أو السعادة، أو الصحة النفسية، أو الرفاهية، كما تعددت المؤشرات والمظاهر الدالة على جودة الحياة، ما بين مؤشرات موضوعية وأخرى ذاتية.

3-مجالات جودة الحياة:

ويقدم عادل الأشول (2005) ثلاثة مراحل رئيسية، لتعريف جودة الحياة أو نوعية الحياة هي:

أولاً - نوعية الحياة والمنحى الاجتماعي:

ويشير هذا المنحى الاجتماعي إلى العديد من الجوانب والتي من أهمها:

أ- **السكان ونوعية الحياة:** إن علماء الاجتماع عند اهتمامهم بدراسة نوعية الحياة، يركزون على المؤشرات الموضوعية مثل معدلات المواليد والوفيات، وضحايا الأمراض المختلفة، نوعية المساكن، المستويات التعليمية لأفراد المجتمع، ومستوى الاستيعاب والقبول في مراحل التعليم المختلفة، إضافة إلى مستوى الدخل.

ب- **نوعية الحياة و العمل:** يرتبط مفهوم نوعية الحياة، بما يقوم به الفرد من عمل أو ما يشغله من وظيفة، وثمة محددات هامة يمكن اعتبارها في هذا الصدد، أن يكون لها تأثير على تحقيق هذا المفهوم إجرائياً مثل أوضاع العمل نفسه، والعائد المادي وما يمكن أن يوفره العمل من فرص للحراك المهني، والمكانة المهنية مما يكون له تأثيره على حياة الفرد في علاقته بالمهنة، كما أن نوعية الإشراف وعلاقة الزمالة، تعد من العوامل الفعالة، في تحقيق هذا المفهوم، فهي تؤثر بدرجة ملحوظة على رضا أو عدم رضا العامل عن عمله .

ج- **ضغوط العمل:** إذا كان تحسين نوعية الحياة في العمل يعد أمراً هاماً، فإنه يجب التعرف على العوامل التي يمكن أن يكون لها تأثير على ذلك، وتعد ضغوط العمل من أهم العوامل المؤثرة على بيئة العمل ومدى قدرة الفرد على التوافق مع الوظيفة .

ثانياً - نوعية الحياة والمنحى النفسي:

أ- الإدراك كمحدد أساسي لنوعية الحياة: إن نوعية الحياة هي تعتبر عن الإدراك الذاتي للفرد، فالحياة بالنسبة للإنسان هي ما يدركه منها، كما أن جميع متغيرات المنحى الاجتماعي، السابق الإشارة إليها تعتمد على تقييم الفرد للمؤشرات المادية الموضوعية في

حياته أي العوامل النفسية تتدخل في هذه التقييمات الاجتماعية والاقتصادية التي يقوم بها الفرد .

ب-ارتباط نوعية الحياة بالمفاهيم النفسية: ويعتمد هذا المنحى على عدة مفاهيم نفسية أساسية منها مفهوم القيم، ومفهوم الإدراك الذاتي، ومفهوم الحاجات ومفهوم الاتجاهات، ومفهوم الطموح، ومفهوم التوقع، إضافة إلى مفاهيم الرضا والتوافق والصحة النفسية.

ج-إشباع الحاجات كمكون أساسي لنوعية الحياة: إن جوهر موضوع نوعية الحياة يكمن في إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية.

ثالثا -نوعية الحياة والمنحى الطبي: يهتم هذا المنحى بتعزيز ورفع نوعية الحياة لتصبح هدفا واقعيا، في التعامل مع المرضى، وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي لهم، وثمة دليل متزايد على أن المرض يرتبط ارتباطا وثيقا، بكيفية تصور الفرد إلى أي حد يتمتع بحياة جيدة. (الأشول، 2005:3-7)

ويشير العارف بالله الغندور (1999-34) إلى أن مفهوم نوعية الحياة أصبح موضوعا هاما، في مجال الصحة والخدمات الاجتماعية والجدل السياسي، فكثير من الأطباء والمتخصصين في مجال العلوم الاجتماعية، والسياسية ومدير المستشفيات والباحثون في مجال العلوم الاجتماعية، يهتمون بتعزيز ودفع نوعية الحياة لدى المرضى.

مما سبق يتضح أن جودة الحياة مفهوم متعدد الأبعاد يختلف من فرد إلى آخر، وفقا لأسلوب إدراكه لجوانب الحياة، كما أنه يصف ظروف الحياة الحالية من حيث المتغيرات الثقافية والنظام القيمي لكل مجتمع، والمصطلح يشير إلى شعور ذاتي للفرد، بالوجود لأفضل وحسن الحال ويتضمن أبعاد دينية، واجتماعية، ونفسية، وجسمية، كما يمكن الاستدلال عليه من خلال مؤشرات ذاتية وموضوعية.

الجدول (02): مجالات جودة الحياة

المجال	الأبعاد الفرعية	الأمثلة
Being الكيونة (الوجود)	الوجود البدني Physical Being	(أ) القدرة البدنية على التحرك وممارسة الأنشطة الحركية. (ب) أساليب التغذية وأنواع المأكولات المتاحة.
	الوجود النفسي Psychological Being	(أ) التحرر من القلق والضغط. (ب) الحالة المزاجية العامة للفرد (ارتياح / عدم ارتياح).
	الوجود الروحي Spiritual Being	(أ) وجود أمل في المستقبل (الاستبشار). (ب) أفكار الفرد الذاتية عن الصواب والخطأ.
Belonging الانتماء	الانتماء المكاني (البدني) Physical Belonging	(أ) المنزل أو الشقة التي أعيش فيها. (ب) نطاق الجيرة التي تحتوي الفرد.
	الانتماء الاجتماعي Social Belonging	(أ) القرب من أعضاء الأسرة التي أعيش معها. (ب) وجود أشخاص مقربين أو أصدقاء (شبكة علاقات اجتماعية قوية)
	الانتماء المجتمعي Community Belonging	(أ) توافر فرص الحصول على الخدمات المهنية المتخصصة (طبية، اجتماعية،...الخ). (ب) الأمان المالي.
Becoming الصيرورة	السيرورة العملية Practical Becoming	(أ) القيام بأشياء حول منزلي. (ب) العمل في وظيفة أو الذهاب إلى المدرسة.
	السيرورة الترفيهية Leisure Becoming	(أ) الأنشطة الترفيهية الخارجية (التنزه، التريض). (ب) الأنشطة الترفيهية داخل المنزل (وسائل الإعلام والترفيه).
	السيرورة التطورية (الارتقائية) Groth Becoming	(أ) تحسين الكفاءة البدنية وال نفسية. (ب) القدرة على التوافق مع تغيرات وتحديات الحياة.

4- جودة الحياة وبعض المفاهيم المرتبطة بها:

4-1- السعادة: عرفت سهير السالم (2008:99) أن السعادة سمة من سمات شخصية الفرد، يتميز أصحابها معظم الوقت بالنشاط (خارجي أو داخلي)، والحيوية والراحة لديهم القدرة على الاستماع ويتمتعون بطريقتهم الخاصة، ولديهم مشاعر الحب، والصدقة ونظرتهم للحياة ايجابية، ومعظم تعاملاتهم و علاقاتهم ناجحة .

4-2- التوجه نحو الحياة: يعرفها موسى (2010:186) انه اتجاه من جانب فرد ما نحو الحياة، أو نحو إحداث معينة، يميل أحيانا إلى حد مفرط للعيش على الأمل أو نحو التركيز على الناحية المشرقة من الحياة، أو الأحداث أو الجانب المفعم بالأمل والخير.

4-3- المرونة النفسية: وردت في إصدارات الجمعية الأمريكية لعلم النفس (2002، APA) في نشرة بعنوان الطريق إلى المرونة النفسية، التي يوجهها الأفراد مثل المشكلات الأسرية، مشكلات العلاقة مع الآخرين، المشكلات الصحية الخطيرة، ضغوط العمل.

4-4- الرضا عن الحياة: و يعرف (الدسوقي، 1998:6) الرضا عن الحياة، بأنه تقييم الفرد لنوعية الحياة التي يعيشها طبقا لنسقه القيمي، و يعتمد هذا التقييم على مقارنة الفرد لظروفه الحياتية، بالمستوى الأمثل الذي يعتقد أنه مناسب لحياته، ويعرف جسام (2009) درجة رضا أو عدم الرضا التي يشعر بها الفرد، اتجاه المظاهر المختلفة في الحياة و مدى سعادته بالوجود الإنساني و تشمل الاهتمام بالخبرات الشخصية لمواقف الحياة كما أنها تشمل على عوامل داخلية ترتبط بأفكار الفرد حول حياته، وعوامل خارجية كتلك التي تقيس سلوكيات الاتصال الاجتماعي النشاطات ومدى إنجاح الفرد للمواقف. (جسام، 2009:33)

و من خلال ما تم استعراضه يتبين وجود علاقة وثيقة، بين مفهومي الرضا عن الحياة وجودة الحياة، حيث يعتبر الرضا عن الحياة عنصرا أساسيا لتحقيق جودة الحياة، و يدعم هذا الرأي مقياس جودة الحياة الذي أعده "بيكر" وآخرون 1993 يتكون من عدة مجالات للرضا عن العمل، الرضا عن الصحة، الرضا عن الصحة الجسمية ...

5- أبعاد جودة الحياة:

يذكر الثنيان (2009) أن الدراسات اتفقت في تعداد أبعاد مفهوم جودة الحياة، إلا أنها اختلفت في عدد هذه الأبعاد و أسلوب تصنيفها، وسوف نستعرض أمثلة على ذلك:

فمن الباحثين من يرى أن جودة الحياة، تتضمن أربعة أبعاد مثل (Rosan,1995) وهذه الأبعاد هي: الضغط، النفسي المدرك، والعاطفة، والوحدة النفسية، والرضا .

ويقدم فليس وبيبري (Felce & Perry,1995) نموذج لجودة الحياة يتضمن خمسة ابعاد اساسية هي الصلاحية الجسمية والرفاهية المادية والرفاهية الاجتماعية والصلاحية الانفعالية والنمو والنشاط.

و يتفق كل من جرينلي وجرينبرج (Greenly Greenly,1997) ومالدون و بارجر (Muldoon & Barger ,1998) وليتمان (Letman ,1999) على أن جودة الحياة تشمل أبعاد ذاتية (SQOL) وأبعاد موضوعية (OQOL) إلا أن ليتمان يرى المؤشرات يجب أن تميل إلى الذاتية، لأن الجودة يتم تعريفها طبقاً للفرد، والخبرة وللقيم الثقافية، ذلك لان المؤشرات و قيمها يمكن أن تختلف بصورة لا نهائية طبقاً ،لمن يقيس ومن يقاس، ويميز ليتمان بين جودة الحياة على المستويين :

1-الشخصي: حيث يقيس رضا الشخص، في إطار مناخ حياته الخاصة.

2-البيئي: الذي يقيس متغيرات البيئة، التي تساعد على خلق الإحساس بالرضا أو عدم الرضا. (هاشم،2001)

وتقرير منظمة الصحة العالمية (wov) أن جودة الحياة تشير إلى الكمال، الذي يمكن أن يحققه الإنسان في الأبعاد التالية:

1- البعد الجسمي: والجودة فيه توضح كيفية التعامل مع الألم، وعدم الراحة، والنوم والتخلص من التعب، والطاقة، والحركة العامة.

2- **البعد النفسي:** و يتضمن المشاعر ولسلوكيات الايجابية، وتركيز الانتباه والرغبة في التعلم، والتفكير والذاكرة، وتقدير الذات، ومظهر الإنسان، وصورة الجسم ومواجهة المشاعر السلبية.

3- **البعد الاجتماعي:** ويتضمن العلاقات الشخصية والاجتماعية، والسعادة الاجتماعية والزواج الناجح.

4- **بعد الاستقلالية:** ويعني انه كلما ارتفعت مقدرة الفرد على الاستقلالية، كلما توقعنا جودة عالية للحياة، ويتضمن هذا البعد حيز الحركة، الذي يتمتع به الفرد في حياته، وأنشطة حياته اليومية التي يقوم بها، ودرجة اعتماده على الأدوية والمساعدات.

5- **البعد الديني:** ويعني الالتزام الأخلاقي، وتحقيق السعادة الروحية من خلال العبادات.

6- **البعد البيئي:** ويتضمن ممارسة الحرية بالمعنى الايجابي، والشعور بالأمن والأمان الجسمي، ومصادر الدخل، والمشاركة في فرص الترقية، ومدى الابتعاد عن مصادر التلوث، والضوضاء، وإشارات المرور، والمواصلات. (كامل، 2004)

كما أعدت كل من محمود والجمالي (2010) مقياس جودة الحياة الذي يشتمل على المكونات التالية:

General Health	1-الصحة العامة
Life Satisfaction	2-الرضا عن الحياة
Familier Relationship	3-العلاقات الأسرية
Social Relationship	4-العلاقات الاجتماعية
Académique Succès	5-النجاح الأكاديمي

6- الممارسات الدينية Religions Practices

7- شغل وقت الفراغ Occupation of Foretime

وقدم عبد الله (2008) مقياس جودة الحياة الذي يشمل الأبعاد التالية، وهي موزعة على سبعة أبعاد كما يلي:

1- الصحة الجسمية.

2- الرضا عن الحياة.

3- التفاعل الاجتماعي.

4- أنشطة الحياة اليومية.

5- الحالة المادية.

6- الصحة النفسية.

7- السعادة.

تتبنى الباحثة هذا المقياس ذلك لشمول أبعاده وتنوعها ووضوح فقراته.

