

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم النفس

الرقم التسلسلي:...../2020

مهارات التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية

–دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة–

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس تخصص: علم النفس

عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية

تحت إشراف:

د / عزوز كنفى

إعداد الطالبة:

– فاطمة لبصير

السنة الجامعية: 2019_2020



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لو لا فضل الله علينا أما بعد فإلى من نزلت في حقهم الآيتين الكريمتين في قوله تعالى:

باسم الله الرحمن الرحيم: (وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا إما يبلغن عندك الكبر أو كلاهما فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريما *23* واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا *24*) - الإسراء -
أهدي هذا العمل إلى أعلى ما أملك في الوجود أُمي العزيزة حفظها الله وإلى روح أبي الغالية اللهم تغمده برحمتك وأسكنه فسيح جنانك.

وإلى إخوتي وأخواتي سندي في هذه الدنيا ولا أحصي لهم الفضل وعائلتي بأكملها، وإلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي أرجو من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نفعاً يستفيد منه جميع الطلبة.

فاطمة

شكر وتقدير

قال تعالى: "لئن شكرتم لأزيدنكم" سورة إبراهيم من الآية 7,
فالشكر الأول والأخير لله العلي العظيم. من لم يشكر العباد لم
يشكر الله، أتقدم بجزيل الشكر وجميل العرفان وسمو الإمتنان و...
للأستاذ المشرف الدكتور كتفي عزوز.

ولكل الذين كانوا دافعا قويا ومحفزا كبيرا وناصحا أميناً وموجهاً
بارعاً، وعملاً بقوله عليه أذى الصلاة والسلام "من استعانكم بالله
فأعينوه ومن سألكم بالله فأعطوه ومن دعاكم فأجيبوه ومن صنع
إليكم معروف فكافئوه فإن لم تجدوا ما تكافئوه فادعوا له حتى تروا
أنكم قد كافأتموه". فاللهم أجزهم الجزاء الحسن وأحسن أعمالهم
ووفقهم إلى ما تحبه وترضاه، وزدهم علماً على علم.

إلى من أسهموا في مشوارنا الدراسي أساتذتنا الأعزاء حفظهم
الله كما أتوجه بالشكر الخالص إلى جميع الأصدقاء والزملاء الذين
ما بخلوا بنصائحهم وتشجيعاتهم الدائمة والمتكررة.

- "الطالبة" -

ملخص الدراسة	
الفهرس	
أ-ب-ج	مقدمة الدراسة.
الإطار النظري	
الصفحة	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	1-الإشكالية
4	2-فرضيات الدراسة
5	3-اهمية الدراسة
5	4-أهداف الدراسة.
6	5-أسباب اختيار الدراسة
6	6-تحديد المصطلحات
7	7-الدراسات السابقة.
12	خلاصة
الفصل الثاني: التفكير الايجابي	
14	تمهيد
15	1-تحديد المفاهيم
16	2-أهمية التفكير الايجابي
17	3-فوائد التفكير الايجابي
18	4-عوامل التفكير الايجابي
19	5-مهارات التفكير الايجابي
20	6-نظريات التفكير الايجابي
25	خلاصة.
الفصل الثالث: جودة الحياة الوظيفية	
27	تمهيد
28	1-تحديد المفاهيم
28	1-1-جودة الحياة الوظيفية

29	1-2- مفهوم جودة الحياة الوظيفية
30	2- الخلفية التاريخية لجودة الحياة الوظيفية
33	3- أهمية جودة الحياة الوظيفية
35	4- أهداف جودة الحياة الوظيفية
36	5- عناصر جودة الحياة الوظيفية
37	6- أبعاد جودة الحياة الوظيفية
38	7- صعوبات وعوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية
39	خلاصة
	الإطار الميداني: الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية
42	تمهيد
43	1- الدراسة الاستطلاعية
43	1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية
43	1-2- مجالات الدراسة الاستطلاعية
43	1-3- عينة الدراسة الاستطلاعية
43	2- الدراسة الأساسية
44	2-1- مجالات الدراسة الأساسية
44	2-2- عينة الدراسة الأساسية
47	2-3- المنهج المستخدم
47	2-4- أدوات جمع البيانات
48	2-5- الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة.
59	2-5- الإحصائيات الاحصائية
60	خلاصة
	الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة
32	تمهيد:

62	1- عرض وتحليل نتائج الدراسة.
69	2- مناقشة عامة لفرضيات الدراسة.
71	3- استنتاج عام.
72	4- اقتراحات الدراسة.
74	- قائمة المراجع
	- الملاحق
	تصريح بالنزاهة العلمية

فهرس الجداول

الصفحة	محتوى الجدول	رقم الجدول
44	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	1
45	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	2
46	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية	3
48	مصفوفة ارتباطات عبارات محور التوقعات الايجابية والتفاؤل مع الدرجة الكلية للمحور	4
49	مصفوفة ارتباطات عبارات محور الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا مع الدرجة الكلية للمحور	5
49	مصفوفة ارتباطات عبارات محور حب التعلم والتفتح المعرفي الصحي مع الدرجة الكلية للمحور	6
50	مصفوفة ارتباطات عبارات محور الشعور العام بالرضا مع الدرجة الكلية للمحور	7
51	مصفوفة ارتباطات عبارات محور التقبل الايجابي للاختلاف عن الاخرين مع الدرجة الكلية للمحور	8
52	مصفوفة ارتباطات عبارات محور السراحة والأريحية مع الدرجة الكلية للمحور	9
52	مصفوفة ارتباطات عبارات محور الذكاء الوجداني مع الدرجة الكلية للمحور	10
53	مصفوفة ارتباطات عبارات محور تقبل غير مشروط للذات مع الدرجة الكلية للمحور	11
54	مصفوفة ارتباطات عبارات محور تقبل المسؤولية الشخصية مع الدرجة الكلية للمحور	12
55	مصفوفة ارتباطات عبارات محور المجازفة الايجابية مع الدرجة الكلية للمحور	13
55	يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لمقياس التفكير الإيجابي وأبعاده الفرعية	14
56	يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس التفكير الإيجابي وابعاده الفرعية	15
57	مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للمقياس	16
58	يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة الوظيفية	17
63	يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة	18
64	يوضح قيمة معامل الارتباط بين التوقعات الايجابية والتفاؤل مع جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة	19
65	يوضح قيمة معامل الارتباط بين الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة	20

66	يوضح قيمة معامل الارتباط بين تقبل غير مشروط للذات وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة	21
67	يوضح قيمة معامل الارتباط بين تقبل المسؤولية الشخصية وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة	22
68	يوضح قيمة معامل الارتباط بين التفكير الايجابي وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة	23

فهرس الاشكال

الصفحة	الشكل	رقم الشكل
45	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	1
46	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	2
47	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية في الادارة	3
63	يوضح التوزيع الطبيعي لمتغير التفكير الايجابي	4
64	يوضح التوزيع الطبيعي لمتغير جودة الحياة الوظيفية	5

ملخص الدراسة: هدفت الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كما تم استخدام مقياس التفكير الايجابي لـ عبد الستار إبراهيم (2007) حيث يتكون من (110) عبارة تتوزع على 10 مجالات وهي (التوقعات الايجابية والتفاؤل/ الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا / حب التعلم والتفتح المعرفي الصحي/ الشعور العام بالرضا/ الشعور العام بالرضا/ النقبل الايجابي للاختلاف عن الاخرين/ السماحة والأريحية / الذكاء الوجداني / تقبل غير مشروط للذات/ تقبل المسؤولية الشخصية/ المجازفة الايجابية) وبعد التأكد من صدقه وثباته على عينة استطلاعية قدرت بـ (30) موظف وموظفة اكتفت الطالبة بأربعة أبعاد فقط لاختبار علاقتها بجودة الحياة الوظيفية وهي (التوقعات الايجابية والتفاؤل/ الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا / تقبل غير مشروط للذات / تقبل المسؤولية الشخصية)، أما الأداة الثانية فتمثلت في مقياس جودة الحياة الوظيفية من اعداد (يحي النجار وعبد الرؤوف الطلاع، 2015) وبلغ حجم العينة الأساسية (100) موظف وموظفة بجامعة محمد بوضياف، ولمعالجة بيانات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية (التكرارات والنسب المئوية، معامل الارتباط بيرسون معامل ألفا كرونباخ، معامل الارتباط (Correlation Rho de Spearman)، اختباري كولموغروف سميرونوف، واختبار شابيروا، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوقعات الايجابية والتفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا وجودة الحياة الوظيفية.

3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقبل غير مشروط للذات وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقبل المسؤولية الشخصية وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

5- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات التفكير الايجابي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

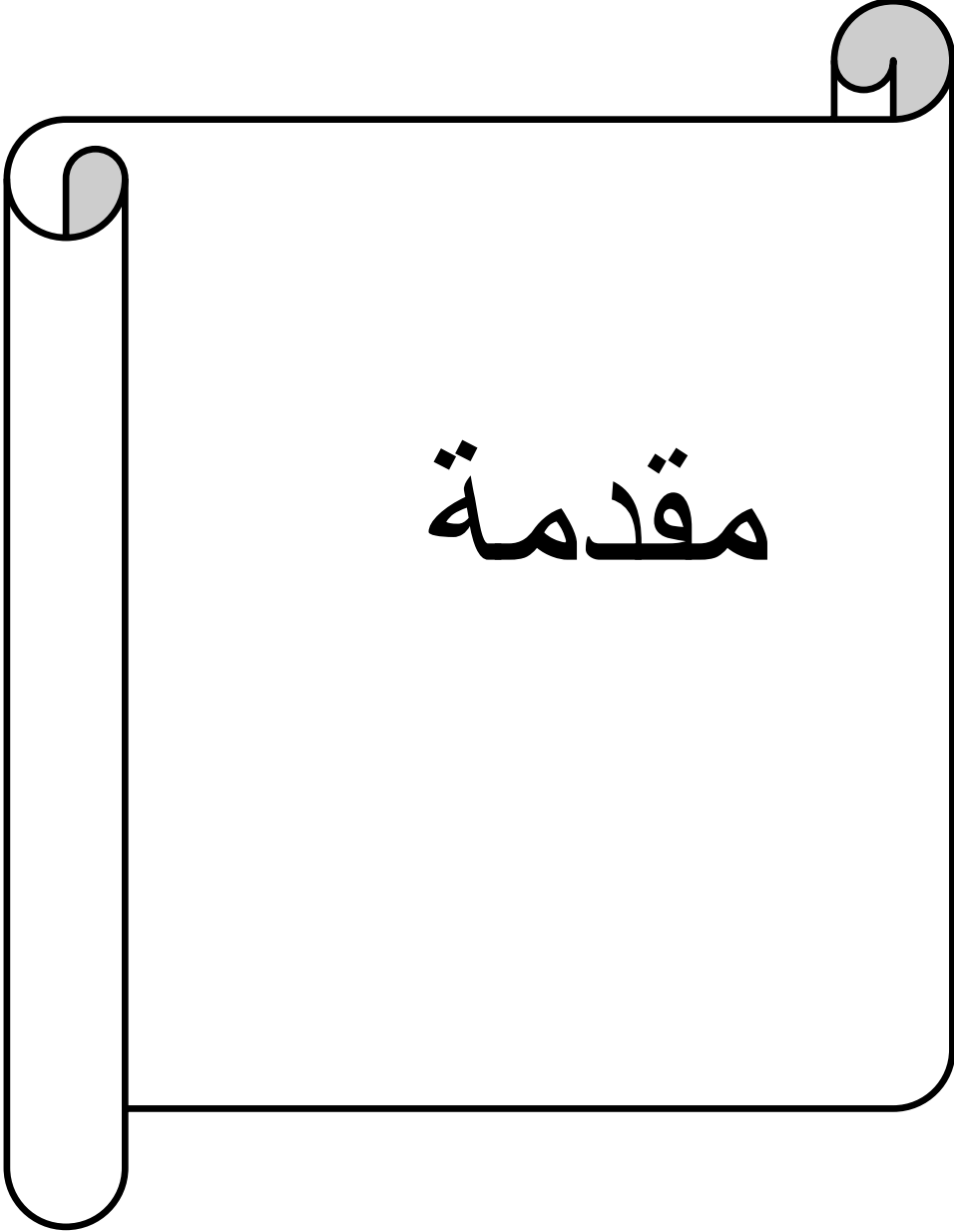
الكلمات المفتاحية: التفكير الايجابي، جودة الحياة الوظيفية، الموظفين.

Study summary:

The study aimed to identify the nature of the correlational relationship between positive thinking skills and the quality of career among the employees of the University of Muhammad Boudiaf in Masila, and the positive thinking scale of Abdul Sattar Ibrahim (2007) was used as it consists of (110) phrases distributed into 10 areas, namely (Positive expectations and optimism / emotional control and control of higher mental processes / love of learning and healthy cognitive openness / general feeling of satisfaction / positive acceptance of difference from others / tolerance and comfort / emotional intelligence / unconditional acceptance of self / acceptance of personal responsibility / positive risk) and after making sure of his sincerity And his stability on an exploratory sample estimated at (30) male and female employees. The student was satisfied with four dimensions only to test its relationship to the quality of job life, namely (Positive expectations and optimism / emotional control and control of higher mental processes / unconditional acceptance of oneself / acceptance of personal responsibility). The second tool was the quality of job quality measure prepared by (Yahya Al-Najjar and Abdul-Raouf Al-Talaa, 2015) and the size of the basic sample was (100) An employee and employee at the University of Mohamed Boudiaf, and to process the study data, the following statistical methods were used (frequencies and percentages, Pearson correlation coefficient, Cronbach alpha coefficient, the correlation coefficient (Rho de Spearman Correlation), Colmogrove Smirnov test, and Shapiro test, and the study reached the following results:

- 1 -There is a statistically significant relationship between positive expectations, optimism and quality of life for the employees of the University of Muhammad Boudiaf in Al-Masila.
- 2 -There is a statistically significant relationship between emotional control and control of higher mental processes and quality of job life.
- 3 There is a statistically significant relationship between unconditional self-acceptance and quality of career among the employees of the University of Muhammad Boudiaf in Al-Masila.
- 4 -There is a statistically significant relationship between acceptance of personal responsibility and quality of career among the employees of the University of Muhammad Boudiaf in Al-Masila.
- 5 -There is a statistically significant relationship between positive thinking skills and quality of life for the employees of the University of Muhammad Boudiaf in Al-Masila.

Key words: positive thinking, quality of career, employees.



مقدمة

مقدمة:

يعيش العالم اليوم عصر الادارة الحديثة بأبعادها ومفاهيمها كافة، فلم يعد هناك مجال لنجاح اية مؤسسة الا إذا كانت ادارتها تعتمد على اسس الادارة العلمية الحديثة، وهذا الامر يتطلب توفير بيئة عمل سليمة وتوفر للعاملين الامن والاستقرار.

وهذا ما جعل الاهتمام بموضوع التفكير مرتبطا بوجود الانسان والمقولة ذائعة الصيت التي أطلقها الفيلسوف "ديكارت" "انا أفكر إذن انا موجود" وتعني ان التفكير واقع لا يمكن انكار وجوده، فهو مهم مثل اهمية التنفس لكونه نشاطا طبيعيا لا غنى للإنسان عنه في الحياة اليومية. فالتفكير هو استكشاف الخبرة من اجل الوصول الى الهدف وهذا الهدف قد يكون الفهم او اتخاذ القرار او حل مشكلة ما، والفرد عندما يواجه اي موقف او اي شخص فانه ينظر اليه ويتعامل معه خلال نمطين من التفكير، فإما ان يتبنى نمطا سلبيا من التفكير كالفئة المهمومة النكدية والمصابين بالاضطرابات العقلية والشخصية، واما ان يتبنى نمطا ايجابيا من التفكير والذي عادة ما يسهم في تطوير المشاعر والتصرفات وكما يتسم بالطمأنينة والثقة والصحة النفسية والسعادة.

ويعود الاهتمام بالمفاهيم والظواهر النفسية الايجابية الى الثمانينيات من القرن العشرين نتيجة ما افرزته الحرب العالمية من افرزات سلبية على سلوك الافراد، ان هذا التحول والتركيز على القيم والتسامح ومعنى الحياة وجودة الحياة وهذا ما يعرف بعلم النفس الايجابي الذي يركز على جوانب القوة لدى الفرد مثل الذكاء الانفعالي والتفكير الايجابي والنتائج الايجابية والسعادة والرضا.

أما جودة الحياة الوظيفية فهي من المفاهيم الادارية الحديثة والمعاصرة وخاصة في ادارة الموارد البشرية، حيث جاء هذا المفهوم ليؤكد على تحقيق اهداف العاملين مصالحهم وذلك بتوفير بيئة عمل صحية ومتكاملة من حيث الامن والاستقرار الوظيفي والتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين والتي تنعكس على تحقيق اهداف المنظمة وقدرتها على اتخاذ القرارات الادارية الفعالة.

وتضاعف الاهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية خلال السنوات الاخيرة، ومن بين الذين زادا اهتمامهم بجودة الحياة الوظيفية وطبيعتها الاخصائيين النفسيين في مجال العمل، والمشتغلون في عالم الادارة والاشخاص الذين يتمتعون بصلاحيات او سلطات اتخاذ القرارات في المؤسسات والعاملون في قطاعات الدولة المتخصصة بموضوع العمل.

وبذلك وانطلاقاً مما سبق جاءت فكرة الدراسة التي حاولنا من خلالها التعرف على العلاقة بين مهارات التفكير الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الإدارة بكل مستوياتهم ورتبهم. ولقد قسمت هذه الدراسة الى جانبين هما:

1- الجانب النظري ويتضمن ثلاثة فصول وهي كالآتي:

الفصل الأول: وفيه تطرقنا الى مقدمة الدراسة، واشكالية الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها والى تحديد المفاهيم الاجرائية لمتغيرات الدراسة بالإضافة الى الاهداف واسباب اختيار الموضوع والدراسات السابقة وانتهاءً بملخص الفصل.

الفصل الثاني: خصص هذا الفصل لمتغير التفكير الإيجابي وقد تم التطرق فيه الى تحديد المفاهيم، أهميته، فوائد، عوامل التفكير الإيجابي، مهارات التفكير الإيجابي وكذلك نظريات التفكير الإيجابي وانتهاءً بملخص الفصل.

الفصل الثالث: خصص هذا الفصل لمتغير جودة الحياة الوظيفية وقد تم التطرق فيه الى تحديد المفاهيم، مفهوم جودة الحياة الوظيفية، الخلفية التاريخية، أهميتها، اهدافها وكذلك عناصرها وابعادها، كما تطرقنا الى صعوبات وعوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية وانتهاءً بملخص الفصل.

2- الجانب الميداني ويتضمن فصلين هما:

الفصل الرابع: خصص هذا الفصل للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.

الفصل الخامس: خصص هذا الفصل للدراسة الميدانية واختبار صحة الفرضيات والاستنتاج العام للدراسة وبعض المقترحات لعلها تساهم في إيجاد حلول للمشاكل التي تعاني منها المؤسسات الوطنية.

A graphic of a scroll with a black outline and a grey shadow on the left side. The scroll is unrolled, showing a white interior. The Arabic text is centered on the scroll.

الإطار
النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد:

- 1- الإشكالية
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- أسباب اختيار الدراسة
- 6- تحديد المصطلحات
- 7- الدراسات السابقة

خلاصة

1. الإشكالية:

يعد موضوع التفكير في علم النفس مكانة رئيسية وهامة لأن مهمة التفكير تكمن في إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات النظرية والعلمية الملحة التي يواجهها الإنسان في هذا الكون والتي تتجدد باستمرار ما يدفعه للبحث دوماً عن طرق وأساليب جديدة تمكنه من تجاوز هذه الصعوبات والعقبات والتي تتيح له الارتقاء والتقدم فيما بعد، والتفكير هو سمة ميز الله بها الإنسان عن باقي الكائنات الأخرى لكي يتعامل مع الأشياء المحيطة به بهذا الكون وبهذه البيئة.

ويعد التفكير الإيجابي علم الخبرات الذاتية والسمات الفردية الإيجابية والنظم الإيجابية التي تبشر بتحسين جودة الحياة هذا من جهة، ومن جهة أخرى تلعب الجامعة الجزائرية دوراً هاماً في استمرار وتنمية الموارد البشرية المادية والمالية، وتعتبر ركيزة أساسية من ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وترتبط بقدرة الدولة على تقديم الخدمات للفرد وبالتالي من خلالها إلى المجتمع، وما لا يدع للشك فإن هذا يتطلب موارد بشرية ذات كفاءة مما يدفع إلى الاهتمام بهذا المورد خاصة الموظفين الذين يعتبرون حجر الزاوية والمعادلة الصعبة في هذا التنظيم، وليس هنالك اختلاف حول جودة حياة العمل فهي من المفاهيم الإدارية الحديثة والمعاصرة وخاصة في إدارة الموارد البشرية حيث جاء هذا المفهوم ليؤكد على تحقيق أهداف العاملين ومصالحهم، وذلك بتوفير بيئة عمل صحيحة ومتكاملة من حيث الأمن والاستقرار الوظيفي، والتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين والتي تنعكس على تحقيق أهداف المنظمة.

ومما لا شك فيه أن تركيز الجامعة باهتمامها بجودة الحياة الوظيفية يقود إلى إحداث تحولات جوهرية من شأنها أن تساهم في الرفع في جودة التعليم العالي.