ويتضح لنا أن مفهوم جودة الحياة له أبعاد متعددة، كذلك تعكس جودة حياة الفرد، جودة حياة مجتمعه و ثقافته معظم الدراسات، ويفصل قياس جودة الحياة بالتركيز على المؤشرات الذاتية، و موضوعية و الفصل بين البعدين غير موجود في معظم الدراسات، ويفضل قياس وجود الحياة بالتركيز على المؤشرات الذاتية وذلك لأن الجودة تعبير عن الإدراك الذاتي لجودة الحياة.

6 - نظرة تاريخية لجودة الحياة (QOL):

مصطلح جودة الحياة كان مقتصرًا في البداية على الأبحاث العملية، المبنية على حياة المرضى واستمر توظيف هذا المصطلح في هذا المجال لفترة طويلة من الزمن. (1966،

(King & Hinds

من الناحية التاريخية، أول من استخدم لمصطلح جودة الحياة ظهر في الفلسفة الإغريقية وافترض أرسطو إن السعادة مشتقة من فعالية ونشاط الروح وبالتالي تحقق حياة سعيدة.

(King ,1996 Mc Keon ,1947)

في الأوقات المعاصرة أعضاء من المنظمة الصحية العالمية (WHO) عام 1947 اقترحوا مفهومًا ضمنيًا لجودة الحياة وتوجه هذا المفهوم، إلى رعاية الصحية عندما تعريف الصحة " حالة صحية جيدة تشمل الجوانب الفسيولوجية، والعقلية الاجتماعية، وليس بالضرورة غياب المرض " وبقي هذا المصطلح حتى عام 1978م وأوضحت أن للأفراد الحق في الرعاية النفسية، وجودة حياة كافية وذلك طبقًا بالإضافة إلى الرعاية الفسيولوجية. (Hinds ,1996

(King &

في عام 1975 بدأ استخدام مصطلح جودة الحياة وأصبح جزء من المصطلحات الطبية المستخدمة، وبدأ استخدامه بصورة منهجية ومنتظمة في أوائل الثمانينات، عندما تم استخدامه بصورة ومنتظمة في أوائل الثمانينات عندما تم استخدام هذا المصطلح مع مرضى الأورام، كما واجه الأطباء مشكلة بان العلاج لمرض السرطان ذو تكلفة دفع عالية وذلك بغرض زيادة المدى المتوقع لعمر هؤلاء المرضى جودة الحياة، قدمت مساهمة فعالة في الأبحاث، أي مستويات ملاحظة حتى إلى ما بعد الموت.

وتستخدم لتعكس مدى احترام المتزايد لأهمية كيفية شعور المريض، ورضاه عن الخدمات الصحية المقدمة، بجانب النظرة التقليدية التي تركز على نتائج المريض. (Fleck, Berlin & 2003:249)

وقد تطور هذا المفهوم أكثر نتيجة ظهور تيار جديد على يد Martin Seligman.

7- النظريات المفسرة لجودة الحياة:

النظريات المفسرة لجودة الحياة أكدت على دور المحددات النفسية وكما هو واضح في سياق المنظورات الآتية:

أولاً- المنظور المعرفي Cognitive Perspective:

يرتكز هذا المنظور في تفسير جودة الحياة على الفكرتين الآتيتين:

الأولى: أن طبيعة إدراك الفرد، هي التي تحدد درجة شعوره بجودة حياته.

الثانية: وفي إطار الاختلاف الإدراكي الحاصل بين الأفراد، فإن العوامل الذاتية هي الأقوى أثراً من العوامل الموضوعية في درجة شعورهم بجودة الحياة، وعلى وفق ذلك ومن المنظور تبرر لدينا نظريتان حديثتان، في تفسير جودة الحياة هما:

1- نظرية لاوتن Lawton Theory:

طرح لاوتن (Lawton 1996) مفهوم طبيعية البيئة (Environnemental Presse) ليوضح فكرته عن جودة الحياة، والتي كانت حول الآتي: أن إدراك الفرد لنوعية حياته يتأثر بظرفين هما:

-الظرف المكاني: إذ أن هناك تأثيراً للبيئة المحيطة بالفرد، على إدراكه لجودة حياته، وطبيعة البيئة في الظرف المكاني، لها تأثيرات أحدهما مباشر على حياة الفرد كالتأثير على الصحة

مثلا، والآخر تأثيره غير مباشر، إلا أنه يحمل مؤشرات إيجابية كرضي الفرد على البيئة التي يعيشها.

- **الظرف الزمني**، أن إدراك الفرد لتأثير طبعه البيئة على جودة حياته، يكون أكثر إيجابيا كلما تقدم في العمر، فكلما تقدم الفرد في عمره كلما أكثر سيطرة على ظروف بيئته، وبالتالي يكون التأثير أكثر ايجابية على شعوره بجودة الحياة. (Argule 1999:p353,373)

2-نظرية شالوك (Schako Theory)(2002):

قدم شالوك تحليلا مفصلا لمفهوم جودة الحياة، على أساس أنه مفهوم مكون من ثمانية مجالات، وكل مجال يتكون من ثلاث مؤشرات، تؤكد جميعها على أثر الأبعاد التالية: كونها المحددات الأكثر أهمية من الأبعاد الموضوعية في تحديد درجة شعور الفرد بجودة الحياة، على أن هناك نسبة في درجة هذا الشعور فالعامل الحالم في ذلك يكمن في طبيعة إدراك الفرد لجودة حياته. (عبد الرحمن، 2007 :338)

الجدول رقم (03) يوضح تفصيلات نظرية (شالوك) لهذه المجالات الثمانية ومؤشرات كل مجال من هذه المجالات.

المجالات							
السعادة الوجدانية	العلاقات بين الشخصية	السعادة المادية	النمو الشخصي	السعادة البدنية	تقرير المصير	الاندماج الاجتماعي	الحقوق البشرية والقانونية
المؤشرات	الرضا مفهوم الذات	الحالة المادية العمل المسكن	التعليم الكفاءة الأداء	الصحة الأنشطة اليومية وقت الفراغ	الاستقلالية الأهداف الاختيارات	التكامل الارتباط الاجتماعي الأدوار مجتمعة	الحقوق الفردية حقوق الجماعة القانون والعمليات الواجبة

ثانيا- المنظور الإنساني Humantic Perspective:

يرى المنظور الإنساني أن فكرة جودة الحياة، تستلزم دائما الارتباط الضروري بين عنصرين لا غنى عنهما :

1- وجود كائن حي ملائم.

2- وجود بيئة جيدة يعيش فيها هذا الكائن، ذلك لأن ظاهرة الحياة تبرز إلى الوجود من خلال التأثير المتبادل، بين هذين العنصرين، فهناك البيئة الطبيعية والتي تتمثل في الموارد الطبيعية التي تشكل مقومات حياة الفرد، وهناك البيئة الاجتماعية، وهي تضبط التي تضبط سلوك الأفراد والجماعات طبقا للمعايير السائدة في المجتمع فجودة البيئة الاجتماعية، تتحقق بمقدار امتثال الأفراد لهذه المعايير وعدم خروجهم عنها، كما هناك البيئة الثقافية، التي تقاس جودتها بقدرة الفرد على صنع بيئة حضارية ماديا أو معنويا.

(رضوان، 2006: ص 96-99)

لقد أكد هذا المنظور في تفسيره لجودة الحياة، على مفهوم الذات Self Concept وقد بين أن حقيقة الحياة الإنسانية تنطوي على إمكانات هائلة، لتحقيق أفضل المستويات للتطور والارتقاء في الحياة. (Rebecca, 2000:p39)

ومن أكثر النظريات حداثة ضمن هذا المنظور:

- نظرية رايف Ryff Theory (1999) :

حول مفهوم السعادة النفسية Psychological Happiness إذ أن شعور الفرد بجودة الحياة، ينعكس في درجة إحساسه بالسعادة التي حددها (رايف) بستة أبعاد يضم كل بعد ست صفات، تمثل هذه الصفات نقاط التقاء لتحديد معنى السعادة النفسية، الذي يتمثل في وظيفة الفرد الايجابية في تحسين مراحل حياته هذا الأبعاد هي:

البعد الأول : الاستقلالية Autonomy

البعد الثاني: التمكن البيئي Environmental mastery

البعد الثالث: النمو الشخصي Personal Growth

البعد الرابع: العلاقات الايجابية مع الآخرين Positive Relation with Others

البعد الخامس: تقبل الذات Self Acceptance

البعد السادس: الهدف من الحياة Purpose in Life

لقد بين (رايف) أن جودة حياة الفرد، تمكن في قدرته على مواجهة الأزمات، التي تظهر في مراحل حياته المختلفة وأن تطور مراحل الحياة هو الذي يحقق سعادته النفسية، التي تعكس شعوره بجودة الحياة.

ثالثا-المنظور التكاملي Integrative Perfective:

نظرية اندرسون (2003) Anderson Theory:

طرح اندرسون (2003 Andersn) شرحا تكامليا لمفهوم جودة الحياة، متخذا من مفاهيم السعادة Happiness، ومعنى الحياة Meaning of Life ونظام المعلومات البيولوجي The Biological Information System، والحياة الواقعية Realizing Life ، وتحقيق الحاجات Fulfillment of Life فضلا عن العوامل الموضوعية الأخرى إطارا نظريا تكامليا لتفسير جودة الحياة (Ventegodt,2003:p141)

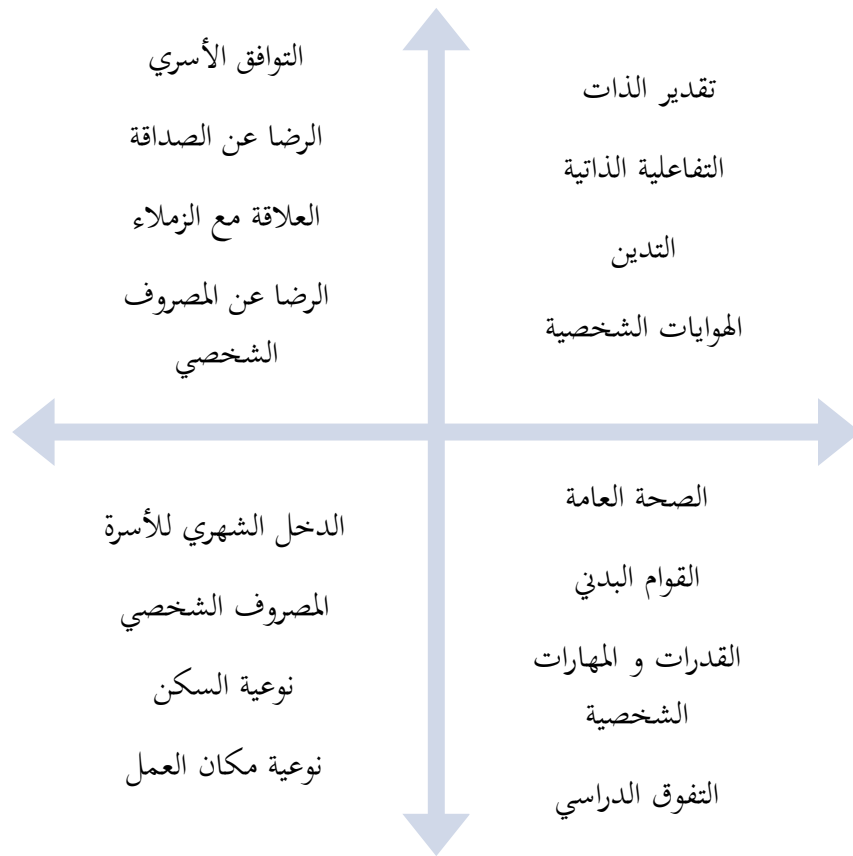
لقد لشار (أندرسون) إلى أن إدراك الفرد لحياته، يجعله يقيم شخصا ما يدور حوله، كما يمكنه من أن يكون أفكار التي يصل إلى الرضا عن الحياة Life Satiatiion وأن هناك ثلاث سمات مجتمعه معا تؤدي إلى الشعور بجودة الحياة .

الأولى: وهي تتعلق بالأفكار ذات العلاقة بالهدف الشخصي الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه.

الثانية: المعنى الوجودي الذي ينتصف العلاقة بين الأفكار والأهداف.

الثالثة: الشخصية والعمق الداخل. (Cella & Tulsy,1993:p336)

رابعاً: الأنموذج العربي لجودة الحياة: قدم أبو سريع وآخرون (2006)، نموذجا لتقدير وتفسير جودة الحياة، يعتمد على تصنيف المتغيرات المؤثرة في جودة الحياة وهي موزعة على بعدين متعامدين، وكما هو موضح في المخطط (كاظم والبهادلي،2006: ص54)



تصور أبي سريع وآخرون لمحددات جودة الحياة

ويمكن تفسير المخطط بالآتي:

1- أن البعد الأفقي يشمل قطبي توزيع محددات جودة الحياة، كونها من داخل الشخص أو خارجه و تسمى بالمحددات الشخصية الداخلية في مقابل بعد المحددات الخارجية .

2- أن البعد الرأسمالي يمثل توزيع تلك المحددات، على وفق قياسها وتحقيقها وهي تتوزع بين الأسس الذاتية (المنظور الشخصي للفرد) والأسس الموضوعية، التي تشمل الاختبارات والمقاييس التي تتيح للفرد موازنة نفسه بغيره أو بمتوسط جماعته المعيارية.