ومن هنا رأت الباحثة ضرورة التطرق إلى مهارات التفكير الإيجابي وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية، ومن خلال ذلك تستطيع إدارة الجامعة الوقوف على موضع الخلل وبالتالي محاولة علاجه، ومن ثم تتمكن من تطوير المؤسسات ورفع كفاءتها وزيادة قدرتها على التنافس مع الجامعات الأخرى محلياً وعربياً ودولياً.

وتتحدد مشكلة هذه الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

-هل توجد علاقة إرتباطية بين مهارات التفكير الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟

-التساؤلات الفرعية:

. هل توجد علاقة بين التوقعات الايجابية والتفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الإدارة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؟

. هل توجد علاقة بين الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الإدارة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؟

. هل توجد علاقة بين التقبل غير مشروط للذات وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الإدارة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؟

. هل توجد علاقة بين تقبل المسؤولية الشخصية وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الإدارة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؟

2-فرضيات الدراسة:

-الفرضية العامة:

يوجد علاقة إرتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

الفرضيات الاجرائية:

. توجد علاقة بين التوقعات الايجابية والتفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الإدارة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

. توجد علاقة بين الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الإدارة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

. توجد علاقة بين التقبل غير مشروط للذات وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الإدارة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

. توجد علاقة بين تقبل المسؤولية الشخصية وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الإدارة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

3- أهمية الدراسة:

_ تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية العنصر البشري في المنظمات الإدارية بصفة عامة وفي الجامعة بصفة خاصة، باعتباره الركيزة الأساسية لبلوغ الأهداف وتحقيق الغايات.

_ أهمية الفئة المستهدفة وهي فئة الموظفين العاملين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

_ كما تتعلق هذه الدراسة بموضوعين هامين في مجال الإدارة أحدهما التفكير الايجابي الذي له دور هام وضروري في كل العمليات الإدارية والثاني جودة الحياة الوظيفية.

_ بالنسبة للمكتبات تشكل الدراسة إثراء لمحتوياتها المعلوماتية ومرجعا علميا للباحثين والطلبة والمجتمع المعني بهذه الدراسات.

_ معرفة طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة والذي قد يسهم في مساعدة المسؤولين والباحثين في الانطلاق للبحث حول متغيرات الدراسة.

4- أهداف الدراسة:

لكل عمل أو بحث تقم به هدف يسعى للوصول إلى تحقيقه والحصول على نتيجة قد تكشف لنا آمال أخرى، وبالتالي تكون بداية لأعمال أخرى وهذا العمل له أهدافه التي تسعى إلى تحقيقها نظريا أو من خلال الدراسة الميدانية حيث يهدف إلى:

_ الكشف عن العلاقة بين مهارات التفكير الايجابي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

_ التعرف على مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

_ الفروق في مهارات التفكير الايجابي لدى الموظفين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تبعا لمتغيرات (الجنس، المستوى، الدخل، الخبرة).

_ الفروق في جودة الحياة لدى الموظفين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة تبعا لمتغيرات (الجنس، الدخل، الخبرة).

5-أسباب اختيار الموضوع:

إن معاشة الفرد لما يدور حوله يخلق لديه الرغبة والفضول يدفعه إلى الخوض في مواضيع مختلفة يحاول من خلالها فهم واقعه، والانفراد أو الميل إلى موضوع معين يعود إلى درجة أهميته ومساسه بحياته العامة والذي لا محالة سيعكس على حياته الخاصة، وعليه تم اختيار الموضوع للأسباب التالية:

_ علاقة البحث بمجال التخصص.

_ الرغبة في الإطلاع على مختلف جوانب مهارات التفكير الإيجابي خاصة في المنظمات الإدارية.

_ تعد جودة الحياة وبالخصوص جودة الحياة لدى الموظفين من الركائز المهمة وأحد الموضوعات التي يمكن دراستها فضلا عن الحاجة الاجتماعية والأكاديمية الملحة لمثل هذه الدراسات.

_ محاولة معرفة مختلف الأطر النظرية لمعالجة الموضوع سواء ما تعلق منها بجودة الحياة الوظيفية أو التفكير الايجابي.

6-تحديد المصطلحات:

6-1- تعريف التفكير الايجابي: هو مجموعة من المهارات المكتسبة والتي تمكن الإنسان من التغلب على مشاكله، وعرفه آخرون بأنه التفاوض، وبداية طريق النجاح.

ويعرفه إبراهيم (2005) قدرة الفرد الإرادية على تقويم أفكاره ومعتقداته والتحكم فيها وتوجيهها اتجاه تحقيق ما توقعه النتائج الناجحة، وتدعيم حل المشكلات من خلال تكوين أنظمة وأنساق عقلية منطقية ذات طابع تفاؤلي تسعى إلى الوصول لحل المشكلات. (العبيدي، 2013، ص129)

6-2-تعريف جودة الحياة الوظيفية: وهي تعبير عن توفير العوامل البيئية الآمنة بمكان العمل بما يدعم رضا العاملين بالإضافة إلى توفير نظم المكافآت وفرص النمو المناسبة؟

6-3-الموظفون: وهو المورد البشري الذي يسند إليه عمل ليؤديه حسب اختصاصه في إحدى المصالح.

7-الدراسات السابقة:

يعتبر الاستطلاع على الأبحاث والدراسات السابقة من مراحل منهجية البحث العلمي ويحقق الباحث من خلال هذه المرحلة فوائد عديدة منها التعرف على المناهج المستخدمة وأدوات جمع المعلومات وأساليب التحليل الإحصائي، ووفقا لموضوع هذا البحث فإن مجالات الأبحاث والدراسات التي أطلقها عليها شملت التفكير الإيجابي من جهة وجودة الحياة الوظيفية من جهة أخرى.

7-1- الدراسة التي جمعت بين التفكير الايجابي وجودة الحياة:

1-دراسة بن جلول ولوكيا (2018) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي (دراسة ميدانية لدى الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة).

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي لدى الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمد على مقياس جودة حياة الوظيفية (عبد الفتاح المغربي، 2004) ومقياس التفكير الإيجابي لإنجرام وويسنكي، وترجمة الوقاد (2012)، كأداة رئيسية للدراسة، فيما بلغ حجم العينة من (176) فردا من موظفي المؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة اختيروا بطريقة عشوائية. أهم نتائج الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطات دالة إحصائياً بين كل أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي باستثناء بعد الأجور والمكافآت حيث لم يتبين وجود علاقة ارتباطية بينه وبين التفكير الإيجابي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير (الجنس، الرتبة الوظيفية، منطقة العمل).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في التفكير الإيجابي تعزى إلى متغير (الجنس، عدد سنوات الخدمة).

2-دراسة يحيى نجار وعبد الرؤوف الطلاع (2014) حول: " التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية"

وذلك على عينة تكونت من 100 فرد (منهم 64 من ذكور، 36 إناث) اختيروا بطريقة قصدية وشملت جميع العاملين في مؤسسات المحافظة الجنوبية بغزة.

واعتمدت الدراسة على مقياسين، مقياس التفكير الإيجابي إعداد (عبد الستار إبراهيم، 2008) ويتكون من 99 فقرة، موزعة على 6 أبعاد، أما مقياس جودة الحياة من (إعداد الباحثين) تكون من 48 فقرة موزعة على 4 أبعاد، أما منهج الدراسة فاستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي واعتمد الباحث في المعالجة إحصائية على متوسطات حسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مقياس التفكير الإيجابي. ومن نتائج هذه الدراسة ما يلي:

- بينت الدراسة وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين التفكير الإيجابي والشعور بوجود الحياة. وجود فروق دالة إحصائية في مجالات مقياس التفكير الإيجابي تعود لمتغير نوع الاجتماعي لصالح الذكور، ولمتغير الدخل لصالح أصحاب الدخل أكثر من (1500)، وتبا لمتغير الخبرة لصالح الخبرة أكثر من 5 سنوات.

- وأوصت الدراسة العاملين على المؤسسات الأهلية على تنمية التفكير الإيجابي لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية وإكسابهم أساليب التعامل الإيجابي مع الآخرين لما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة لديهم.

7-2 الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية:

1-دراسة شيخي مريم (2014) بعنوان : « طبيعة العلاقة التي تربط بين جودة الحياة ومصادر طبيعة العمل عند الأستاذ الجامعي".

هدفت الدراسة التعرف على مستويات جودة الحياة المدركة عند الأستاذ الجامعي، وذلك على عينة تكونت من (100) أستاذ جامعي باختلاف الجنس ومن (4) كليات، واختيروا بطريقة عشوائية، وذلك من مجتمع البحث المتكون من 290 أستاذ بولاية تلمسان، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات وذلك نظرا للمنهج المطبق فيها وهو المنهج الوصفي الارتباطي، أما في المعالجة الإحصائية اعتمدت على متوسطات حسابية، انحرافات معيارية، مدى معامل ارتباط بيرغسون وفق الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وكانت نتائج الدراسة كما يلي:

-توجد علاقة إرتباطية بين مصادر طبيعة عمل خاصة 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 ماعدا بعض الحوافز والترقية لصالح الذكور.

- ولم تثبت فروق في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأستاذة تعزى لمتغير الأقدمية، والتخصص والفئة.

- لم توجد فرق دال إحصائي 0,05 في جودة الحياة بمجالاتها الستة تعزى لمتغير الأقدمية والتخصص والفئة.

- لم تثبت فروق في جودة الحياة بمجالاتها تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ماعدا بعد العلاقات والاستقلالية الأقدمية عند مستوى دلالة 0,05.

2-دراسة عيشة علة ونعيمة بوزاد (2016) حول "التفكير الايجابي لدى الطلبة الجامعيين".

هدفت هذه الدراسة الحالية البحث في التفكير الايجابي لدى الطلبة الجامعيين بجامعة تليجي عمار بالأغواط ومن خلال تطبيق الدراسة على عينة من طلبة بلغ عددهم 200 طالبا بطريقة عشوائية اختيروا من مجتمع الدراسة لطلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة عمار تليجي بالأغواط للعام الدراسي 2015، واستعانت الباحثة ان المنهج الوصفي نظرا

لملائمته لهذه الدراسة واختارت مقياس التفكير الايجابي لعبد الستار (2010) من (110) فقرة موزعة على عشر محاور فيما استخدمت الباحثة في المعالجة الإحصائية مقياس النزعة المركزية ودراسة دلالة الفروق وذلك بتطبيق "ت" وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستعمال حزمة البرنامج الإحصائي في العلوم الاجتماعية (SPSS 20) وتوصلت إلى النتائج التالية :

- ارتفاع مستوى التفكير الايجابي لدى الطلبة الجامعيين، أما الأبعاد الأكثر شيوعا، فقد جاء الشعور العام بالرضا أولا، المجازفة الايجابية، والتفاعل وأخيرا تقبل المسؤولية الشخصية، أما الفروق فقد توصلنا لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الإيجابي لصالح الإناث.