وعلى وفق هذا التصور، فإن مصطلح جودة الحياة، يمثل ظاهرة متعددة الجوانب (صحية، اجتماعية، واقتصادية ونفسية) تتأثر بالنظام السائد في المجتمع فضلا عن النظام السياسي، والتقاليد الاجتماعية، ومفهوم الرفاهية، ومعتقدات الأفراد المختلفة، كما تتمثل جودة الحياة إشباع الحاجات الإنسانية، سواء كانت هذه الحاجات مادية أو غير مادية . كما أن وجود الحياة تعتمد على بعض المؤثرة غير المادية مثل:

الرضا والقناعة، التوافق الشخصي والاجتماعي والصحي، والأسري درجة الولاء والانتماء للأسرة والوطن، مفهوم الذات والوعي بها، درجة المرونة الفكرية وتقبل الآخر.

(الشنفييري، 2006: ص 20)

8- علم النفس الايجابي وجود الحياة:

يعد مصطلح جودة الحياة من المصطلحات الحديثة في مجال علم النفس، والذي يمثل بؤرة اهتمام ما يعرف بعلم النفس الإيجابي والذي لم يدخل المسار الأكاديمي لمجال علم النفس إلا في سنة 1998 عندما تناوله مارتين سليجمان في خطابه للدورة الافتتاحية للجمعية الأمريكية لعلم النفس، وعلم النفس الإيجابي فرع من فروع علم النفس، يؤكد على دراسة كل ما من شأنه أن يؤدي إلى تحسين

الأداء النفسي، الوظيفي للكائن البشري، بما يتجاوز نطاق أو حدود الصحة النفسية العادية، وقد انشغلت البشرية منذ نشأت الحياة على سطح بالإجابة عن ومناقشة قضية أو مسألة سعادة الإنسان، تعريفها، صيغها، محدداتها، تأثيراتها على الأقل منذ الحضارة الإغريقية القديمة .

وبصورة عامة، يصف العاملون في مجال علم النفس الإيجابي هذا العلم بأنه "دراسة كافة مكامن القوة لدى البشر، دراسة كل ما من شأنه وقاية البشر، من الوقوع في برائن الاضطرابات النفسية، والسلوكية، إضافة إلى دراسة كل العوامل الفردية، الاجتماعية والمجتمعية التي تجعل الحياة الإنسانية جديرة بأن تعاش " . وينظر علم النفس الإيجابي إلى الإنسان نظرة مختلفة، تماما وهي أن الأصل هو الصحة، وليس المرض من خلال السعادة، حيث استخدم سليجمان (2005) كلمتي السعادة وطيب الحال تبادليا، كمصطلحات لوصف أهداف علم النفس الإيجابي ويتضمنان الأنشطة والمشاعر الايجابية.

(Park Crystal ,2003 :p 33)

9- مقومات جودة الحياة:

- توجد عوامل كثيرة تتحكم في تحديد مقومات جودة الحياة، نذكر منها:
- 1- القدرة على التفكير واخذ القرارات.
 - 2- القدرة على التحكم.
 - 3- الصحة الجسدية والعقلية.
 - 4- الأحوال المعيشية العلاقات الاجتماعية.
 - 5-المعتقدات الدينية - القيم الثقافية والحضارية.
 - 6-الأوضاع المالية والاقتصادية، والتي عليها يحدد كل شخص، ما هو الشيء الأهم بالنسبة له، والذي يحقق سعادته في الحياة التي يحيياها.

وإذا تحدثنا عن مقومات جودة الحياة، من الناحية الصحية نجدتها تتمثل: في أربع نواح أساسية، والتي تؤثر بشكل أو بآخر على صحة الإنسان بل ونموه كما أنها تتفاعل مع بعضها البعض.

أ-الناحية الجسمانية.

ب-الناحية الشعورية.

ج-الناحية العقلية.

د-الناحية النفسية.

وتتمثل هذه النواحي الأربع، في الاحتياجات الأساسية الأخرى الضرورية لحياة الإنسان، التي لا يستطيع العيش بدونها والتي يمكن أن نطلق عليها اسم الاحتياجات الأولية. وهذه الاحتياجات نقف جنباً إلى جنب مع مقومات جودة الحياة، بل تعتبر جزءاً مكملاً لها والإخلال بأي عنصر يؤدي إلى خلق الصراع، ولكن هذا لا يمنع من وجود عوامل أخرى خارجه عن إرادة الإنسان، تؤثر على مقومات حياته والتي تصل بالناحية الصحية وتتمثل في: العجز، التقدم في العمر، الألم، الخوف، ضغط العمل، الحروب، الموت الإحباط الأمل، اللياقة الجسمانية بل والراحة أيضاً، لكنه لا بد أن نفرق بين ما هو طبيعي وبين ما يحدث نتيجة إتباع أسلوب حياة خاطئ أو مرض. (Montana2015)

10- قياس جودة الحياة :

نظراً لعدم وجود معايير واضحة ومحددة لقياس مفهوم جودة الحياة، لذا كان هناك حذر شديد لعمل قياس لجودة الحياة مع ضرورة هذا القياس ولتخصيص مصادر للرعاية الصحية.

(King،1996)

والأبحاث التي تتعلق بجودة الحياة أظهرت الفرق ما بين تقييم جودة الحياة، الذي تقوم به مقدمو الخدمات الصحية وبين المرضى.

وعند مناقشة مفهوم جودة الحياة، من المهم أن نميز هذا المفهوم عن المفاهيم ذات العلاقة ولكن يختلف من حيث المضمون مثل الصحة الجيدة، الرضا عن الحياة، والأمل ومن المهم تقييم العلاقة ما بين الثقافة وجودة الحياة لان الإدراك للجودة ذو ارتباط وثيق مع الحدود الثقافية والتي تختلف من مجتمع لمجتمع.

جهد قليل ثم بذله في الأبحاث التي توضح العلاقة ما بين القضايا الثقافية، وجودة الحياة

من حيث تأثير الثقافة عليها (Fowliie end others ,1989:85)

وهناك بعض الأمور التي يمكن من خلالها قياس جودة الحياة، وهي أمور يمكن قياسها مثل الحالة الصحية، قابلية الحركة، جودة المنزل وغيرها.

وهناك أمور أخرى لقياس جودة الحياة، عن طريق الحصول على معلومات دقيقة عن حياة الشخص أو مدى كفاءة وفعالية النظام الذي يحياه الإنسان مثل توزيع الدخل، توفر الوصول إلى الخدمات الصحية وغيرها.

وهناك سؤال آخر عن قياس جودة الحياة، ويكون هذا القياس مستندا على قيمة الجودة مثل مدى قدرة الإنسان على الاستقلالية والتحكم، تعتبر مؤشرا على جودة حياة، جيدة أو قد

توصف لبعض الأشخاص وليس الجميع. (Raphael and others,1996 :55)

إن تقييم نوعية الحياة هو أمر معقد، وذلك بسبب حقيقة انه لا يوجد تعريف عالمي واضح، أو متفق عليه لجودة الحياة.

في الماضي كثير من الباحثين قاموا بقياس الأمر من جانب واحد مثل: الوظائف الفيسيولوجية، الاعتبارات الاقتصادية أو الوظائف الجنسية.

11- فوائد عمل مقياس لجودة الحياة :

جودة الحياة استخدمت للتمييز، بين مرضى مختلفين أو مجموعات مختلفة من المرضى، وذلك للتنبؤ بالنتائج المختلفة للأفراد، وكذلك لتقييم فعالية البدائل والطرق العلاجية التي تم استخدامها.

تقييم وعمل قياس لجودة الحياة، من الممكن أن يكون له العديد من الاستخدامات المختلفة في مساعدة العلاج السريري الروتيني، حيث يساعد الأطباء في (وضع المشاكل صاحبة الأولوية، التخاطب بصورة أفضل مع المرضى، البحث واستكشاف المشاكل المحتملة، وكذلك معرفة الأشياء والأمور التي يفضلها المريض).

(Berlinand fleck 2003 :249,252)

يوجد هناك منطقة أخرى تختص بجودة الحياة، وهي "الصحة المرتبطة بجودة الحياة Health Related to Quality of Life" وهذا الجانب من التقييم والقياس الصحي يختص بتقييم جودة الحياة المتعلقة بالصحة بالنسبة للأفراد، مثل تأثير الحالة الصحية للفرد، على مقدرته بالقيام بالوظائف المختلفة في جوانب مهمة ومتعددة في حياته.

ومجمل الأمر الصحة المرتبطة بجودة الحياة تشمل، إحساس المريض بحالته الصحية والتي تشمل جوانب وظيفية متعددة، مثل: السيكولوجية، الاجتماعية، الجسدية وكذلك الأمر بالنسبة للجوانب التي تتعلق بالمرض، والتي تعكس الإحساس بمدى تأثير مرض معين على الوظائف الرئيسية الثلاثة السيكولوجية لهذا الشخص.

(Trif and

Others ,2002 :115)

من منظور المرضى هناك فرق ما بين جودة الحياة، والحالة الصحية المحسوسة للمرضى، حيث وجد أن جودة الحياة والحالة الصحية لكل منها تركيبه الخاص المميز. وعندما نعطي معدل لجودة الحياة، نجد أن المرضى يركزون على الحالة العقلية، أكثر من تركيزهم على الوظائف الجسدية.

وهذا النمط عكس التقييم للحالة الصحية، حيث تكون الحالة الجسدية أكثر أهمية من الحالة العقلية، بمعنى أن جودة الحياة والحالة الصحية، كل منهما له وصفه وتركيبه الخاص ولا يجب التبادل في استخدام هذين المصطلحين. (Smith,1999:447)

12- أدوات قياس جودة الحياة :

قسم ويكلاند (2000) (Wiklund and others,2000) أنواع قياس جودة الحياة، إلى ثلاثة أنواع هي : عالمي، عام، خاص.

أولاً: القياس العالمي:

وصمم أسلوبه العام من أجل قياس جودة الحياة، بصورة متكاملة وشاملة وهذا قد يكون سؤالاً وحيداً، يتم سؤاله للشخص مقياس جودة الحياة، الذي يسأل الناس عن رضاهم عن 15 مجالاً من مجالات الحياة.

ثانياً - المقياس العام:

له أمور مشتركة مع القياس العالمي، وصمم من أجل مهام وظيفية، في الرعاية الصحية تم تحديده ليكون بصورة شاملة مثل احتمالية تأثير المرض أو أعراض هذا ويطبق المقياس العام على كباره من سكان، والميزة الكبرى لهذا المقياس هي تغطيته الشاملة، وكذلك حقيقة انه يسمح بعمل مقارنة مجموعات مختلفة من المرضى، أما عيوب هذا القياس فانه لا تعطي عناوين ذات صلة بمرض معين.

ثالثاً -المقياس الخاص بالمرض:

تم تطويره لمراقبة ردة الفعل للعلاج في حالات خاصة، وهذه الخطوات محصورة لمشاكل تميز مجموعة خاصة من المرضى حيث يكون لهؤلاء المرضى، حساسية للتغيير وكذلك قلة التصور لديهم في الربط مع تعريف معني جودة الحياة.

13-كيفية تحقيق جودة الحياة:

- ترى (مجدي، 2009: 7) انه كي يستطيع الإنسان الشعور بجودة الحياة والوصول إليها، لا بد أن تتضافر وتتوافر مجموعة من العوامل، تتمثل بالتالي:

أولاً- تحقيق الفرد لذاته وتقديرها:

يعرف كلا من (عبد الحميد وكفافي، 1995: 343) مفهوم الذات على انه فكرة الفرد وتقييمه لنفسه، بما تشمل عليه من قدرات وأهداف واستحقاق شخصي .

ونذكر (فرغلي،1994: 13 - 19) أن مفهوم الذات لدى الفرد، يتكون من مجموعة من عوامل من أهمها (تحديد الدور والمركز، المعايير الاجتماعية، والتفاعل الاجتماعي واللغة، والعلاقات الاجتماعية).

و يرى كلا من (كورت وتوراي، 1999: 3) Kurt & Troy (نقلا عن مجدي، 2009: 73) أن السعي وراء تحقيق الذات، هو بمثابة الهدف الأسمى والنهائي للطموح الإنساني، وتشير مجدي (2009) إلى علاقة تحقيق الذات بجودة الحياة، فقد قام فيترسو (2004) Vitrso بدراسة السعادة الشخصية مقابل تحقيق الذات من أجل تنمية جودة الحياة على (264) من طلبة المرحلة الثانوية والجامعية، حيث أسفرت نتائج دراسته عن وجود علاقة ارتباطيه موجبة، بين كل من السعادة الشخصية وتحقيق الذات من ناحية، وجودة الحياة من ناحية أخرى .

وترى الباحثة انه يجب على الفرد أن يدرك بأنه يمتلك الطاقات والقدرات وعليه أن يقدر ذاته ويحترمها، وأن لا يقلل من قيمة نفسه، ويستسلم لها وعليه أن يعمل جاهدا لتحقيقها، على الرغم من وجود العقبات التي تعترضه في الحياة، فتحقيق الذات يعتبر بمثابة قمة الشعور والإحساس بالرضا عن الذات، ومن ثم شعوره بجودة الحياة .

ثانيا- إشباع الحاجات كمكون أساسي لجودة الحياة:

ويذكر (الغندور،1999: 30) أن البعض قد يرى أن لب موضوع جودة الحياة، يمكن في دراسة ماسلو عن الحاجات الإنسانية، والنظرية الاقتصادية للمتطلبات الإنسانية، ومن المعلوم لدى أهل التخصص في علم النفس أن تصنيف ماسلو للحاجات الإنسانية، يشمل على خمسة مستويات متدرجة حسب أولويتها وهي كالتالي:

الحاجات الفسيولوجية.

الحاجة للأمن.

الحاجة للانتماء.

الحاجة للمكانة الاجتماعية.

الحاجة لتقدير الذات.

وترى الباحثة أن إشباع الحاجات الأساسية، هي حاجات ضرورية لكل فرد، من أفراد المجتمع بشكل عام، وقد تتفاوت من فرد لآخر، من حيث درجة تحقيقها وإشباعها ولكنها حاجة يسعى الكل إلى تحقيقها، على الرغم من وجود بعض الظروف المحيطة بالفرد والتي تحول بين الفرد وبين تحقيق هذه الحاجات الضرورية للفرد، وقد يكون الفرد ليس له دخل فيها، إلا أن تحقيقها لا يتم إلا من خلال عملية متكاملة بين أفراد المجتمع والوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد.

ثالثاً-الوقوف على معنى إيجابي للحياة:

يعتبر مفهوم معنى الحياة مفهوماً هاماً جداً، ويعتبر فرانكل (1969) Frankl أن مفهوم معنى الحياة يجب أن يكون له معنى تحت كل الظروف، وأن هذا المعنى في حالة دائمة من التغيير، إلا أنه يظل موجوداً دائماً، ويرى فرانكل أن الإنسان يستطيع اكتشاف ذلك المعنى، في حياته بثلاث طرق مختلفة وهي كالتالي:

-عمل شيء جديد أو القيام بعمل ما.

- تجربة خبرات وقيم سامية مثل الخير والحق والجمال.

- الالتقاء بإنسان آخر في أوج تفرد الإنسان.

ولقد حدد فرانكل ثلاثة مصادر يستطيع الإنسان، من خلالها تحقيق معنى لحياته وهي

كالتالي:

- القيم الإبداعية: Creative Values وتشمل كل ما يستطيع الفرد انجازه، فقد يكون ذلك الإنجاز عملا فنيا أو اكتشافا علميا.

- القيم الخبرائية: Experiential Values وتشمل كل ما يمكن أن يحصل عليه الإنسان من خبرات حسية، ومعنوية وخاص ما يمكن أن يحصل عليه من خلال الاستمتاع بالجمال، أو محاولات البحث عن الحقيقة، أو الدخول في علاقات إنسانية مشبعة كالحب أو الصداقة.

- القيم الاتجاهية: Attitudinal Values وتتكون من الموقف الذي يتخذه الإنسان إزاء معاناته التي لا يمكن أن يتجنبها كالقدر أو المرض أو الموت.

فمعنى الحياة يمكن تحقيقه من خلال الاتجاه الذي يتخذه الإنسان حيال مواقف الألم والمعاناة التي لا يمكن تجنبها في رحلته مع الحياة. (مجدي، 2009: 76-77)

ويضيف كلا من (سلميان وفوزي، 1999: 135) أن المسعى الرئيسي للإنسان هو تحقيق معنى لحياته، فالإنسان لا يسعى فقط ليشبع غرائزه، أو لتهيئة أفضل الظروف الاجتماعية ليعيشها، لأن هذا وحده لا يسعد ولا يرضيه، ولكنه يسعى ويهتم بان يكون هناك معنى ومغزى لحياته، وهدفا وقيمة يتوجه إليها، ومن خلال هذا المعنى وتلك القيمة يجد الحياة يكل ما تحمله من كبد ومعاناة تستحق أن تعاش .

رابعا - وجود علاقات اجتماعية ودعم اجتماعي:

ويذكر (عثمان، 2001) أن العلاقات الجيدة تعتبر من أهم مصادر السعادة، كان يكون الفرد متزوجا زيجة سعيدة وله أصدقاء، وأن تكون له علاقات جيدة مع الأسرة، والأقارب وزملاء العمل والجيران وربما يحتاج الفرد إلى تدريب على المهارات الاجتماعية التي تجلب له السعادة، وفي دراسة كوستوليسكي وليمبرس (1998) والتي هدفت إلى معرفة تأثير الدعم الاجتماعي من الأسرة، على درجات الرضا عن الحياة والرفاهية وتحقيق الذات كإبعاد للصحة النفسية لدى عينه من المراهقين والمراهقات، والتي دلت النتائج على وجود ارتباط

سالب، بين الضغوط الأسرية وضعف الدعم الاجتماعي وبين الرفاهية عن الحياة، وفي دراسة أخرى (لدركار وآخرون) حول العلاقة بين جودة الحياة والوحدة النفسية حيث تكونت عينه الدراسة من (150) فرداً، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ايجابية بين إدراك الدعم الاجتماعي وجودة الحياة، ووجود علاقة سالبة بين هذين المتغيرين ومتغير الوحدة النفسية. (مجدي، 2009: 79-80)

خامسا -الرضا عن الحياة:

يعرف (الدسوقي، 1998: 158) الرضا عن الحياة بأنها تقييم الفرد، لنوعية الحياة التي يعيشها طبقاً لنسقه القيمي، وهو يعتمد على مقارنة الفرد لظروف الحياتية بالمستوى الأمثل الذي يعتقد انه مناسب لحياته، ويعتبر موضوع الرضا عن الحياة وما يتعلق بها من جوانب أخرى، من الموضوعات الهامة التي تحظى باهتمام العاملين، في مجال الصحة النفسية وعلم الأمراض العقلية على حد سواء، كذلك يعتبر الشعور بالرضا عن الحياة مؤشراً، مهما من مؤشرات الصحة النفسية السليمة، فالرضا يدفع الفرد إلى الحياة ويزيد من رغبته فيها. سادسا -توافر الصلابة النفسية:

وتعريفها (حمزة، 2002) بأنها مجموعة متكاملة من الخصال الشخصية ذات الطبيعة النفسية الاجتماعية، وهي خصال تضم الالتزام والتحدي والتحكم والتي تراها الفرد، على مهمة له يمكنه من مجابهة المواقف الصعبة والتصدي لها، وكذلك المواقف المثيرة للمشقة النفسية، والتي تمكنه من التعايش معها بنجاح.

سابعاً-التدين :

ترى (مجدي، 2009: 85) أن العامل الديني يعتبر من العوامل المؤثرة، في مدى ما يشعر به الإنسان من رضا عن الحياة، من رضا عن الحياة، كما أن الدين يمكن أن يتخذ كقيمة تسمى لدى الفرد، المعنى الايجابي للحياة وتجعله أكثر قدرة على التكيف مع الضغوط وأكثر قدرة على مواجهة الصعاب.

وبصنف (حسن مصطفى، 2005) بان الإرشاد الديني يستخدم لخفض الإحساس بضغط الحياة، ويجعل الفرد أكثر قدرة على ضبط انفعالاته إلى الحد الذي يساعده على النجاح في الحياة.

ثامنا - السعادة:

فالسعادة هي قدرة الفرد على الشعور بالرضا عن حياته والرضا عن الآخرين، والاستمتاع بالحياة والتعبير عن مشاعره الإيجابية.

(عجاجة، 2007:19)

وتصنيف (مجدي، 2009 : 86-87) أن الشعور بالسعادة هو حاله من المدح والثناء والإشباع، وهي تنشأ أساساً من خلال إشباع الدوافع، ولكنها تسمو إلى مستوى الرضا النفسي، وهي بذلك وجدان بصاحب تحقيق الذات وترى أيضاً أن الشعور بالسعادة، يؤثر في صحة الفرد النفسية والجسمية، كما تتأثر السعادة بأمور أهمها، تكامل شخصية الفرد تقبل الذات، الرضا عن الحياة، بما فيها من ضغوط وصعاب، وكذلك قد تحقق السعادة من خلال حب الآخرين و التفاعل معهم بإيجابية، كذلك الحرص على إقامة علاقات جديدة وبالتالي فالشعور بالسعادة يعتبر جزءاً لا يتجزأ من شعور الفرد بجودة حياته النفسية أم الاجتماعية.

تاسعا - التوجه نحو المستقبل:

تشير (شقيير، 2005 : 4-5) إلى أن قلق المستقبل يمثل أحد أنواع القلق، والذي يشكل خطورة في حياة الفرد والذي يمثل خوف من مجهول ينجم عن أن خبرات ماضية وحاضره أيضاً يعيشها الفرد، والذي يجعله يشعر بعدم الأمن وتوقع الخطر، ومن ثم شعوره بعدم الاستقرار، وقد تسبب له هذه الحالة شيئاً من التشاؤم واليأس، الذي قد يؤدي به في نهاية الأمر إلى اضطراب حقيقي، وخطير كالاكتئاب، والاضطرابات النفسية، العصبية الخطيرة. وتشير أيضاً إلى أن قلق المستقبل قد ينشأ عن أفكار خاطئة تؤدي به إلى نوع من الخوف والقلق الذي يؤدي بدوره إلى عدم الأمن والاستقرار النفسي. وقد يتسبب هذا في حالة الثقة بالنفس وعدم القدرة على مواجهة المستقبل.

ويشير (حبيب، 2006: 81) إلى وجود خطوات مهمة يستطيع الفرد استخدامها، من أجل الوصول إلى جودة الحياة وتتمثل في التالي:

- بناء الوعي بضرورة الحاجة إلى التحسين والتطوير.
 - تحديد أهداف التحسين المستمر لأداء وبناء تنظيم لتحقيق تلك الأهداف.
 - تنفيذ جوانب الجودة الحياتية.
- ويخلص حبيب 2006 القول بأن يتبنى الفرد منظور التحسين المستمر لجوانب شخصيته وأبعادها النفسية، والعقلية والاجتماعية، والثقافية، والدينية، والجسمية كأسلوب حياة مع تلبية احتياجاته ورغباته بالقدر المتوازن واستمراره في توليد الأفكار والاهتمام بالإبداع والابتكار والتعلم التعاوني، بما ينمي مهاراته النفسية والاجتماعية.
- ويضيف كل من (أبو سريع وآخرون، 2009: 209) شعار "أضف الحياة إلى سنوات العمر" "Adding Life to Years" وليس أضف سنوات العمر إلى الحياة، ويكون هنا التركيز على جودة الحياة كما يراها الشخص بنفسه.

14- معوقات تحقيق جودة الحياة:

يتضمن البناء النفسي ككل من نقاط قوة ومواطن ضعف، وإذا أردنا أن نحس جودة الحياة للإنسان علينا ألا نركز على المشكلات، بل يتعين التركيز كذلك على كل أبعاد الحياة واستخدام وتوظيف قدرات وكافة الإمكانيات المتاحة لتحسين جودة الحياة.

ويمثل الجدول التالي :

جدول رقم (04) يوضح معوقات جودة الحياة

المعوقات	القدرات	
الظروف	المهارات	المرض
الداخلية	الخبرات الحياتية الإيجابية الحالة المزاجية الذهنية الإيجابية والسرور	الإعاقات الخبرات الحياتية السلبية
الخارجية	توافر مختلف مصادر المساندة الاجتماعية توافر نماذج رعاية جيدة أو طبية وجود برامج توجيه وإرشاد	نقص المساندة الاجتماعية والانفعالية ظروف الحياة أو المعيشة السيئة سوء الاختيار

15- جودة الحياة والتوجيه والإرشاد:

مدى فاعلية التوجيه في تنمية جودة الحياة، تزيد الفرد من تقبله لذاته، والرضا ومن خلال اكتشاف معناها والجوانب الإيجابية فيها.

فالتوجيه والإرشاد يعمل على مساعدة الفرد، على اكتشاف معنى حياته وتجديد أهدافه وذلك من خلاله تنمية دافعيته للبحث عن قيمة وجوده الشخصي، وفهم ذاته وتحقيقها من أجل الوصول لجودة حياته.

ويرتبط مفهوم نوعية الحياة، ما يقوم به الفرد من عمل أو ما يشغله من وظيفة وثمة محددات هامة يمكن اعتبارها في هذا الصدد أن تكون لها أثر على تحقيق هذا المفهوم مثل أوضاع

العمل نفسه ما يمكن أن يوفره العمل من فرص للحراك المهني، والمكانة المهنية للفرد مما يكون له تأثير على حياة الفرد في علاقته بالمهنة.

وقد اهتم علماء الإرشاد النفسي بالتعامل مع الحالات من منظور إرشادهم إلى كيفية تحقيق جودة الحياة، والاحتفاظ بهذه الجودة بمعنى العمل على استمراريتها.

16- جودة حياة العمل :

يتناول موضوع جودة حياة العمل، الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية بغرض توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين إشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة، ومشاركهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء.

وبشكل عام تركز الجهود المبذولة لتحقيق جودة حياة العمل على الأبعاد والعناصر

التالية: (جاد الرب، 1999: ص72)

- 1- توفير بيئة عمل صحية وآمنة.
- 2- إتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة لأداء العاملين.
- 3- المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع.
- 4- توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي.
- 5- إعادة تصميم وثرء الوظائف لتواكب المستجدات الحديثة وتشبع طموحات العاملين.
- 6- عدالة نظام الأجور والمكافآت، والحوافز المادية، والمعنوية.
- 7- إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي.
- 8- إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية والكفاءة.
- 9- توفير فريق عمل متكاملة.
- 10- العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم.

خلاصة الفصل:

جودة الحياة تعتبر مثل أعلى يصبو إليه كل فرد، على أمل أن يحققه بشكل أو بآخر، و لكن لا ينجح في استكمال مكوناته أحد، فالكل يمكن أن يحقق درجة منه أو أخرى، ويضيف أيضا أن هذا المفهوم لا يرتبط في عمومته بثراء، أو فقر، ولا بعلم أو جهل، ولا بمنصب أو جاه، فقد ينعم بجانب وفير من جودة الحياة، فقير في كوخ بسيط ويحصل على قوت يومه بالكاد هو وأسرته، وقد يحرم منه ثري ذي حسب ونسب وجاه، وربما يمثل الشعور الداخلي بالأمن والاطمئنان والرضا عن الحياة وعن الذات وحب الناس، و توثيق عرى الصلة بالله تعتبر المكونات الأساسية التي تمثل معبرا إلى الشعور بجودة الحياة .