3- دراسة أوديسة محمد (2015): بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي بتطبيق معيار والتون"

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على أثر جودة الحياة الوظيفية إلى الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي بتطبيق معيار والتون لجودة الحياة الوظيفية، وذلك على عينة تكونت من 167 أستاذ مرسوم بوشعيب بلحاج بعين تيموشنت، اختيرت باستخدام طريقة العينة الطبقية العشوائية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حسب تصنيف وينتي، أو ما يسمى بمنهج دراسة حالة، واستمد الباحث في أدواتي الدراسة على استمارة استبيان والمقابلة، واستعانة الباحث في معالجته الإحصائية على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم (SPSS) ومن نتائج هاته الدراسة ما يلي:

-وجود علاقة بين محددات جودة الحياة الوظيفية التي اشتملتها المعيار المستخدم والرضا المهني، في حين أن متغيرات الشخصية والوطنية لم يكن لا دور في تمثيل الفروق.

3-7-التعقيب على الدراسات السابقة:

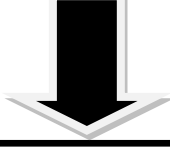
استعرضنا في هذه الدراسة (4) دراسات لها علاقة بالموضوع الحالي جاءت مرتبة حسب التسلسل الزمني للمتغيرين حيث شملت المجال الزمني من (2014-2016) وقد تناولت 2 الدراسات دارت حول التفكير الايجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى الطلبة الجامعيين، أما 2

دراسات فقد تناولت محور جودة الحياة الوظيفية وطبيعة العمل والدراسة الثانية تناولت أثرها على الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي بتطبيق معيار "والتون" كما نلاحظ الاختلاف النسبي في طرح موضوعي التفكير الايجابي وجودة الحياة الوظيفية بين هذه الدراسات وكذلك الاختلاف في النتائج نظرا لكونها أجريت في بيئات مختلفة وفي مجال زمني مختلف مثلا دراسة شيخي مريم (2014) تمت في تلمسان وكذلك دراسة يحيى نجار (2014 بغزة)، وتنوعت مجتمعات البحث انطلاقا من الاعتماد على إدارة جمع البيانات، كما لاحظنا تنوع في الأساليب المنهجية فكلها تنتهج المنهج الوصفي، وقد لاحظنا أن الدراسات السابقة تختلف في تكوينها وظائفها وأهدافها عن المؤسسات في الدراسات السابقة التي تطرقنا إليها في صياغة الفرضيات وإعداد أداء أداة الدراسة وبناء محاور الاستبيان وصياغة الإشكالية وتقديم المراجع التي يمكن اعتمادها في الجانب النظري.

خلاصة:

من خلال ما سبق بتحديد موضوع الدراسة تبين لنا ان اشكالية الدراسة هي الركيزة الاساسية في البحث العلمي، فمن خلالها نستطيع بناء الفرضيات التي نريد البحث فيها وتحديد الاهداف التي نريد الوصول اليها، والاعتماد على الدراسات السابقة للاستفادة منها في الجانبين النظري والميداني. وفي الفصل الموالي سنتناول متغير التفكير الايجابي.

الفصل الثاني: التفكير الايجابي



تمهيد

- (1) تحديد المفاهيم
 - (2) أهمية التفكير الايجابي
 - (3) فوائد التفكير الايجابي
 - (4) عوامل التفكير الايجابي
 - (5) مهارات التفكير الايجابي
 - (6) نظريات التفكير الايجابي
- خلاصة.

تمهيد:

يحظى التفكير الايجابي بأهمية بالغة في حياة الفرد والمجتمع وهو ما أشارت إليه الدراسات السابقة، فالتفكير الايجابي بالنسبة للفرد يقلل من نسبة الكآبة والشعور بالنقص واللاهدف ومن ناحية أخرى فإن السلبية في التفكير وعدم الإيجابية تصيب الأفراد بالإحباط، فلا يستطيع الفرد حتى مجرد التفكير في حل مشكلاته، لذلك زادت أهمية التفكير الإيجابي حيث أنه يبني شخصية قوية ومتفائلة وقادرة على حل المشاكل وتدفع إلى النجاح ويكسب الفرد صفات تجعله فردا ناجحا ويمتلك مهارات عديدة تجعله مؤثرا من حوله مما ينعكس بالإيجاب نحو المجتمع أو المؤسسة التي يعمل بها.

1-تحديد المفاهيم:

1-1- مفهوم التفكير:

لغة: ويعني التفكير في اللغة كما ورد في لسان العرب لابن منظور أنه إعمال العقل في شيء ما، كما ورد في أدبيات اللغة أنه فكر في الأمر، أي أعمل عليه ورتب ما يعلم ليصل إلى ما يجهل.

-اصطلاحا: يرى هشام عيد أن التفكير يمثل إحدى العمليات العقلية العليا التي يشتمل عليها التنظيم العقلي المعرفي وتعتمد إلى حد كبير على قدرة الفرد التامة. (هشام سعيد الحلاق، 2010، ص 10 .)

ويقول إدوارد ديونو أحد أشهر الخبراء في علم التفكير "لا يوجد هناك تعريف واحد مرضي للتفكير أو عند مستوى آخر وتعريف التفكير الذي اعتمده في كتابه: هو التقصي المدروس للخبرة من أجل غرض ما". ويعرف التفكير بوصفه مهارة بأنه "المهارة الفعالة التي تدفع بالذكاء النظري إلى العمل". (معاذ محمد ظافر الحصني، 2017، ص 1)

1-2-تعريف مهارة التفكير:

عرف ويلسون مهارات التفكير بأنها تلك العمليات العقلية التي يقوم بها الأفراد من أجل جمع المعلومات وحفظها أو تخزينها، من خلال إجراءات التحليل والتخطيط والتقويم والوصول إلى الاستنتاجات وصنع القرار. (هشام سعيد الحلاق، 2010)

1-3- مفهوم التفكير الايجابي:

يعرف التفكير الايجابي بأنه "استراتيجيات إيجابية في الشخصية وأنه الميل والرغبة والنزعة لممارسة سلوكيات أو تصرفات تجعل حياة الفرد ناجحة وتقوده إلى أن يكون إنسانا إيجابيا". (منذر يوسف، 2017، ص 22)

ويرى شاهين رسلان أن التفكير الايجابي هو اقتناع بفكرة، وهذا الاقتناع قد يبدأ حادة أو موقف كأن ينجح الطفل في مدرسته فيلقى من التهئة ما يلقى، وبالتالي يستقر في نفسه أنه ناجح، ويوجد هذا الاعتقاد سلوكه في مستقبل حياته) شاهين رسلان، 2013، ص51)

وتعرفه أسماء عدلان هو عملية عقلية لإنتاج وإيجاد الأفكار التي ترتبط بالابتكار والسيطرة الآلية على أخطار الأفكار الهدامة وتقويمها وتوجيهها بطريقة فعالة وايجابية، والسماح للأفكار الايجابية بأن تؤدي إلى التوسع والنمو (أسماء عدلان، 2014، ص13). ومما سبق يعرف التفكير الإيجابي بأنه:

هو نوع من أنواع التفكير يساعد الفرد في الاستثمار بعقله وتوليد الثقة في قدراته، وإنتاج أفكار جديدة باعتباره الأداة الأكثر فاعلية في التعامل مع مختلف المشكلات التي تواجه الفرد سواء في حياته الخاصة أو العملية.

2- أهمية التفكير الايجابي:

يسعى الفرد في حياته إلى أن يعيش حياة تكون مليئة بالنجاح والتفاؤل والسعادة في شتى المجالات، فهو يحاول جاهدا دفع المضار والعقبات على تحقيق رغباته وأهدافه، كما أنه يحاول جاهدا دفع المضار والعقبات عن نفسه والتي تعيقه عن تحقيقها، والفرد بطبيعته يميل إلى ما هو إيجابي ويقوم بتحسين إمكانياته وقدراته، حيث ذكر (السلطاني، 2010) أن الإنسان هو مفكر إيجابي بطبعه فإذا وضع في بيئة ايجابية أنتج أفكار ايجابية، وإذا وضع في بيئة سلبية أثرت عليه وعلى تفكيره وإنتاجه (سليم، 2015، ص43). فالفرد يفعل المواقف فإنه يختار نمط تفكير معين من الممكن أن يكون إيجابي كما أن يكون سلبي، وهو بالتالي يؤثر على حياته بحسب نمط التفكير، ويرى العديد من علماء النفس أن التفكير الايجابي هو عبارة عن مهارات مكسبية أكثر ما هي فطرية، لأن هذا الأخير يظهر في المواقف التي تتطلب نوعا من الذكاء لحل المشكلات والتغلب عليها، وذلك بتدريب العقل على أي طريقة نريد أن نفكر بها، فإذا

فكرنا بإيجابية فإننا نستطيع اكتساب مهارة التفكير الايجابي. ويرى الحجازي (2006) أن أسلوب التفكير الايجابي يسهم في التفسير المتفائل الذي يؤدي إلى التغلب على الصعاب خصوصا في حالات المواقف الصعبة معززا بالثقة وبإمكانيات التعويض، كما يؤدي التفسير المتفائل إلى التخلي عن الأهداف تشير إلى الدلائل الواقعية التي لا تستسلم لليأس، بل تحافظ على الواقعية، ويؤدي أيضا إلى حسن توجيه الذات (النجار والطلاع، 2015، ص4)

وأكد سليجمان أن التفكير الايجابي هو بداية الطريق للنجاح والشعور بالسعادة، فأننا حينما نفكر ايجابيا فإننا في الواقع نبرمج العقل الباطن ليفكر إيجابيا وهذا التفكير يؤدي إلى الأعمال الايجابية في معظم شؤون حياتنا (خليل، 2012، ص2).

ومن هنا ندرك أن أهمية التفكير الايجابي، فالإنسان يستطيع أن يقرر طريقة تفكيره فإذا اختار أن يفكر بإيجابية يستطيع أن يزيل الكثير من المشاعر غير المرغوب فيها والتي ربما تعيقه من تحقيق الأفضل لنفسه.

3- فوائد التفكير الايجابي:

_ عندما تفكر بطريقة ايجابية تتجذب إلينا المواقف الايجابية، والعكس يحدث عندما نفكر بطريقة سلبية فإننا نجذب إلينا المواقف السلبية.

_ إن الشخص الذي يفكر إيجابيا ويعتمد إلى نفسه وينظر نظرة متفائلة يستطيع أن يستهوي ما حوله فعلا، ويطلق قدرات التي تحقق الهدف.

_ يحث التفكير الايجابي عن القيمة والفائدة، وهو تفكير بناء توليدي، وتصدر منه المقترحات الملموسة والعملية حيث يجعل الأشياء تعمل وهدفه هو الفاعلية والبناء.

_ يساعد التفكير الايجابي على اختيار الفرد من قائمة أهدافه حياة المستقبل الأفضل الذي يحقق الأهداف.

_ هو الباعث على استنباط الأفضل، وهو سر الأداء العالي، ويعزز بيئة العمل بالانفتاح والصدق والثقة. (معاذ محمد ظافر الحصني، د س، ص 6، 7)

4- عوامل التفكير الايجابي:

4-1- التنشئة الأسرية والاجتماعية:

فالتربية والتنشئة لها تأثير كبير في تكوين الفرد النفسي والاجتماعي وتوجيه سلوكه توجيهها سويا، فإذا قامت التربية والنشأة على الخوف والتوتر والانفعال والصراع الدائم وينعكس هذا على سلوكه ونمط تفكيره، لذا فإنه لا بد من توفير تربية تحترم الفرد وتتقبل مشاعره واتجاهاته (بركات، 2005، ص 101)

4-1- الثقافة السائدة والنظام الاجتماعي والسياسي السائد:

إن مفاهيم الايجابية وما يرتبط بها من استراتيجيات التفكير ليست قاصرة على ثقافة أو حضارة أو عرف أو دين، إنها توحى بالإمكانيات الهائلة التي يمكن أن يتطور بها أي مجتمع يمكنه أن يعزز لدى أفرادها السلوك الايجابي، فسلوك الأفراد وتفكيرهم يختلف ما بين الأنظمة السياسية الرجعية التي تسعى إلى إشعار مواطنيها بالعجز والضعف، وبين الأنظمة الديمقراطية المتقدمة التي تسعى إلى تطوير شخصيات الأفراد وتحرير أفكارهم من القيود والرجعية. (مصور، 2000، ص 164)

4-3- وسائل الإعلام المختلفة: أثبتت بعض الدراسات أن هناك تأثيرا مباشرا لوسائل الإعلام

المختلفة لاسيما التلفاز والربث الفضائي على سلوك المشاهدين وتفكيرهم، كما وجد تأثيرا ملحوظ المشاهدة التلفازية في مبادئ التفكير الأفراد ومدى تقلبهم وقدرتهم على التكيف مع المعايير الاجتماعية، كما سهولة الوصول إلى المعلومات الغزيرة جدا باستخدام تقنيات في متناول الجميع مثل الشبكة العنكبوتية تؤدي إلى ركون الأفراد إلى هذه الوسائل والتقنيات دون أن يستخدموا تفكيرهم (بركات، 2006، ص 99).

5-مهارات التفكير الإيجابي:

1-5- مهارة الحديث الإيجابي للذات:

ما يصدر عن الإنسان من أقوال وأفعال وهو في الحقيقة ترجمة لما في ذهنه من أفكار عن ذاته وعن حوله وعن الحياة عموماً، وتشكل تلك الأفكار جزءاً ما يتعرض له العقل من مصادر التشكيل الداخلي والخارجي. (سليمان الشمراني، 2002، ص33)

إن الحوار الداخلي الذي يجريه أي شخص مع نفسه له أهمية كبيرة في تعديل سلوكه وتوجيه ذاته نحو حل المشكلات، ويشير كل من برودريك ونتالي إلى أن حديث الذات يستخدم كأداة للتوجيه الذاتي في حل المشكلات المعرفية.

2-5- مهارة التخيل الإيجابي:

يعد التخيل عملية عقلية عليا ونشاط فكري هام وهو المحرك الأساسي لكل نشاطات العملية الإبداعية الابتكارية سواء أكان ذلك علمياً أو فلسفياً، وهو من موضوعات علم النفس المعرفي الأكثر غموضاً لاحتوائه على مفاهيم غامضة.

ويشير ثائر غازي إلى أن تطبيق مهارة التخيل تتمثل في استخدام الخيال والصورة العقلية لتوسيع المدرك، واستخدام الحواس الخمس للمساعدة على التصور وتوليد أكبر عدد من الأفكار. (يوسف محيلان، سلامة عجاج، 2013، ص66).

3-5- مهارات التوقع الإيجابي:

إن ما نتوقعه أن يحدث يصبح سبباً للتفكير ما توقعته، ويعرف ستال ارد بول (2008) التوقع بأنه "الشعور بالتصميم والمثابرة، والرغبة الصادقة في المحاولة والنجاح، وتعزيز الانجاز بشكل ايجابي.

ويذكر سيد محمد خير الله (2008) أن التفكير الايجابي هو استعداد شخصي للتوقع الايجابي للأحداث، وهو نظرة أمل نحو المستقبل تجعل الفرد يتوهج أكثر وينتظر حدوث الخير ويقوده إلى النجاح.

وإن ما نعتقه سيتحول إلى حقيقة عندما نمحه مشاعرنا، وكلما اشتدت قوة اعتقادنا وارتفعت العاطفة التي تطبقها إليه، يتعاضم بذلك تأثير الاعتقاد على السلوك وعلى كل شيء يحدث لنا، ويظل الأشخاص الناجحون والسعداء محتفظين على الدوام باتجاه نفسي من التوقع الذاتي الايجابي. (أسامة عمر إبراهيم بن شعبان، 2016، ص617)

5-4- مهارة القيادة الذاتية للتفكير:

إن الأفراد يمتلكون الحرية والقدرة الكاملة على اختيار طريقة تفكيرهم وتتبع القيادة الذاتية للتفكير من اكتشاف الفرد لجوانب القوة التي لديه، وتوظيف واستخدام الأساليب والأنشطة لإدارتها والتي تجعله أكثر تحكما وبصورة إرادية في اتجاهات ومسارات تفكيره.

ويستطيع الأفراد تطبيق القيادة الذاتية للتفكير برصد وإدارة أنشطتهم العقلية والتحكم فيها والاستعانة بعمليات التحدث الذاتي والتخيل الايجابي والذين لهما دور كبير في استحضار الصيغ اللفظية المناسبة التي توجه تفكير الفرد وتقوده للعمل في تنظيمات وتخطيطات محددة. (أمانى محمد سعد الدين الموجي، د س، ص12).

6- نظريات التفكير الايجابي:

6-1- نظرية ألبرت أليس:

اعتمدت هذه النظرية على منطقية تقضي بان الناس يتحكمون في أقدارهم به يحملون من قيم ومعتقدات ويتصرفون بموجبها مفترضا أنهم يصبحون مضطرين لأنهم حيوانات مفكرة يتصرفون على نحو غير مميز طبقا لأفكار زائفة. (فايد، 2001، ص354)

ومن جانب نفسي حيث يتأثر بأفكار تأثيرا بالغا فيما يتعلق بأفكار غير معقولة تقود إلى الحوار والحديث الداخلي الانهزامي والذي يتكون من عبارات الذاتية السلبية. (أبو زيد، 2003، ص237،247)

ويرى أليس أن هناك ترابط بين العاطفة (المشاعر والعقل) والتفكير والسلوك ويركز على أن البشر يفكرون ويتصرفون بشكل متزامن وهم نادرا ما يشعرون بدون أن يفكروا، لأن المشاعر تستثار عن طريق إدراك موقف معين كما يقول عندما ينفعل الإنسان فإنه يفكر ويتصرف وحين يتصرف فإنه يفكر وينفعل وحين يفكر فإنه ينفعل ويتصرف وهناك العديد من الافتراضات النظرية التي وضعها أليس لوصف طبيعة الإنسان منها:

1- الإنسان كائن عاقل متفرد في كونه إيجابيا وغير سلبي، وهو حين يفكر يتصرف.

2- يجب مهاجمة الأفكار والانفعالات السلبية والمهددة للذات عن طريق إعادة تنظيم الأدوار والتفكير بدرجة يصبح معها الفرد منطقيا وإيجابيا.

وقد أشار أليس إلى أن الإنسان يمتلك ميولا غريزية طبيعية تجاه العادات والمتعة والحرية والمزاح المقترنة بالتفكير الايجابي وأن الإنسان لديه ميولا قوية على أن جميع أموره تسير بشكل أفضل أنه جهز ليدين أو يلوم نفسه والآخرين والعالم عندما لا يحصل على ما يريد وكذلك فإن الإنسان يصل بفكرة بطريقة إنسانية (عاطفية) حول حياته حتى يتعلم وبعد جهد جهيد أن يفكر بطريقة إيجابية.

لذا صاغ مثلا نظريا للشخصية الايجابية ينطوي على مفاهيم عدة هي:

■ الاستعدادات البيولوجية:

فلإنسان يولد ولديه استعداد ليكون منطقيا مثلا لذاته محققا لها. كما يقول روجرز وماسلو اللذان أشارا إلى أن الإنسان يولد وهو يتمتع بميول قوية لتطويع نفسه وتحقيق ذاته ولكن لديه

أيضا استعداد قوي ليكون غير منطقي وسلبي في تفكيره وهذا ما يسبب تهديدا للذات ومن جهة ثانية يفكر الناس بسهولة ويفكرون حول تفكيرهم بنفسه.

■ التأثير الحضاري:

يميل الناس فطريا لأن يخضعوا للتأثير وخاصة من جانب البيئة الثقافية للفرد ومحيطه الاجتماعي وعلى الرغم من الاختلاف بين الأفراد في هذا التأثير فالبشر يتعرضون لعدم منطقية التفكير بالخضوع لتعليم الأسرة وتوجيهات المجتمع وعاداته.

■ قوة التفكير الايجابي:

إن التغيير الجوهرى في الجوانب المعرفية هو الأساس في إحداث تغييرات مهمة في الجوانب الانفعالية والسلوك فلن يؤدي إلى تغييرات جوهرية في التفكير، أو الجوانب المعرفية لأن الإنسان يتصف بالتفكير والحوار الذاتي الذي يميزه عن غيره من الكائنات ومن هنا يستعمل الإنسان التفكير الايجابي لتغيير الأفكار السلبية حتى يتم احداث التغيير العملي في شخصية الفرد. (عبد الله، 2012، ص166)

6-2- نظرية ارون بيك:

ظهرت هذه النظرية على يد (ارون بيك) على حقيقة مؤداها أن لكل فرد أفكارا وتوقعات ومعاني وافتراسات عن الذات وعن الآخرين وعن العالم المحيط به، وهي تشكل في مجملها الفلسفة الأساسية للشخص في الحياة.