وترى الباحثة أنه على الرغم من التعريفات المتعددة لجودة الحياة، إلا أن الباحثة قد وجدت اهتماما ملحوظا واهتماما كبيرا من قبل الباحثين حول هذا المفهوم، وإن دل ذلك فإنما يدل على مدى الأهمية التي يوليها الباحثون، وكذلك لأهمية هذا المفهوم، ومدى تأثيره على مختلف جوانب الحياة بالنسبة للفرد، ويتضح جليا للباحثة أن مفهوم جودة الحياة يعني شعور الفرد بالسعادة الحقيقية التي يفتقدها، والرضا عن حياته والعمل على إشباع حاجاته في ضوء القدرات وإمكانات المتاحة في الوسط الاجتماعي.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تعميم

- محددات الدراسة
- العينة الأساسية
- أدوات جمع البيانات
- الأساليب الإحصائية المستخدمة
- منهج الدراسة
- الخصائص السيكومترية لاستبيان طبيعة العمل
- الخصائص السيكومترية لجودة الحياة

تمهيد:

بعدما تم التطرق إلى جانب النظري في الفصول السابقة سيتم التطرق في هذا الفصل إلى جانب التطبيقي، الذي يعتبر المحك أو المرجع الذي يمكن الباحثة من إثبات ما جاء في الجانب النظري، وسيتم عرض هذا الفصل بدءاً من إجراءات الدراسة الاستطلاعية وصولاً إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة وذلك للتأكد من صحة الفرضيات محددات الدراسة (الزمانية، المكانية، البشرية):

أ- المحددات الزمانية: تم إجراء الدراسة في شهر أبريل 2015.

ب- المحددات المكانية: جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

ت- المحددات البشرية: أساتذة الجامعة.

العينة الأساسية للدراسة:

طبقت الدراسة الحالية على عينة مكونة من (80) أستاذ جامعي يدرسون بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، وهي عينة ممثلة للمجتمع الأصلي الذي بلغ عدد أفرادها (209)، كما تم اختيارهم بطريقة عشوائية خلال تواجدهم بقاعة الأساتذة أو داخل غرفة صف الدراسة.

جدول رقم (05) توزيع العينة الأساسية حسب متغير الجنس

العينة	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	50	62,8%
إناث	30	37.5 %

أدوات جمع البيانات:

تم استخدام:

- مقياس طبيعة العمل.

- مقياس جودة الحياة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

- معامل الارتباط سيرمان براون.
- التجزئة النصفية.
- معامل الارتباط ألفا كرونباخ.
- النسب المئوية.
- الانحراف المعياري.
- المتوسط الحسابي.
- اختبار T.

منهج الدراسة:

هو مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم " أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة. " (عمار بوحوش ومحمد محمود الدنبيات، 2007 ، ص 99) حيث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي.

الخصائص السيكومترية لاستبيان طبيعة العمل:

تم تبني هذا المقياس من طرف الباحثة وهو من إعداد الباحثة شيخي مريم (2014) والذي حدد عدة جوانب مهمة في قياس طبيعة العمل حث تمثلت بـ 45 عبارة وبـ 5 محاور وهي كالتالي:

- البعد التنظيمي البيداغوجي: 26، 44، 35، 31، 25، 20، 8، 5
- بعد خاص بالعلاقات:
- الخاص كلية: 15، 38، 36، 2
- الخاص الزملاء: 40، 24، 16
- الخاص الطلبة: 45، 37، 33، 22، 11، 3
- بعد خاص بالنمو المهني: 32، 30، 27، 29، 17، 13، 10، 4.
- بعد خاص الحوافز والترقية: 43، 34، 23، 21، 12، 7
- بعد الظروف الفيزيائية: 42، 39، 28، 9، 14، 6

جدول رقم (06) يوضح الاستجابة على الاستبيان لطبيعة العمل

سلم الإجابات والدرجات			
موافق	غير متأكد	غير موافق	
1	2	3	العبارات الموجبة
3	2	1	العبارات السالبة

صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب معاملات الاتساق الداخلي كمؤشر للصدق من بيانات العينة الكلية وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجة على العامل الفرعي والدرجة الكلية. والجدول التالي يوضح ذلك:

وقد تم تقدير الخصائص السيكومترية لهذا المقياس على عينة من الأساتذة وتميزت بما يلي:
جدول (07) معامل الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان لطبيعة العمل عند مستوى الدلالة (0.05)

الرقم	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط
01	البعد التنظيمي البيداغوجي	0,74
02	بعد العلاقات	0,63
	- الكلية	0,69
	- الزملاء	0,55
	- الطلبة	0,60
03	بعد النمو المهني	0,70
04	بعد الحوافز	0,75
05	بعد الظروف الفيزيائية	0,80

دالة عند مستوى الدلالة (0.05)

ويتضح من الجدول أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين الأبعاد والمقاييس ككل وهذا ما يدل على صدق المقياس في ضوء ما وضع لأجله.

قياس الثبات:

عرف الثبات على أنه الاتساق في النتائج، بمعنى الأداة تعطي نفس النتائج إذا قاست الشيء عدة مرات.

ثبات بالتجزئة النصفية:

واعتمدت الطالبة على أسلوب التجزئة النصفية حيث تجزئة فقرات الاستبيان إلى جزئين يمثل فقرات فردية 23:فقرة، فقرات زوجية: 23 فقرة.

وتم حساب طريقة التجزئة النصفية باستخدام معامل بيرسون "وبما أن استخدام طريقة التجزئة النصفية لا تسمح بالتأكد من تجانس المقياس في شكله الكلي لذا فإنها اعتمدت على تصحيح معادلة الثبات هذه وفق التجزئة النصفية، بمعادلات إحصائية أخرى كمعادلة "سيبرمان براون" ومعادلة "جوتمان" فجاءت النتائج كما يوضحها الجدول أسفله.

جدول رقم (08) يوضح طريقة حساب الثبات لطبيعة العمل

طريقة قياس الثبات	قيم الثبات بالتجزئة النصفية	الثبات بعد التصحيح	الثبات بعد التصحيح
	0,62	0,76	معادلة "جوتمان"
		0,91	معادلة "سيبرمان براون"

الذي اعتمد تقسيم، spas من خلال النتائج التي تمخضت عن التحليل الإحصائي بالفقرات المقياس إلى مجموعتين، مجموعة الفقرات العشرة الأولى، ومجموعة الفقرات العشرة الأخيرة، وتبين لنا أن معامل الثبات الكلي والمقدر ب 0.62 يصلح لأن يعتمد للقياس في دراستنا الحالية.

ثبات إعادة الاختبار:

قصد التأكد من ثبات الاستمارة قمنا باستعمال معامل ارتباط بيرسون طريقة إعادة تطبيق الاستمارة فقد طبقنا استمارة على نفس أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية مرتين مع العلم أن المدة الفاصلة بين التطبيقين الأول والثاني كانت خمسة عشر يوماً. بعدها قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين مجموع درجات التطبيقين للاستمارة وقد حصلنا على قيمة ارتباط 0,84.

ونظراً لقيمة النتائج المسجلة يمكن التأكد من قيمة النتائج المسجلة من ثبات الاستبيان.

الخصائص السيكومترية لاستبيان جودة الحياة:

تم تبني هذا المقياس من طرف الباحثة وهو من إعداد هشام إبراهيم عبد الله (2008) والذي حدد عدة جوانب مهمة في قياس جودة الحياة حيث تمثلت بـ 107 عبارة وبـ 7 محاور وهي كالتالي:

- الصحة الجسمية: 1-18
- الرضا عن الحياة: 19-32
- التفاعل الاجتماعي: 33-47
- أنشطة الحياة اليومية: 48-60
- الحالة المادية: 61-73
- الصحة النفسية: 74-90
- السعادة: 91-107

جدول رقم (09) يوضح استجابة على مقياس جودة الحياة

سلم الإجابات والدرجات			
لا تنطبق إطلاقاً	تنطبق أحياناً	تنطبق تماماً	
1	2	3	العبارات الموجبة
3	2	1	العبارات السالبة

صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب معاملات الاتساق الداخلي كمؤشر للصدق من بيانات العينة الكلية وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجة على العامل الفرعي والدرجة الكلية. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (10) معامل الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس جودة الحياة عند مستوى الدلالة (0,01)

الرقم	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط
1	الصحة الجسمية	0,77
2	الرضا عن الحياة:	0,79
3	التفاعل الاجتماعي	0,73
4	أنشطة الحياة اليومية	0,75
5	الحالة المادية:	0,78
6	الصحة النفسية	0,88
7	السعادة	0,94

دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

ويتضح من الجدول أن جميع معاملات الارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0,01

قياس الثبات لجودة الحياة:

عرف الثبات على أنه الاتساق في النتائج، بمعنى الأداة تعطي نفس النتائج إذا قاست الشيء عدة مرات.

ثبات بالتجزئة النصفية:

تم حساب ثبات مقياس جودة الحياة بطريقة التجزئة النصفية لعبارات كل بعد وكذلك الدرجة للمقياس وتم حساب معامل الارتباط بينهما، وصحح معامل الثبات بطريقة سبيرمان - براون وبطريقة جيتمان، كذلك فقد تم حساب معامل ثبات التجزئة النصفية باستخدام معامل ألفا لكرونباخ، كما يتضح من الجدول التالي.

جدول رقم (11) يوضح ثبات التجزئة النصفية باستخدام معامل ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة

ثبات التجزئة النصفية		معامل الثبات الأبعاد
جيثمان	سبيرمان - براون	
0,65	0,65	الصحة الجسمية
0,50	0,50	الرضا عن الحياة:
0,73	0,74	التفاعل الاجتماعي
0,56	0,85	أنشطة الحياة اليومية
0,73	0,74	الحالة المادية:
0,70	0,71	الصحة النفسية
0,71	0,72	السعادة
0,85	0,85	الدرجة الكلية

ويتضح من الدول أعلاه أن مقياس جودة الحياة يشير إلى الدرجة الكلية للمقياس جودة الحياة أنه يتمتع بدرجة عالية من الثبات لأن معاملات الثبات انحصرت بين (0,50) و (0,85).

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

أولاً: عرض نتائج الدراسة

- عرض نتائج الفرضية العامة
- عرض نتائج الجزئية الأولى
- عرض نتائج الفرضية الثانية
- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

ثانياً: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة
- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
- تحليل ومناقشة نتائج الجزئية الثالثة.

خاتمة

أولاً- عرض نتائج الدراسة:

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج فروض الدراسة الحالية، ثم مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

عرض نتائج الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطيه بين مصادر طبيعة العمل ومستويات جودة الحياة، لدى أساتذة جامعة المسيلة الممثلين لمجتمع الدراسة. للتحقق من مدى صحة الفرض تم حساب معامل الارتباط بيرسون "بين طبيعة العمل وجودة الحياة ويوضح الجدول التالي النتائج المتعلقة بهذا الفرض:

جدول رقم(12) يبين معامل الارتباط بيرسون بين متغير طبيعة العمل وجودة الحياة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	R المحسوبة	R الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
طبيعة العمل	1,8250	0.13265	0,798**	0.2844	79	0.01
مستويات جودة الحياة	2,3958	0.21793				

** أي انه دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح لنا من خلال جدول أعلاه ومعامل الارتباط بيرسون المحسوب بلغ: 0,798 اكبر من معامل الارتباط الجدولية (0.2844) عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 79 ومنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مصادر طبيعة العمل ومستويات جودة الحياة لدى أساتذة جامعة المسيلة .

عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

درجة جودة الحياة باختلاف مجالاتها السبعة عالية، عند أساتذة جامعة المسيلة حسب مقياس جودة الحياة.

لاختبار الفرضية الجزئية الأولى:

نحاول معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة ودرجة جودة الحياة باختلاف مجالاتها السبعة، عند أساتذة جامعة المسيلة من خلال التحليل باستخدام:

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري المدى حيث نحدد طول الفئة:

$0.6 = 3 / (1-3)$ لكل عبارة لتحديد مستوى درجة الجودة هل هي عالية، متوسطة ضعيفة حيث نحصل على مجالات كما يلي:

جدول رقم(13) يبين مجالات درجة جودة الحياة

من 2.32 إلى 2.60	من 1.66 إلى 2.32	من 01 إلى 1.66	مجال المتوسط الحسابي
عالية	متوسط	ضعيفة	درجة الجودة

جدول رقم (14) يبين درجة أبعاد والدرجة الكلية للمقياس جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الموافقة
الصحة الجسمية	2,3740	,317490	عالية
الرضا عن الحياة	2,5006	,265960	عالية
التفاعل الاجتماعي	2,5458	,315220	عالية
الحياة اليومية	2,2452	,299320	متوسطة
الحالة المادية	2,2346	,280950	متوسطة
الصحة النفسية	2,2846	,260300	متوسطة
السعادة	2,5500	,263250	عالية
الكلية	2,3958	,217930	عالية

ويلاحظ من الجدول تفاوت في مستويات جودة الحياة، حسب إجابات أفراد العينة ونلاحظ متوسط استجابات الأفراد، على مستويات جودة الحياة تختلف من مجال إلى مجال في جودة الحياة.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر العمل تعزى لمتغير الجنس. للتحقق من صحة الفرضية الجزئية الثانية تم استخدام اختبار "ت" للدلالة على الفروق بين المتوسطات. والقاعدة الرفض والقبول هي إذا كانت قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" المجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية (78).