ويركز Beak على دور العمليات العقلية بالنسبة للدوافع والانفعالات والسلوك، حيث تشذ الاستجابات الانفعالية والسلوكية الخاصة بشكل ما عن طريق كيفية إدراكه وتفسيره، والمعنى الذي يعطيه لحدث ما، وبذلك فإن الكثير من الاستجابات الوجدانية والسلوكية والاضطرابات النفسية تعتمد إلى حد بعيد على معتقدات فكرية خاطئة يبنها الفرد عن نفسه وعن العالم

المحيط به، ومن ثم يجب أن تعتمد على سياسة لتغيير هذه الأفكار السلبية بأخرى إيجابية عن طريق إعادة تشكيل مدركاته حتى يتيسر له التغيير في سلوكه. (أبو سعد، 2012، ص143)

إن التفكير الايجابي يساعد على إعادة صياغة المشكلة، فالمشكلة إذا لم يتحرك الفرد لحلها تبقى داخل نفسه حتى ينطلق هو إلى الآخرين لحلها، مما يتيح الفرصة لتعديل هذه الأفكار واستبدالها وتقديم الأسلوب الأنسب لتصحيح نمط التفكير بشكل أكثر واقعية وإيجابية. (العزیز، أبو سعد، 2009، ص70)

6-3- نظرية سيلجمان وآخرون:

وتبعاً لسيلجمان يرى صاحب هذه النظرية سيلجمان وآخرون كل من التفاوض والتشاور هما أسلوبان للتفكير وفي تفسير الواقع والأحداث، طريقة تفسيرنا للواقع لا تقتصر على مجابهة حالة من النجاح أو الفشل، بل هي تتوقف على الفكرة التي تكونها عن قيمة العامة التي نعطيها لأنفسنا ولمكانتنا بالحياة ويمكن أن نتعلم التفاوض أو التشاور بناء على خبرتنا ونمط تنشئتنا، بما يتصف به من حب ورعاية و تشجيع وتعزيز ومكانة، أو إحاطة وزجر وإهمال وحط من القدر، حيث أن هذا الأسلوب التفاوضي أو التشاؤمي في التفكير المتعلم فإنه يمكن إعادة تعلمه واستبداله من خلال أساليب تدريبية علاجية. (العززي، 2007، ص8)

وقد أشار سليجمان عام (1991) أن الأفراد يملكون الحرية والمقدرة الكاملة في اختيار طريقة تفكيرهم، كما أكد ذلك كل من (والتون ولولر، مانز، سيم) الذي يؤدي إلى أن الفرد يكشف جوانب القوة لديه ويستعمل أساليب وأنشطة موجهة لإدراكها والتي تجعله أكثر تحكما بصورة إرادية في اتجاهات ومسارات تفكيره. (العززي، 2007، ص8)

وقد أشار سليجمان عام (2002) إلى أبعاد التفكير الايجابي التي تتضمن التوقعات الايجابية نحو المستقبل، تلك التوقعات البناءة التي تهدف إلى تحقيق مكاسب في مختلف جوانب حياة الشخص الاجتماعية والمهنية في المستقبل والمشاعر الايجابية من حيث تمتع

الشخص بالانفعالات التي تتمحور حول التعاطف والسعادة والطمأنينة في العلاقات الشخصية والاجتماعية مع الآخرين ومفهوم الذات الايجابي ونظرة الفرد الايجابية نحو ما يمتلكه من أفكار وقوى ومعتقدات وقدرات متنوعة والرضا عن الحياة.

6-4- نظرية البناء والتوسع في الانفعالات الايجابية:

وضعت هذه النظرية (fredricksom، 1998) حيث تطرح الرأي القائل بأن الانفعالات الايجابية تقوم بتوسعة نطاق التفكير، فعل الأنبي عند الناس كما تبني مواردهم الشخصية المستدامة لذا فإن الانفعالات الايجابية غانية وذات طبيعة توسعية عامة توسع الانفعالات الايجابية مجال الرؤية والخيار والقرار وبدائل السلوك فالاهتمام والميل بما هو انفعال ايجابي يحرص على الاستكشاف والانفتاح على معطيات جديدة وتجارب متكاثرة مما يوسع على المدى الذات وكامل توسع نطاق التفكير- الفعل أدى إلى بناء موارد شخصية أكثر دوما موارد المهارات الحياتية مختلفة أو موارد علاقات اجتماعية أو فكرية (توسيع المدارك والمعلومات) تحسين الوعي والاستبحار النفسي وإدارة الذات وكلها مواد مستدامة على وجه العموم ومن خلال خبرات الانفعالات الايجابية يحول الناس ذواتهم بحيث يصبحون أكثر إبداعا ومعرفة ومرونة استيعابية واندماجا اجتماعيا وصحة فردية.

وقد بين أن الممارسة أن الناس ذوي الأفكار الايجابية والمرونة الاستيعابية هم خيرا في توظيف الانفعالات الايجابية لإبطال السلبية (الحجازي، 2012، ص275) إذ أن التفكير الايجابي من خلال السعي والحماس الذي يمتلكه المفكر يطلقان أساسا الانفعالات الايجابية إذ أن السعادة لا تنمو من مجرد الخبرة السلبية المتلقية بقدر ما تنمو من الانخراط في الأنشطة ذات قيمة والتقدم نحو الأهداف الذاتية أو الجماعية.

خلاصة:

من خلال ما سبق تناوله يمكن القول إن التفكير الايجابي له أثر كبير في حياة أي شخص وأنه لا يمكن للتفكير الايجابي أن يكون إلا من خلال دوافع الفرد الذاتية لتحقيق أهداف سليمة، ولكي يعيش الفرد في حياته بكل ثقة ومستقبل واضح الأهداف يجب عليه التمسك بسلاح الايجابية في مواجهة الصعوبات والتحديات التي يواجهها في حياته العملية أو الخاصة.

الفصل الثالث: جودة الحياة الوظيفية

تمهيد

1- تحديد المفاهيم

1-1 جودة الحياة الوظيفية

2-1 مفهوم جودة الحياة الوظيفية

2- الخلفية التاريخية لجودة الحياة الوظيفية

3- أهمية جودة الحياة الوظيفية

4- أهداف جودة الحياة الوظيفية

5- عناصر جودة الحياة الوظيفية

6- أبعاد جودة الحياة الوظيفية

7- صعوبات وعوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية

خلاصة

تمهيد:

تعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري وبالتالي على أداء المؤسسة، فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مميزة يكون لديهم أداء عالي، ولديهم القدرة على مساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وفي المقابل المؤسسات التي تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المؤسسات من خلال توفير برامج جودة حياة وظيفية تتسم بالجودة والفاعلية للعاملين فإنها تملك الأدوات القادرة على تحقيق الميزة التنافسية، ومستوى عالي من الإنتاج. وفي هذا الفصل سيقدم إطاراً نظرياً حسب الأدبيات المرجعية لجودة الحياة الوظيفية من حيث المفهوم والأبعاد والخصائص، والأهمية والأهداف ومعوقات التطبيق.

1- تحديد المفاهيم:

1-1- جودة الحياة الوظيفية:

لا ريب في أن الكائن البشري لا تتحصر مقومات حياته في تأمين الحاجات الأساسية والضرورية لبقائه بل تتعدى ذلك إلى ما يشمل كل ما يحسن جودة الحياة للفرد بشكل عام، ويتجلى ذلك بالأساس في قياس، فهم وبناء مكامن القوة لدى الإنسانية وصولاً إلى توجيه الأفراد والجماعات والمجتمعات نحو السبيل الأفضل، هو الحياة المتوازنة والجيدة بالتركيز على التمكين الشخصي وحسن الحال الذاتي في الحياة، وتختلف وجهات النظر حول مفهوم جودة الحياة وفقاً لذات الشخص، أي يدركها الشخص وفقاً للمتغيرات البيئية التي تحيط به والإمكانات المادية والمعنوية، ولذلك يمكن أن نعتبره مفهوماً نسبياً يختلف من إنسان إلى آخر وقد أصبح موضوع جودة الحياة الوظيفية في السنوات الأخيرة موضوع اهتمام العديد من البحوث والدراسات.

لكن قبل التطرق إلى مفهوم جودة الحياة الوظيفية كان لزاماً علينا التطرق إلى مفهوم عام أكثر شمولية من ذلك وهو جودة الحياة، يعد تعريف هذه الأخيرة من المهام الصعبة لما تحمله من جوانب متعددة ومتفاعلة ومن بين العلوم التي اهتمت بجودة الحياة عم النفس وعلم الاجتماع، حيث تبنى كل منهما هذا المفهوم في مختلف التخصصات النظرية منها والتطبيقية.

-لغة:

الجودة أصلها من فعل جاد، يجود، وجودة، أي صار جيداً وهو ضد الرديء، وجود الشيء أي حسنه وجعله جيداً. (ابن منظور أبي الفضل جمال الدين محمد، 1956، ص135)

--اصطلاحاً:

الجودة هي انعكاس للمستوى النفسي والنوعي، وأن ما بلغه الإنسان اليوم من مقومات الرقي والتحضر، تعكس بلا شك مستوى معيناً من جودة الحياة، ويصد بجودة الحياة بشكل عام جودة

الخصائص للإنسان من حيث تكوينه الجسمي والنفسي والمعرفي ودرجة توافقه مع ذاته ومع الآخرين وتكوينه الاجتماعي والأخلاقي، حيث توارثت المفاهيم التي تضم جودة الحياة لتشمل عدة مفاهيم متشابهة كالسعادة، والرضا عن الحياة والحياة الجيدة والرضا الذاتي. (شيخي مريم، 2014، ص71)

1-2- مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يطلق على جودة الحياة الوظيفية مفهوم "إنسانية بيئة العمل" لأنها مفهوم شامل لجميع المشكلات الإنسانية في بيئة العمل مع مراعاة حقوق العاملين الدستورية والمتمثلة في الحفاظ على حقوق وكرامة العاملين، وتوافر مناخ العمل الجيد لهم وإعطائهم الفرصة للتعبير عن آرائهم وتحقيق العدالة والمساواة فيما بينهم، وتحقيق التوازن والتوافق بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية للعاملين، ومن خلال مرونة جداول وساعات العمل وخفض الضغوط وتطوير مهاراتهم، بحيث تشبع احتياجاتهم وترفع من أداء منظماتهم، وهذا يخلق لديهم نوعاً من الاستقرار في الوظيفة وقدرة على الإبداع والابتكار وتحمل المسؤولية. (عبد الوهاب بن سباب بن شيملان، 2019، ص219)

ولقد تعددت تعاريف والمفاهيم لجودة الحياة الوظيفية حسب وجهة نظر العلماء والباحثين في هذا المجال، وجاء ذلك على النحو التالي:

يرى (Haulouic) حسب زاهر وآخرون أن جودة الحياة الوظيفية "أنها بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد يشتمل على الأمن والسلامة في العمل، وأنظمة مكافأة الأفضل، وأجر عادل ومنصف، ومجموعات عمل مشاركة ومتعاونة وفرص أفضل للنمو. (زاهر وآخرون، 2013، ص67-86)

وقد عرفها راضي جودة حياة العمل بأنها "توفر العناصر الأساسية المؤثرة في بناء التطورات التنظيمية وتقاس من خلال الرضا الوظيفي، والضمان الوظيفي والالتزام التنظيمي والاستقلالية، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والقدرة على تحقيق الأداء. (راضي، 2008، ص64)

أما جاد الرب سيد محمد فعرفها "بأنها مجموعة العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (جاد الرب سيد محمد، 1999، ص9)

ويقول سالم المؤيد أنها "عبارة عن الصفات أو الجوانب الإيجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون.