الجدول رقم (15): يوضح الفروق بين الجنسين في مصادر طبية العمل

الأبعاد	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة 0,05	الدلالة الإحصائية
التنظيم	ذكور	50	1,9829	,249350	1,110	78	,2700	غير دال
	اناث	30	1,9190	,247960				
العلاقات	ذكور	50	1,5800	,428890	,1520	78	,8800	غير دال
	اناث	30	1,5944	,383280				
النمو المهني	ذكور	50	1,7022	,252420	,4210	78	,6750	غير دال
	اناث	30	1,6778	,249900				
الحوافز	ذكور	50	2,0567	,329240	,0580	78	,9540	غير دال
	اناث	30	2,0611	,331850				
الفيزيقي	ذكور	50	1,9833	,430220	0,000	78	1,000	غير دال
	اناث	30	1,9833	,399590				
الكلية	ذكور	50	1,8271	,125890	,1830	78	,8560	غير دال
	اناث	30	1,8215	,145370				

قيمة T الجدولية: 1.994 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 78

▪ من خلال الجدول أعلاه تبين لنا:

فيما يخص، بعد التنظيمي والبيداغوجي أن المتوسط الحسابي للذكور يساوي (1,9829) و من المتوسط الحسابي للإناث (1,9190)، وأما قيمة T المحسوبة قدرت ب(1,110) وهي اقل من الجدولية من T الجدولية عند درجة حرية (78) بمستوى دلالة (0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر البعد التنظيمي والبيداغوجي تعزى لمتغير الجنس.

فيما يخص، بعد العلاقات أن المتوسط الحسابي للذكور يساوي (1,5800) ومن المتوسط الحسابي للإناث (1,5944)، وأما قيمة T المحسوبة قدرت ب(0,152) وهي اقل من الجدولية من T الجدولية عند درجة حرية (78) بمستوى دلالة (0.05) وبالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصدر بعد العلاقات تعزى لمتغير الجنس.

فيما يخص، بعد النمو المهني أن المتوسط الحسابي للذكور يساوي (1,7022) ومن المتوسط الحسابي للإناث (1,6778)، وأما قيمة T المحسوبة قدرت ب(0,421) وهي اقل من الجدولية من T الجدولية عند درجة حرية (78) بمستوى دلالة (0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصدر بعد النمو المهني تعزى لمتغير الجنس.

فيما يخص، بعد الحوافز أن المتوسط الحسابي للذكور يساوي (2,0567) و من المتوسط الحسابي للإناث (2,0611)، وأما قيمة T المحسوبة قدرت ب(0,580) وهي اقل من الجدولية من T الجدولية عند درجة حرية (78) بمستوى دلالة (0.05) و بالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصدر بعد الحوافز تعزى لمتغير الجنس.

فيما يخص، البعد الفيزيقي أن المتوسط الحسابي للذكور يساوي (1,9833) ومن المتوسط الحسابي للإناث (1,9833)، وأما قيمة T المحسوبة قدرت ب(0,000) وهي اقل من الجدولية من T الجدولية عند درجة حرية (78) بمستوى دلالة (0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصدر بعد الفيزيقي تعزى لمتغير الجنس.

اما بالنسبة لمجمل مصادر طبيعة العمل أن المتوسط الحسابي للذكور يساوي (1,8271) ومن المتوسط الحسابي للإناث (1,8215)، وأما قيمة T المحسوبة قدرت ب(0,183) وهي اقل من الجدولية من T الجدولية عند درجة حرية (78) بمستوى دلالة (0.05) وبالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر العمل تعزى لمتغير الجنس ومنه:

-لا توجد فروق في المصدر التنظيمي البيداغوجي تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0,05.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصدر العلاقات تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0,05.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصدر النمو المهني تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0,05.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصدر الحوافز والترقية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0,05.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصدر الظروف الفيزيكية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0,05.

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل مجال من مجالات جودة الحياة في تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية الجزئية الثالثة تم استخدام اختبار 'ت' للدلالة على الفروق بين المتوسطات.

✓ والقاعدة الرفض والقبول هي إذا كانت قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" المجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية (78).

الجدول رقم (16): يوضح الفروق بين الجنسين في مجالات جودة الحياة

الأبعاد	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة SIG	الدلالة الإحصائية				
الصحة الجسمية	ذكور	50	2,4244	0,32968	1,862	78	,0660	غير دال				
	اناث	30	2,2900	0,28154								
الرضا عن الحياة	ذكور	50	2,5071	0,30141	0,2820		78	,7790	غير دال			
	اناث	30	2,4897	0,197460								
التفاعل الاجتماعي	ذكور	50	2,5507	0,363360	0,1760			78	,8610	غير دال		
	اناث	30	2,5378	0,217920								
الحياة اليومية	ذكور	50	2,2569	0,310280	0,4500				78	,6540	غير دال	
	اناث	30	2,2256	0,284210								
الحالة المادية	ذكور	50	2,2262	0,270700	0,3460					78	,7300	غير دال
	اناث	30	2,2487	0,301450								
الصحة النفسية	ذكور	50	2,2918	0,282720	0,318	78					,7510	غير دال
	اناث	30	2,2725	0,221980								
السعادة	ذكور	50	2,5824	0,254680	1,428		78				,1570	غير دال
	اناث	30	2,4961	0,272720								
الكلية	ذكور	50	2,4125	0,242940	0,887			78			,3780	غير دال
	اناث	30	2,3678	,1684300								

قيمة T الجدولية: 1.994 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 78

من خلال الجدول رقم أعلاه تبين لنا:

فيما يخص، بعد الصحة الجسمية أن المتوسط الحسابي للذكور يساوي (2،4244) والمتوسط الحسابي للإناث (2،2900)، واما قيمة "ت" المحسوبة قدرت ب(1،862) وهي أقل من الجدولية عند درجة حرية (78) بمستوى دلالة 0،05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصحة الجسمية تعزى لمتغير الجنس.

- فيما يخص، بعد الرضا عن الحياة المتوسط الحسابي للذكور يساوي (2،5071) والمتوسط الحسابي للإناث (2،4897)، واما قيمة "ت" المحسوبة قدرت ب(0،2820) وهي أقل من الجدولية عند درجة حرية (78) بمستوى دلالة 0،05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصحة الجسمية تعزى لمتغير الجنس.

فيما يخص، بعد التفاعل الاجتماعي المتوسط الحسابي للذكور يساوي (2،5507) والمتوسط الحسابي للإناث (2،5378)، واما قيمة "ت" المحسوبة قدرت ب(0،176) وهي أقل من الجدولية عند درجة حرية (78) بمستوى دلالة 0،05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصحة الجسمية تعزى لمتغير الجنس.

فيما يخص، بعد الحياة اليومية المتوسط الحسابي للذكور يساوي (2،2569) والمتوسط الحسابي للإناث (2،2256)، واما قيمة "ت" المحسوبة قدرت ب (0،4500) وهي أقل من الجدولية عند درجة حرية (78) بمستوى دلالة 0،05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصحة الجسمية تعزى لمتغير الجنس.

فيما يخص، بعد الحالة المادية المتوسط الحسابي للذكور يساوي (2،2262) والمتوسط الحسابي للإناث (2،2487)، واما "ت" المحسوبة قدرت ب(0،3460) وهي أقل من الجدولية

عند درجة حرية (78) بمستوى دلالة 0,05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصحة الجسمية تعزى لمتغير الجنس.

فيما يخص، بعد الصحة النفسية المتوسط الحسابي للذكور يساوي (2,2918) والمتوسط الحسابي للإناث (2,2725)، وأما «ت» المحسوبة قدرت بـ (0,318) وهي أقل من الجدولية عند درجة حرية (78) بمستوى دلالة 0,05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصحة الجسمية تعزى لمتغير الجنس.

فيما يخص، بعد السعادة المتوسط الحسابي للذكور يساوي (2,5824) والمتوسط الحسابي للإناث (2,4961)، وأما «ت» المحسوبة قدرت بـ (1,428) وهي أقل من الجدولية عند درجة حرية (78) بمستوى دلالة 0,05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصحة الجسمية تعزى لمتغير الجنس.

وبالنسبة للمجال الكلي لجودة الحياة فإنه، نجد أن المتوسط الحسابي للذكور يساوي (2,4125) ومن المتوسط الحسابي للإناث (2,3678)، وأما قيمة T المحسوبة قدرت بـ (0,887) وهي أقل من الجدولية من T الجدولية عند درجة حرية (78) بمستوى دلالة (0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل مجال من مجالات جودة الحياة في متوسطات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس.

ثانياً-مناقشة وتحليل نتائج الدراسة:

وبعد عرض نتائج الدراسة نتطرق، لعرض مناقشة وتحليل هاته النتائج وفق التراث النظري والدراسات السابقة.

تحليل ومناقشة الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطيه بين طبيعة العمل وجودة الحياة لدى أساتذة جامعة المسيلة. لقد تم استخدام معامل ارتباط حيث تبين من خلال هذا الاختبار أنه يوجد علاقة ارتباطيه بين طبيعة العمل وجودة الحياة من استبيان مصادر طبيعة العمل ومقياس جودة الحياة.

يمكن تفسير العلاقة الارتباطية بين استبيان مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة من خلال أدبيات التراث النظري يشير بصفة عامة إلى البيئة الجيدة للعمل وظروف العمل المناسبة والمريحة تؤدي إلى الرضا المهني ونتيجة لإشباع الحاجات والرغبات مما يؤدي إلى تحقيق الذات والصحة النفسية وهذا ما ينبئ بوجود علاقة بين طبيعة العمل و جودة الحياة.

وانتقلت نتائج الدراسة مع دراسة شيخي مريم(2014) ودراسة نعمت رمضان(1991) وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين والمعلمات، يتعرضون لضغوط متوسطة قدرت بـ (25,3) مقابل (21,2) يتعرضون لضغوط مرتفعة، وبلغت نسبة الرضا عن العمل (23,7) وكان المعلمون أكثر رضا بالمعززات الذاتية مثل القيم الأخلاقية وخدمة المجتمع والاستقلالية واستخدام القدرات والإنجاز، بينما كانوا غير راضين عن المعززات الخارجية، مثل الراتب الترقية والوظيفية، ظروف العمل وسياسة الإدارة، كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات، في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها، أوفي درجة الرضا الوظيفي لديهم ،مع وجود علاقة عكسية بين الضغوط والرضا الوظيفي.

دراسة لواز(Loiselle Jean)جين ورواير نيكول(Royer Nicole) وآخرون (2001) وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين و المعلمات، يتعرضون لضغوط متوسطة قدرت بـ (25,3) مقابل (21,2) يتعرضون لضغوط مرتفعة، وبلغت نسبة الرضا عن العمل (23,7) وكان المعلمون أكثر رضا بالمعززات الذاتية مثل القيم الأخلاقية وخدمة المجتمع والاستقلالية واستخدام القدرات والإنجاز، بينما كانوا غير راضين عن المعززات الخارجية ،مثل الراتب، الترقية والوظيفية، ظروف العمل وسياسة الإدارة، كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات، في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها، أوفي درجة الرضا الوظيفي لديهم ،مع وجود علاقة عكسية بين الضغوط والرضا الوظيفي.

هذا لما يوليه التوافق النفسي والتوافق المهني والذي يعتبر عامل مؤثر على جودة الحياة وهذا لأن مهنة التدريس مهنة تتطلب مجهودات مضاعفة وعمل أكثر مما يؤدي إلى تزايد الضغوط المهنية والنفسية في العمل تؤثر على درجة استمتاعهم بالحياة.

تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

درجة جودة الحياة ، عند أساتذة جامعة المسيلة حسب مقياس جودة الحياة ويلاحظ بعض التفاوت في مستويات جودة الحياة، وهذا يمكن أن يرجع إلى عوامل تتعلق بالشخصية. وهذا ما تتوافق نتائجه مع دراسة **شيخي مريم (2014)** ولقد أظهرت النتائج: الانحرافات المعيارية، المدى ومعامل ارتباط بيرسون، وفق الحزمة الإحصائية للعلوم- أنه توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل الخاصة بالأستاذ الجامعي وجودة الحياة بمختلف مجالاتها، ولا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية 0.05 في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس ما عدا بعد الحوافز والترقية لصالح الذكور، فروق ذات، ولم تثبت فروق في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأساتذة تعزى لمتغير الأقدمية والتخصص، والفئة. -لم توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05 في جودة الحياة بمجالاتها الستة تعزى لمتغير الجنس ما عدا المجال الجسمي ومجال الاستقلالية، ولي تثبت فروق في جودة الحياة بمجالاتها تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ما عدا بعد العلاقات والاستقلالية والأقدمية عند مستوى دلالة 0.05.

وهشام إبراهيم عبد الله (2008) وبينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في أبعاد جودة الحياة، وأسفرت نتائج الدراسة كذلك عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين متوسطات درجات المتزوجين وغير المتزوجين في جودة الحياة بأبعادها المختلفة.

ودراسة **شميدت وبور (schmidt & power) (2006)** وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرعاية الصحية والصحة النفسية، وجودة الحياة كما

وجدت فروق في مستوى جودة الحياة، بين دول أوروبا الغربية والشرقية تعود الرعاية الصحية والفروق الثقافية وأسلوب الحياة، وأن الصحة النفسية عامل قوي للتنبؤ بمستوى جودة الحياة.
تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر العمل تعزى لمتغير الجنس لقد اتفقت مع دراسة شيخي مريم (2014) حيث أظهرت الدراسة عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في درجات مصادر العمل بين الجنسين ودراسة نعمت رمضان (1991) بعنوان الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في عمان واشتملت عينة الدراسة على (135) معلما ومعلمة بالمرحلة الثانوية، منهم (50) معلما ومعلمة. وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين والمعلمات، يتعرضون لضغوط متوسطة قدرت بـ(25,3) مقابل (21,2) يتعرضون لضغوط مرتفعة، وبلغت نسبة الرضا عن العمل (23,7) وكان المعلمون أكثر رضا بالمعززات الذاتية مثل القيم الأخلاقية وخدمة المجتمع والاستقلالية واستخدام القدرات والإنجاز، بينما كانوا غير راضين عن المعززات الخارجية، مثل الراتب الترقية والوظيفية، ظروف العمل وسياسة الإدارة، كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات، في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها، أو في درجة الرضا الوظيفي لديهم، مع وجود علاقة عكسية بين الضغوط والرضا الوظيفي.

ويمكن أن نفسر عدم وجود فروقات بين الجنسين بالظروف والمناخ التنظيمي الذي يعيشه كل منهما بطرق متساوية داخل الجامعة.

تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل مجال من مجالات جودة الحياة في متوسطات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس.

ويمكن تفسير الفرضية أن الأساتذة الجامعيين يتعايشون مع نفس الظروف داخل حرم الجامعة بالإضافة إلى الأعباء الأكاديمية، وبالتالي فإن مدى رضاهم عن جودة الحياة يكون متقارباً جداً، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة العديد من الدراسات التي بينت عدم وجود فروق في الرضا عن الحياة وقد توافقت مع دراسة شيخي مريم (2014).

خاتمة

يتضح أن جودة الحياة واحدة من أهم القضايا في حياة الأفراد والمجتمعات، نظرا لكونها قاعدة أساسية لتفادي الكثير من المشكلات التي يمكن أن تعترض الفرد والمجتمع معا.

وإن كان مفهوم جودة الحياة من المفاهيم التي يتم تناولها في علوم مختلفة وسياقات عديدة، فإن تناوله من المنظور النفسي وخاصة من منطلق علم النفس الإيجابي الذي أحد مفاهيمه الأساسية يعتبر ضرورة ملحة كون جودة الحياة هي في الأساس انعكاس للتقدير الذاتي للفرد بحد ذاته لحياته.

باعتبارها من العوامل الأساسية المساعدة على حسن استثمار ما لدى الفرد من طاقات وإمكانات، وتؤثر بصورة مباشرة على سعادته وتكيفه واستقراره ومدى إيجابيته أو إعاقته عن أداء أدواره الطبيعية في الحياة ومن ثم أصبح موضوع جودة الحياة مفهوما محوريا في البحوث والدراسات واستخدم بمعان متعددة في سياقات مختلفة في العلوم الطبيعية والإنسانية، كما ارتبط بعدة مفاهيم كمثّل السعادة والرضا ومعنى الحياة، وفي دراستنا حاولنا التعرف على درجة جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي وإمكانية وجود علاقة بين مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة والفروق بين الجنسين في درجة جودة الحياة تضمنت عدة مجالات مختلفة أهمها المجال النفسي والمهني فالعامل النفسي ذو تأثير قوي على التوافق المهني و العمل وهذا ما توصلت إليه دراستنا حيث أن لمصادر طبيعة العمل تأثير على جودة الحياة، وهذا يدعونا لوضع برامج خاصة بالصحة النفسية لتفادي أي مؤثرات دخيلة يمكن أن تؤثر على الصحة النفسية للأستاذ بصفة خاصة والعامل بصفة عامة.

خاتمة

توصيات واقتراحات:

مما سبق ومن خلال ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج يتضح ضرورة التأكيد على أهمية برامج تنمية الصحة النفسية للأساتذة الجامعيين في مجالاتها المختلفة الوقائية والعلاجية والنمائية، كمنبئ قوي لجودة الحياة.

العمل على تلبية رغبات الأساتذة واحتياجاتهم وتقديم العم الكافي لهم، فهذا يزيد من دافعيتهم للعمل ويضمن تكيفهم النفسي مع العمل، وشعورهم بالقبول والأمن والطمأنينة والاستقرار.

الملاحق

الملحق رقم (01)

استبيان طبيعة العمل للأستاذ الجامعي (1)

في إطار تحضير مذكرة الماستر في علوم التربية تخصص التوجيه والإرشاد التربوي تحت عنوان "طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي". نضع بين أيديكم الاستمارة المتضمنة، لمجموعة من الفقرات المطلوب منكم الإجابة عليها في الخانة المناسبة، لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بل الأمر يتعلق بوجهة نظركم اتجاه بعض المواقف، لذا نرجو منكم أن تحددوا إجاباتكم بصدق، إن إجاباتكم على الفقرات سوف لن توظف إلا في أغراض البحث العلمي لا غير.

التعليمات:

ضع علامة أمام العبارة التي تعبر فعلا عن رأيك بصراحة.

البيانات:

الجنس:

1- ذكر:

2- أنثى:

استبيان مصادر العمل (01)

الرقم	البند	أوافق	غير متأكد	غير موافق
1	إن التشريعات التنظيمية تحد وتعرقل الإبداع والتجديد.			
2	إن إدارة الكلية لا تتيح للأساتذة الفرصة لمناقشة الأمور التي مهم			
3	لا تتعدى علاقتي مع الطلبة الإطار الرسمي داخل قاعة التدريس.			
4	نوع التخصص يؤثر على العلاقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي			
5	التوجيه في الجامعة لا يتوافق مع قدرات الطالب			
6	إن قاعات التدريس مكيفة حراريا و تسهل مهنة التدريس.			
7	أرى ضرورة تغيير إجراءات و قوانين الترقية في سلك الأساتذة			
8	الأستاذ الجامعي هو الوحيد الذي لديه قدرة على حل المشكلات البيداغوجية			
9	تصميم المباني والقاعات مناسب للتدريس.			
10	ليس لدي التدريب الكافي لتأدية الواجبات العلمية و التدريسية			
11	تتميز علاقتي بالطلبة بالصرامة و الجدية و الحزم.			
12	إعلانات التوظيف بالجامعة تتم بطريقة معلنه و رسمية.			
13	تمكني وظيفة التدريس بالجامعة من الاستفادة من مختلف اللقاءات العلمية			
14	مستوى الضجيج الناتج في مكان العمل يؤثر على أدائي داخل القاعة.			
15	التزام الإدارة بتوفير المعلومات بشفافية لمن يطلبها			
16	أشارك زملائي في مناقشة المسائل المتعلقة بالعملية التعليمية			
17	توجد علاقة بين المنهاج التعليمي و المشكلات البيئية و الحياتية المعاصرة.			
18	تمنيت لو أنني مارست مهنة أخرى غير مهنة التدريس			
19	لا أحبذ الطريقة المعتمدة في التوجيه البيداغوجي داخل الجامعة			
20	عدم وجود الوسائل التعليمية الحديثة (الإعلام الآلي) يزيد من شعوري بالإحباط			
21	يؤسفني أن نظام الترقية المعمول به حاليا غير عادل			
22	أشعر بالارتياح عندما أقوم بتدريس الطلبة			
23	مستوى الدخل الشهري موازن لكفاءاتي العلمية.			

			مستوى القيم الخلقية لبعض زملاء العمل غير مناسبة مع منصب التدريس.	24
			إن التشريعات التنظيمية تحد وتعرقل الإبداع والتجديد.	25
			المناخ التنظيمي الجامعي يتيح الفرصة للابتكار و تطوير الأداء	26
			إن الاكتظاظ في قاعات التدريس يسبب لي إرهاقا مضاعفا	27
			تتيح لنا وظيفة التدريس بالجامعة تطوير خبراتي العلمية	28
			وجود التهوية في مكان العمل يساعدني على التدريس.	29
			يتبع الأساتذة وسائل تقويم جيدة لقياس الأداء الأكاديمي للطلاب	30
			اختياري لمهنتي كانت بإرادتي	31
			أعتقد إن الإجراءات التنظيمية بالكلية ذي جودة عالية	32
			أشعر بأن مهنتي كأستاذ جامعي تناسب حياتي المستقبلية	33
			كثيرا ما أقوم بمساعدة طلبتي على حل المشاكل الدراسية التي يتعرضون لها	34
			الحوافز المادية غير مناسبة لقدراتي و إمكانياتي	35
			إن ساعات التدريس الرسمية غير كافية لتقديم المقرر الدراسي	36
			إمكانية الاتصال المباشر مع الإدارة التي أنتمي إليها متاحة دائما.	37
			أدى نظام الإشراف الأكاديمي إلى تكوين علاقات جيدة بيني و بين الطلبة.	38
			أشارك في مناقشة السياسات و الإجراءات الخاصة بالكلية	39
			أشعر بالملل نتيجة شكل القاعة.	40
			تساعد الأنشطة بالكلية على تكوين علاقات اجتماعية طيبة مع زملائي.	41
			لا تسمح وظيفة التدريس بالجامعة بتكوين علاقات اجتماعية جيدة مع الزملاء.	42
			تصميم قاعات التدريس رعي فيها الإضاءة الجيدة.	43
			المكافآت توزع توزيعا غير عادل	44
			الكثير من الإجراءات العقابية التي تفرضها الجامعة على المخالفين لا تنفذ	45

مقياس جودة الحياة (2)

م	العبارات	تنطبق تماماً	تنطبق أحياناً	لا تنطبق إطلاقاً
1	حالي الصحية على ما يرام.			
2	أشعر بالتعب حين أكلف بعمل أي شيء			
3	لا أعاني من أية أمراض جسدية			
4	أشعر بالإرهاق معظم الوقت			
5	لدى القدرة على عمل ما أريد أن أفعله			
6	أعاني من الأرق أثناء النوم			
7	حالي الجسدية تتعارض مع حياتي الشخصية			
8	أعاني من فقدان الشهية للطعام			
9	تساعدني حالي الصحية على أداء أعمالي بهمة ونشاط.			
10	أشعر بالإجهاد عند القيام بأقل مجهود			
11	أشعر بالتوازن بين عقلي وجسمي.			
12	حالي الجسدية تتعارض مع حياتي الاجتماعية.			
13	أعرض لحالة من الغثيان المفاجئ.			
14	حالي الصحية في اتزان مستمر.			
15	أبتعد عن الأشخاص الذين يمثلون خطورة على صحتي.			
16	أحرص على أن يكون طعامي متنوعاً وطبيعياً ومغدياً.			
17	أشعر أن جسمي نشيط وملئ بالطاقة			
18	أحرص على تناول قدر كاف من الماء النقي.			
19	أشعر بالرضا عن حياتي أغلب الأوقات			
20	أعاني من عدم الشعور بالأمن النفسي.			
21	أنا راض عن مستوى علاقاتي بالآخرين			
22	أشعر بالرضا عن علاقتي بأسرتي			
23	أعاني باستمرار من الفراغ			
24	أشعر بمعنى وقيمة لحياتي			
25	أنا لست راضياً عن أسلوبتي في الحياة.			
26	أتمتع بمستوى مرتفع من الإيمان الروحي			
27	أبحث باستمرار عن معاني جميلة في حياتي			
28	أنا راض عن مستوى طعامي وملابسي			
29	أشعر بالجمال في كل جانب من جوانب حياتي			
30	أستثمر أوقاتي بكل ما هو مفيد.			
31	أحرص على أن أملأ حياتي بكل ما هو جميل.			
32	أضع أهدافاً وأثق في قدرتي على تحقيقها			
33	أنتفاعل بإيجابية مع أسرتي			
34	أميل إلى الانسحاب من المواقف الاجتماعية.			
35	أحرص على الاهتمام بالأفراد الآخرين			
36	أشعر وكأنني عبء على أسرتي			

			علاقاتي الأسرية على ما يرام.	37
			لدى العديد من العلاقات الاجتماعية مع الأصدقاء	38
			أتعامل مع الآخرين بكل الحب والتقدير.	39
			أحرص على مصادقه الأشخاص المشجعين الإيجابيين	40
			أقدم المساندة للآخرين وقت الأزمات	41
			أبادر بالتحدث مع الآخرين.	42
			حياتي الأسرية مستقرة.	43
			أميل إلى تشجيع زملائي في الدراسة أو العمل.	44
			أحرص على إقامة صداقات جديدة.	45
			أتجنب الأفراد السلبيين المحظين.	46
			أتواصل بسهولة مع الآخرين	47
			أهتم بممارسة الأنشطة الرياضية.	48
			أستمتع بممارسة رياضة المشي	49
			أحرص على هواية القراءة.	50
			أمارس عادات إيجابية في حياتي	51
			أحرص على مشاهدة المباريات الرياضية	52
			أستمتع بحضور الندوات والمؤتمرات	53
			أحرص على قراءة الجريدة أو المجلة المفضلة	54
			أجد الوقت لممارسة هواياتي المختلفة	55
			أهتم بمظهري الخارجي	56
			أستمتع عند تناول الطعام	57
			أفقد الاهتمام ببعض جوانب حياتي	58
			أحرص على مشاهدة بعض برامج التلفزيون المفضلة	59
			لا أستطيع أن أوفق بين ممارسة هواياتي وأداء عملي	60
			أنا راض عن مقدار دخلي الذي أحصل عليه	61
			يكفي دخلي متطلبات حياتي	62
			أعرض باستمرار لضائقة مالية	63
			لدى القدرة على التحكم في إنفاق أموالي	64
			يمثل المال كل شيء في حياتي	65
			أخطط باستمرار لزيادة دخلي	66
			يمني قلة المال من إشباع بعض متطلباتي.	67
			أحرص على التوازن بين متطلباتي ومصادر دخلي.	68
			أفكر في طريقة لزيادة دخلي	69
			يتناسب دخلي مع مستواي الاجتماعي	70
			لدى القدرة على زيادة دخلي	71
			حالي المالية مستقرة	72
			يتناسب دخلي مع مقدار الجهد الذي أبذله.	73
			أشعر بالخوف نحو مستقبلي	74