من خلال التعاريف السابقة نصيغ التعريف الإجرائي التالي:

- أن مفهوم الجودة الحياة الوظيفية تتمحور حول الأنشطة والجهود التي تبذلها المؤسسة من أجل إيجاد بيئة عمل مناسبة تستهدف العاملين من أجل الوصول إلى كسب رضا العاملين مما يؤثر إيجابا على إنتاجية وأداء المؤسسة ككل.

2- الخلفية التاريخي لجودة الحياة الوظيفية:

ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليوأكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وليحقق من حالة التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفا من الاستغناء عنهم، أو تخفيضا لمعدلات أجورهم، بجان حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا المهني المؤثر على التزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال.

وفي إطار استعراض ما كتب عن نشأة وتطور مفهوم جودة الحياة الوظيفية يمكن تقسيم المراحل الزمنية التي مر بها هذا المفهوم إلى ثلاث محطات رئيسية نوردتها كما يلي:

المرحلة 1:

ذكر مصطلح جودة الحياة الوظيفية لأول مرة في نهاية الستينات من القرن الماضي وذلك للتأكد على جودة الحياة في العمل كما أسلفنا سابقا، وكان التركيز الأساسي على هذا المفهوم خلال الفترة من 1969-1974 في الو.م. أ ينصب على أثر التوظيف على صحة العامل والتعرف على الطرق التي تحسن من أداء الفرد أثناء العمل.

وفي ذات السياق فإن ظهور مفهوم جودة الحياة الوظيفية في نهاية الستينات وبداية السبعينات كان نتيجة لزيادة السلوكيات السلبية في بيئات العمل الأمريكية مثل زيادة معدلات الغياب.

وكانت نتيجة كل هذا الزخم العمالي، الإداري، القانوني والفكري هو ظهور مصطلح جودة الحياة الوظيفية لأول مرة سنة (1972) في مؤتمر علاقات العمل الدولي الذي عقد في الو.م. أ حيث نال هذا المصطلح اهتماما كبيرا بعدما بادرت شركة "جينيرال موتورز" الأمريكية بأحد مصانعها، وكان بذلك أولى بدايات تطبيق هذه البرامج فيما بعد من طرف باقي فروعها.

18 الباقية.

المرحلة 2:

في أواخر السبعينات من القرن الماضي تددت برامج جودة الحياة الوظيفية وانخفض الاهتمام بها وكان ذلك راجعا بالأساس إلى زيادة معدلات التضخم وأزمة الطاقة التي فرضت تكاليف باهظة على الشركات الأمريكية بالإضافة إلى المنافسة الخارجية وخاصة اليابانية، فزاد الاهتمام بالجانب المالي من خلال الاندماجات الكثيرة على حساب جانب الحياة الوظيفية للعمال وكل ذلك جعل برامج جودة الحياة الوظيفية تأتي في المرتبة الثانية في سلم اهتمامات المسؤولين، لكن لم يتم الاستغناء عن هذه البرامج بصفة نهائية كون أن بعض المصانع أبتقت عليها بما في ذلك أول فرع من شركة "جنرال موتورز" وما تم ملاحظته خلال هذه الفترة

العصبية في تاريخ الاقتصاد الأمريكي أن المصانع التي أبقت على تلك البرامج قد حبت مكاسب كبيرة مقارنة بالمصانع الأخرى وكمثال على ذلك فإن فرع الشركة قد حقق مؤشرات هامة منها:

_ انخفاض نسبة الغياب من (7.25%) سنة (1971) إلى (1.5) سنة (1981).

_ انخفاض شكاوى العملاء من (2000) شكوى سنويا إلى (32) شكوى سنويا خلال فترة محددة سابقا.

ويشير سيد محمد جاد الرب في هذا الصدد إلى أن:

"برامج جودة الحياة الوظيفية تتوقف على كفاءة النظام الاقتصادي سواء على المستوى المحلي أو الدولي، وبالتالي على كفاءة الأداء الاقتصادي للمنظمة، كما أن فعالية هذه البرامج تساعد على تحقيق معدلات نمو أكبر في الأداء الاقتصادي للمنظمة، ومن ثم يمكن القول أن جودة الحياة الوظيفية هي سبب ونتيجة في آن واحد للكفاءة الاقتصادية والتنظيمية" (جاد الرب سيد محمد، 2008، ص323)

المرحلة 3:

شهدت نهاية الثمانينات وبداية التسعينات من القرن الماضي إعادة الاهتمام ببرامج جودة الحياة الوظيفية وذلك راجع إلى:

- ضعف الموقف التنافسي للشركات الأمريكية على المستوى الدولي خاصة أمام الشركات اليابانية

- التأكد من أن ولاء والتزام العاملين في أمريكا انخفض بكثير من غيره في باقي المنظمات عبر العالم.

- زيادة عبء القوانين الفدرالية.

كما أن برامج جودة الحياة الوظيفية في و.م.أ كانت استجابة لنجاح الأنظمة الإدارية في اليابان وبعض دول أوروبا وقد ركزت برامج جودة الحياة الوظيفية في هذه الفترة سواء على مستوى المنظمات الصغيرة أو الكبيرة على العلاقة بين برامج جودة الحياة الوظيفية وإنتاجية العاملين، ومن ناحية أخرى فإن التطور الذي حدث في مجهودات جودة الحياة الوظيفية يمكن إرجاعه كذلك إلى النتائج السلبية لتخفيض العمالة في بعض الشركات العالمية كاتجاه لترشيد التكاليف وكمصدر للميزة التنافسية، وقد أدى ذلك إلى زيادة الأشياء في حالة القلق والإحباط لدى العاملين. (جاد الرب سيد محمد، 2008، ص324)

واستناداً لما سبق فإن الدكتور سيد محمد جاد الرب يرى أن "جودة الحياة الوظيفية برزت كقضية إدارية في بداية التسعينات وهي تحتاج إلى الكثير من البحوث والدراسات لفك الغموض الذي يحيط بها، ولذلك تنوعت البرامج والمجهودات التي قامت بها المنظمات على اختلاف مواضيع نشاطها من أجل توسيع تطبيق هذا المفهوم."

3- أهمية جودة الحياة الوظيفية:

ترجع أهمية برامج نوعية حياة العمل بأنها تمثل البذرة الأساسية لنجاح الكثير من المنظمات، وذلك لما يدر عليها من زيادة بالإنتاجية، وفي الوقت نفسه تحقيق آمال العاملين من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم جميعاً بالعمل.

وقد ذكر ماضي بأن هناك تأثيرات إيجابية بناءة لتوافر وتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومن أهمها ما يلي:

_ تقليل صراعات العمل بين العاملين والإدارة وذلك يخلف بيئة عمل أكثر إنتاجية، وحل جميع المظالم وتهيئة مناخ جيد للعمل يساعد في حل المشكلات.

_ مشاركة واسعة من القوة المؤثرة في أعضاء العمل بالعديد من الأفكار الجيدة والبناءة التي تساعد في عملية تحسين الأبعاد الخاصة بعمليات التصنيع وظروف العمل.

_ زيادة الطمأنينة والولاء والانتماء لدى العاملين والموازنة بين أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة بشكل عام.

_ تحسين العلاقات الإنسانية في المؤسسة ودعمها.

_ انخفاض معدل غياب العاملين في المؤسسة.

_ زيادة الفعالية والكفاءة التنظيمية داخل المؤسسة.

_ استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المؤسسة. (ماضي، 2014، ص67)

فيما يرى "الهيبي" بأن نوعية حياة العمل تكتسب أهميتها لكونها إستراتيجية متكاملة يمكن أن تقود المنظمة إلى النتائج الآتية:

- التفوق الواضح للموظفين في الجوانب الإدارية حال تعرض المؤسسة لمشاكل قد تعرقل نشاطها وتعطل برامجها.

_ الاحتفاظ بنوعيات من الموارد البشرية ذات كفاءة ومهارة ومعرفة.

_ فرصة للنمو والتطور حيث إن استقرار الموارد البشرية يمكن أن يسهم في تحقيق ذلك (الهيبي، 2005)

وترى الباحثة أن لجودة حياة العمل أهمية كبيرة في تطوير وتعزيز أداء المنظمة بشكل عام، والتركيز على تنمية دور المورد البشري بشكل خاص بصفته المورد الأساسي ومحور العملية الإنتاجية داخلها ومن خلال توفير بيئة العمل مناسبة وملائمة على الصعيد المادي أو المعنوي، لمواجهة التحديات في البيئة الداخلية والخارجية التي تعصف بمستقبل المؤسسة.

4- أهداف جودة حياة العمل:

من الأهمية يمكن القول بأن لزيادة الكفاءة التنظيمية والفاعلية داخل المنظمة لابد من أن تكون أهداف جودة حياة العمل نابعة من الأهداف الرئيسية للمنظمة شكل عام، مما يسهم في تعزيز قدرة المنظمة وتحقيق مستويات أفضل للأداء، ومن هنا تستعرض الباحثة بعض من هذه الأهداف حسب وجهة نظر الباحثين في هذا المجال، فقد بين السالم (2009)، أن أبرز الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية من خلال برامج تطوير جودة حياة بيئة العمل ما يأتي:

_ جعل بيئة العمل مصدر جذب العاملين الجيدين، والمساعدة على زيادة انتماء العاملين إلى المنظمة، وعدم الهجرة إلى المنظمات الأخرى.

_ زيادة انتماء العاملين، وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم، وتقليل عدد الحوادث وحجمها ونوعها إلى أدنى مستوى ممكن.

_ المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.

ويضيف المغربي ما يأتي:

_ زيادة ثقة العاملين.

_ المشاركة في حل المشكلات.

_ زيادة الرضا الوظيفي.

_ زيادة الفعالية التنظيمية.

_ الإسهام في توفير قوة عمل أكثر مرونة، وولاء ودافعية.

ولقد حدد العارف أهداف الموظفين من تطبيق جودة حياة العمل فيما يأتي:

_ تقلد وظائف تتناسب مع مؤهلات العلمية والعملية وتنمية ومواكبة الخبرات والقدرات للموظفين.

_ الاستفادة من فرص الترقية والتدرج الوظيفي بما يحقق ذات.

_ الحصول على مستوى مناسب من الأجور والعلاوات.

_ إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية والأمنية والاجتماعية، وحاجات المكانة والتقدير وتحقيق الذات.