			لدى الثقة في قدراتي وإمكاناتي.	75
			قدراتي العقلية على ما يرام.	76
			قدراتي العقلية على ما يرام.	76
			لدى القدرة على التحكم في انفعالاتي	77
			أمتلك ذاكره قوية.	78
			شخصيتي سريعة التغير والتحول	79
			أعبر عن انفعالاتي بشكل لائق.	80
			أشعر بالتفاؤل نحو مستقبلي	81
			أحرص باستمرار على تطوير ذاتي	82
			أبتسم عند ملاقة الآخرين	83
			حالي النفسية مستقرة	84
			أشعر بالإحباط عندما أفشل في عمل ما	85
			تسيطر أفكار معينة على عقلي	86
			أشعر بالقلق والخوف الزائد دون سبب واضح	87
			أشعر بالغضب لأنفه الأسباب	88
			من الصعب علي أن أقول(لا) حتى إذا طلب مني شخص ما مطالب غير معقولة	89
			أجد صعوبة في السيطرة على نفسي عندما أغضب	90
			لدى صورة إيجابية عن ذاتي.	91
			أشعر بالسعادة عند وجودي بالمنزل	92
			أحرص على التفكير الايجابي نحو الآخرين	93
			أقبل على الحياة بكل أمل.	94
			أتمتع بقدر من الحرية في اتخاذ القرار	95
			لدى الثقة في قدراتي	96
			أنا شخص متفائل	97
			أشعر بحالة من الرضا والطمأنينة	98
			أنا أستطيع التفوق في أي شيء	99
			أشعر بالسعادة عند ملاقة الآخرين	100
			تظهر الابتسامه على وجهي بصفة مستمرة	101
			أشعر بأهميتي لدى الآخرين	102
			أبحث باستمرار عن الحلول الايجابية لمشكلاتي	103
			أجعل عقلي متفتحا دائما لكل الآراء	104
			أحقق النجاح في كل عمالي	105
			هناك أشياء كثيرة في حياتي تجعلني أشعر بالسعادة.	106
			أنشر البهجة والسرور في كل مكان أذهب إليه	107

قائمة المراجع

أ- المراجع باللغة العربية:

1. إبراهيم ومحمد عبد الله وصديق وسيدة عبد الرحيم، دور الأنشطة الرياضية في جودة الحياة لدى طلبة جامعة السلطان قابوس، بحث مقدم في ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، 2006م، 17-19 ديسمبر.
2. ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين، لسان العرب، طبعة دار الكتب، العلمية، ط1، جزء أ، بيروت، 1993.
3. أبو سريع، أسامة، وعبير محمد أنور، وصفاء إسماعيل مرسي، أثر برنامج تنمية المهارات الحياتية في تجويد جودة الحياة لدى تلاميذ مدارس التعليم العام بالقاهرة 19 ديسمبر، وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة الكبرى، جامعة السلطان قابوس، عمان، 2006.
4. الأشول، عادل عز الدين، نوعية الحياة من المنظور الاجتماعي والنفسي والطبي، وقائع المؤتمر العلمي الثالث الإنماء النفسي والتربوية للإنسان العربي في ضوء 16-11 مارس، جودة الحياة، جامعة الزقازيق، 2005.
5. أرجايل، مايكل، سيكولوجية السعادة، علم المعرفة، العدد 175، الكويت، 1993.
6. البحيري، محمد رزق، تنمية الذكاء الوجداني لخفض حدة بعض المشكلات لدى عينة من الأطفال المضطربين سلوكياً، مجلة دراسات نفسية. ع 17(3)، 2007م.
7. البهادلي، عبد الخالق نجم، وعلي مهدي كاظم جودة الحياة لدى طلبة، الجامعة العمانية والليبيين، 2006.
8. الثنيان، أحمد عبدا لله، جودة الحياة وقلق المستقبل لدى طلاب المرحلة الجامعية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة. 2009م
9. الخنجي، خالد محمد، علم النفس الايجابي وتجويد الحياة، وقائع ندوة علم النفس 19 ديسمبر، عمان، وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس، 2006.
10. الدسوقي، مجدي، دراسة لأبعاد الرضا عن الحياة وعلاقتها ببعض المتغيرات، النفسية لدى عينة من صغار السن الراشدين، المجلة المصرية للدراسات النفسية، مج، ع 20، سبتمبر، 1998.
11. -الشنفيري، أمل دورة وزارة التنمية الاجتماعية في تحسين جودة حياة الأسرة العمانية، وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس، مسقط ديسمبر، 2006.
12. الشناوي، محمد محروس، ومحمد السيد عبد الرحمن، المساندة الاجتماعية والصحة النفسية، مراجعة نظرية ودراسات تطبيقية، القاهرة، مكتبة لأنجلو المصرية، 1994.
13. العادلي كاظم كريدي، مدى إحساس طلبة كلية التربية بالريستاق بجودة الحياة وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، 17-19 ديسمبر.
14. الغندور العرف بالله، أسلوب حل المشكلات وعلاقته بنوعية الحياة، دراسة نظرية، المؤتمر الدولي السادس لمركز الإرشاد النفسي، المؤتمر الدولي السادس لمركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، " جودة الحياة توجه قومي للقرن الحادي والعشرين"، القاهرة من 10-20 نوفمبر.
15. الغنوصي سالم سليم، جودة المناخ الجامعي من وجهة نظر كلية التربية بجامعة السلطان قابوس، ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة سلطان قابوس، 17-18 ديسمبر، 2006.
16. الفرماوي، عبد العزيز، جودة الحياة في جوهر الإنسان، المؤتمر الدولي السادس لمركز الإرشاد النفسي (جودة الحياة . جامعة عين شمس، القاهرة، 1999.
17. الفيومي، محمد، القلق الإنساني، مصادره، تياراته، التدين كعلاج له، ط 3 دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.

18. حبيب، مجدي عبد الكريم، فعالية استخدام تقنيات المعلومات في تحقيق أبعاد جودة الحياة لدى عينات من الطلاب بحث مقدم في ندوة علم النفس وجودة الحياة ، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان(2006م، 17-19ديسمبر).
19. حسن مصطفى عبد المعطي، الإرشاد النفسي وجودة الحياة في المجتمع المعاصر، المؤتمر العلمي الثالث، الإنماء النفسي والتربوي للإنسان العبي في ضوء جودة الحياة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، 16 مارس 2005، ص 13-15.
20. حمزة، جيهان : (2002) دور الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية وتقدير الذات في ادراك المشقة والتعايش معها لدى الراشدين من الجنسين في سياق العمل، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
21. جسام ، سناء احمد فاعلية برنامج إرشادي عقلاي لآحسن جودة الحياة وبعض المتغيرات المرتبطة بها لدى عينة من المسنين ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية، 2009.
22. صلاح الشنوي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الإسكندرية، مؤسسة شباب، جامعة الزقازيق للطباعة والنشر.
23. سليمان، عبد الرحمن، وإيمان فوزي، معنى الحياة وعلاقته بالاكآتاب النفسي لدي عينة من المسنين العاملين وغير العاملين، المؤتمر الدولي الثالث لمركز الإرشاد النفسي، الإرشاد في عالم متغير، 2006.
24. عبد الله، هشام إبراهيم، جودة الحياة لدى عينة من الراشدين في ضوء بعض التغيرات الديموجرافية، دراسات تربوية واجتماعية، 2008.
25. عبد الرحمن، سعيد عبد الرحمن محمد، استخدام بعض استراتيجيات التعايش في آحسن جودة الحياة لدى المعوقين سمعيا، الندوة العلمية الثامنة للاتحاد العربي للمهينات العاملة في رعاية الصم ، تطوير التعليم والتأهيل للأشخاص الصم، 2007.
26. عبد الله، هشام، مقياس جودة الحياة للراشدين، الرياض، مكتبة الشقري، (1431هـ).
27. عثمان، فاروق، ورزق، محمد،. الذكاء الانفعالي مفهومه وقياسه. مجلة علم النفس.2001م.
28. عجاجة، صفاء، النموذج السببي للعلاقة بين الذكاء الوجداني وأساليب مواجهة الضغوط وجودة الحياة لدى طلاب الجامعة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الزقازيق، 2007.
- عزب، حسام الدين محمود ، برنامج إرشادي لآفض الاكآتابية وآحسن جودة الحياة لدى عينة من معلمي المستقبل، التعليم للجميع، التربية وآفاق جديدة في تعليم الفئات، مارس، المهمشة في الوطن العربي، 2003.
29. فلغالي أمال فهمي، مفهوم الذات وعلاقته بدافعية للإنجاز لدى طلاب الكليات العلمية والنظرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، 1994.
30. كاظم، علي مهدي، والبهادي، عبد الخالق نجم، جودة الحياة لدى طلبة الجامعة العمانيين والليبيين:دراسة ثقافية مقارنة. المجلة الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، 2007م.
31. كامل، عبد الوهاب محمد. (2004م، 22-29إبريل). نحو سلوكيات إيجابية لتحقيق جودة الحياة. قدم في مؤتمر السلوك الصحي وتحديات العصر(ص ص 1-16)، جامعة طنطا، طنطا.
32. كمال عبد المحسن الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للنشر والتوزيع، ط1، 2001
33. محمد، مجدي فرغلي، الذكاء الوجداني والذكاء العام، مجلة دراسات نفسية، 2007م.
34. محمد سعيد أوب حلاوة، مفهوم جودة الحياة، ورقة مقدمة، جامعة الإسكندرية (2007)
- <http://arrietty.maktoobblog.com/?post=309353>
35. ممجدي، حنان، المساندة الاجتماعية وعلاقتها بجودة الحياة لدى مرضى السكر،رسالة ماجستير، جامعة الزقازيق، 2009.

36. محمود هويدة، والجمالي، فوزية مقياس جودة الحياة، (2010م).
37. مرسي، أبو بكر. (1997م). أزمة الهوية والاكنتئاب النفسي لدى الشباب الجامعي، دراسات نفسية.
38. محمد مسلم، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة للطباعة، ط1، 2007.
39. مصطفى عشوي، علم النفس الصناعي التنظيمي، الجزائر، المؤسسة، الوطنية للكتاب (1992).
40. مومية عزري، ظروف العمل والرضا المهني للمعلم، رسالة ماجستير غير منشورة في التنمية البشرية، الجزائر، جامعة منتوري (2006).

ب- المراجع باللغة الفرنسية:

- 1- Bar-On, R. The Emotional Quotient Inventory: EQ Technical Manual. Toronto: Multi- Health Systems,(1997),
- 2- Blatt, B The conquest of mental retardation, 1987.
- 3- Bognar, G the concept of Quality of life, Journal social theory and practice, vol, 2005.
- 4- Felce, D. & Perry, J Quality of life Its definition and Measurement, Research in developmental disabilities, 1995.
- 5- Gardner, H. :Cracking open the IQ box. In S. Fraser (Ed), The bell curve Wars. New York: Basic Books.
- 6- Golman, D. Emotional intelligence: why it can matter more than I.Q, London, Bnloomsbury ,1995.
- 7- Golman, D, (1996), Emotional intelligence, Why it can matter more than IQ, learning.
- 8- Greenley, J. R. & Greenberg, J. T. Measuring Quality of life, A disorders in ractical urvey Instrument; Social Work, 1997.
- 9- Karen, O, Lambour ; & Greenspan, S, Persons in transtion, in, R.L Schalock & M. Begab (Eds.), Quality of life perspectives and issues Washington, American Association on Mental Retardation.
- 10- Lehman, A. F, A Quality of life interview for the chronically mentally ill, evaluation and program planning, 1988.
- 11- Leitman, J can city QOL indicators be objective and relevant towards a participatory tool for sustaining urban development, 1999.
- 12- Lio, P. (2001): the effects of community attachment and Quality of life on migration intention, comparison of Pennsylvania and Taiwanese rural communities, PH,D, the Pennsylvania state university.
- 13- Litwin, M. S Measuring, 1999.
- 14- Mayer, J. & Salovey, P What is Emotional Intelligence. In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.) Emotional development and emotional intelligence. New York: Basic books, 1997.
- 15- Natalio, E. & Pablo, F Relation of perceived emotional intelligence and health-related quality of life middle aged women, Psychological Reports, (2002).

- 16– Reine, G. Lancon. C, tucci, S, sapin. C, and Auquier p, depression and subjective Quality of life in chronic phase schizophrenic patients. *act psychiatrica,scandinavica*2003.
- 17– Rosen, M, Subjective Measure of Quality of life. *Mental retardation*, 1995
- 18– Show, E. H. (1997): QoL, and Sustainable development; *Journal of macro marketing*.
- 19– Stark, J, & Goldspury, T. *Quality of life from childhood to Adulthood, Perspective and Issues*, 1990.
- 20– Taylor, S., & Bogden, R. (1990): *Quality of life and the individual's perspective*, In R.Schalock & M.J.Bogal (EDS)QOL, *Perspective and Issues*.
74. Taylor, L; Smitha, A ; de Moorb, C ; Dunnc, L ; Pettawayd, C ;Selline, R, Charnsangavejf, C ; Hanseng, C & Gritz, R 2004.
- 21– Karen,O, Lambour ; & Greenspan,S, *Persons in transtion*, in, R.L Schalock & M. Begab (Eds.), *Quality of life perspectives and issues* Washington: American Association on Mental Retardation.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