وإجمالاً يمكن القول إن فاعلية جودة الحياة الوظيفية تساهم في زيادة فاعلية المنظمة ككل والعكس صحيح. (المعربي، عبد الحميد، 2004، ص6)

5- عناصر جودة الحياة الوظيفية:

تتضمن عناصر الحياة الوظيفية أبعاد ومعاني مختلفة، طبقاً لاختلاف طبيعة العمل والباحثين معاً، حيث تتفاوت أهمية وألوية كل عنصر من هذه العناصر طبقاً لحاجة هؤلاء العاملين وملاءمتها لظروفهم من ناحية، وما هي العناصر التي يركز عليها الباحثين في دراساتهم المتعددة، طبقاً لذلك نجد تعدد المفاهيم وعناصر الحياة الوظيفية، وستتناول الباحثة بعضاً من هذه الآراء والتعريفات التي كتبت حول ناصر الحياة الوظيفية كالتالي:

_ ذكر (waltsn) بأنها تمثل كل العناصر التالية: عدالة الأجر، والتعويض، ظروف العمل صحية وآمنة، الفرص المتاحة لتنمية وتطوير القدرات البشرية، الفرص المستقبلية للنمو والأمان الوظيفي الحقوق والدستورية للعاملين، التكفل الاجتماعي، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، والمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للمنظمة.

_ ذكر الشنطي (2016): أن عناصر الحياة الوظيفية تتمثل في المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة، الاستقرار والأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت، التوازن بين الحياة والعمل، وظروف العمل المادية.

_ رأى أبو شمالة (2018) أن عناصر جودة الحياة الوظيفية تتمثل في ظروف العمل المادية، العوامل الوظيفية، عوامل مالية، عوامل الصحية والسلامة المهنية. (أبو شمالة، ناصر، 2018، ص14)

6- أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

اختلف العلماء والباحثون في تحديد أبعاد وعناصر جودة الحياة الوظيفية، حيث وجد كل من "سيكارني" و"إفانسفيشت" أن جودة الحياة الوظيفية تتكون من خلال توفر العديد من العوامل:

- التعويضات العادلة والكافية.
- الظروف صحية وأمنة.
- فرص تطوير القدرات البشرية.
- الأمن الوظيفي.
- مرونة المهام الوظيفية وجداول العمل.
- الانتباه لعملية التصميم الوظيفي.
- مخطط سير العمل وتطوير فرق العمل الفعالة. (أسامة زياد يوسف البليسي، 2013، ص8)

واعتمد "كوهن" وباحثون آخرون على عناصر جديدة في توصيف جودة الحياة الوظيفية تشمل المشاركة في المكاسب، فيما قسم كل من "بادالا وسوريا نارايانا" أبعاد الجودة لحياة الوظيفية بطريقة أخرى تتضمن:

- رفاهية العاملين.

- دعم الموظفين.
- البيئة الصحية والأمنة.
- المشاركة في اتخاذ القرارات.
- دوائر الجودة.
- التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية (بوديسة محمد، 2015، ص42).


7- صعوبات تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

في التحصيل على حساب العنصر البشري يفترض تطبيق جودة الحياة الوظيفية صعوبات كثيرة في ظل اقتصاد السوق والبحث عن الزيادة وقد عدد البليسي ثلاثة من عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية هي:

- موقف الإدارة السلبي من إضفاء المناخ الديمقراطي في مكان العمل ومنح العاملين فرصة التعبير عن آرائهم.
- موقف الاتحادات والنقابات العمالية من أن برامج تحسين وتطوير جودة الحياة الوظيفية هدفها فقط الربحية من دفع العوائد ربحية العاملين.
- خشية الإدارات العليا من التكلفة المالية العالية لبرامج تحسين وتطوير جودة الحياة الوظيفية دون وجود مناخ ضمان لنجاح هذه البرامج (البليسي أسامة، 2013، ص14)

خلاصة:

من خلال ما سبق نستنتج ان جودة الحياة الوظيفية اصبحت ذات معنى جلي وهي من اهم العوامل التي تساهم في تحقيق وتعزيز للبرامج التي من شأنها إذا تم تطبيقها في المنظمات سيكون لها تأثير ايجابي على سلوك الموظفين، وكذلك مدى اهميتها وما تمثله بالنسبة للموظفين والمنظمات التي تسعى الى التقدم والتميز. فجودة الحياة الوظيفية تعتبر من المفاهيم الحديثة التي ترقى بالعنصر البشري الى مستويات أعلى من التقدير والاحترام. وذلك من خلال الاهتمام به والعمل على توفير كل سبل الراحة النفسية والجسدية له، مما يزيد لديه الاحساس بالولاء والانتماء لمنظمتهم، وهذا ما يجعله يكرس كل امكانياته لخدمتها والتضحية من اجل تقدمها وازدهارها.



الإطار
الميداني

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية.

تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية

1-1- اهداف الدراسة الاستطلاعية

1-2- مجالات الدراسة الاستطلاعية

1-3- عينة الدراسة الاستطلاعية

2- الدراسة الاساسية

2-1- مجالات الدراسة الاساسية

2-2- عينة الدراسة الاساسية

2-3- المنهج المستخدم

2-4- ادوات جمع البيانات

2-5- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

2-5- الاساليب الاحصائية

خلاصة

تمهيد

يعد الإطار المنهجي من أهم الأسس التي تقوم عليها الدراسة الميدانية فهو عبارة عن مؤشر للباحثة والذي يمكنها من التعرف الجيد على المؤسسة محل الدراسة، فمن خلاله تسعى إلى معرفة الحقائق العلمية المطبقة في الواقع المدروس من خلال الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية، انطلاقاً من تحديد مجتمع الدراسة والمجال الزمني والمكاني والمنهج المستخدم وادوات جمع البيانات. وعليه يأتي هذا الفصل الميداني استكمالاً للدراسة النظرية التي حاولت الباحثة من خلاله الكشف عن العلاقة بين مهارات التفكير الايجابي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الادارة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بالمسيلة.

1-الدراسة الاستطلاعية

تعد الدراسة الاستطلاعية من اهم الخطوات التي يمر بها البحث العلمي، فهي تمثل المرحلة التحضيرية للدراسة الميدانية حيث نتمكن من خلالها من التعرف على المؤسسة التي تجرى فيها الميدانية وكذلك تساعدنا على الكشف والتعرف على طريقة سير الاعمال فيها.

1-1-اهداف الدراسة الاستطلاعية

ان الهدف من هذه الدراسة يتمثل فيما يلي:

- التعرف على مجتمع البحث
- تحديد اداة جمع البيانات
- تحديد الفرضيات التي تم التطرق اليها
- الكشف عن بعض الصعوبات التي يمكن ان يواجهها الباحث وبالتالي يمكن تجاوزها

1-2- مجالات الدراسة الاستطلاعية

أ-المجال المكاني للدراسة: لقد تم اجراء الدراسة الاستطلاعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة وتحديدًا بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

ب- المجال الزمني للدراسة: لقد تم اجراء الدراسة الاستطلاعية خلال شهر مارس من السنة الجامعية 2020/2019 والتي قامت فيها الباحثة بعدة زيارات لكلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

1-3- عينة الدراسة الاستطلاعية: تمثلت عينة الدراسة الاستطلاعية في بعض موظفي ادارة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والذي قدر عددهم ب 30 موظفا اداريا.

2- الدراسة الاساسية

ان تحديد عينة الدراسة الاساسية هو أكثر اهمية، حيث انه يساعد في تشكيل الاسلوب العلمي الامثل للدراسة وحصره مجتمع متغير ويعبر عن المجتمع الكلي. وتقدر عينة هذا البحث ب 100 موظف اداري.

2-1- مجالات الدراسة الأساسية:

أ-المجال المكاني: تم اجراء الدراسة الميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة وتحديدًا بإدارة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، بالإضافة الى كلية الاقتصاد وكلية الادب. ولقد قمنا بتوسعة مجتمع الدراسة الى كلية الاقتصاد وكلية الادب بسبب عدم اكتمال العينة في كلية العلم الانسانية والاجتماعية.

ب- المجال الزمني: تمثلت المدة الزمنية لإجراء الدراسة الميدانية في المدة الزمنية من 8 مارس الى 15 أبريل من السنة الجامعية 2020/2019.

2-2-عينة الدراسة الأساسية:

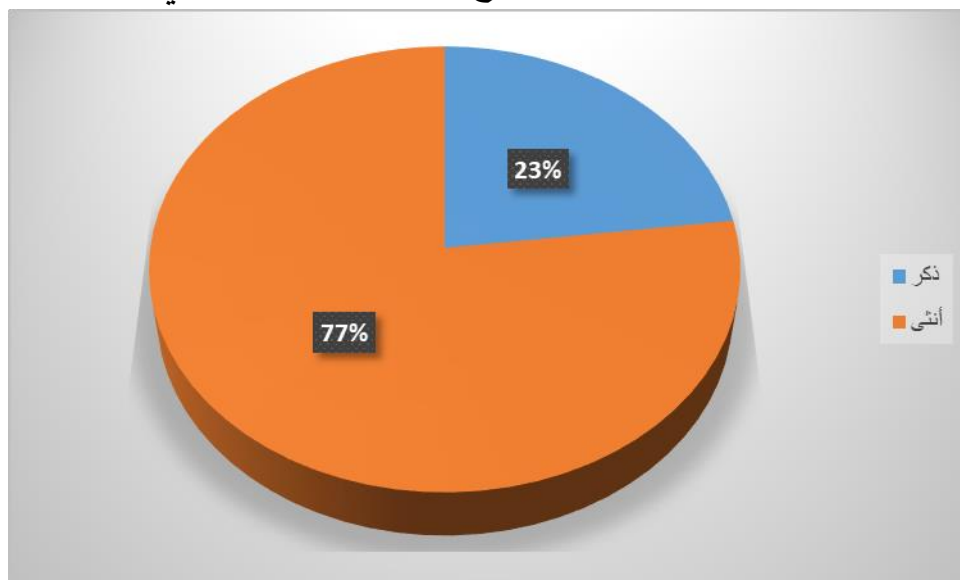
ان عينة الدراسة الاساسية تشكل الدعامة الاساسية لاستفتاء المعلومات والمعطيات من الواقع. أ-مجتمع الدراسة: تمثل في العدد الكلي لموظفي ادارة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والمكون عددهم من 62 موظفا، بالإضافة الي كليتي الاقتصاد، وكذلك كلية الآداب. ب-نوع العينة:

تمثلت العينة في 100 موظف وموظفة من الكليات التي المذكورة سابقا اختيرت بطريقة عشوائية. وفيما يلي خصائص عينة الدراسة الأساسية:
خصائص عينة الدراسة:
-الجنس:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
23%	23	نكر
77%	77	أنثى
100%	100	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (100) فرداً، نلاحظ أن حجم الذكور (23) بنسبة 23 %، أما الإناث فقد بلغ عددهم (77) أنثى بنسبة قدرت بـ 77 % كما هو موضح من خلال الشكل التالي:



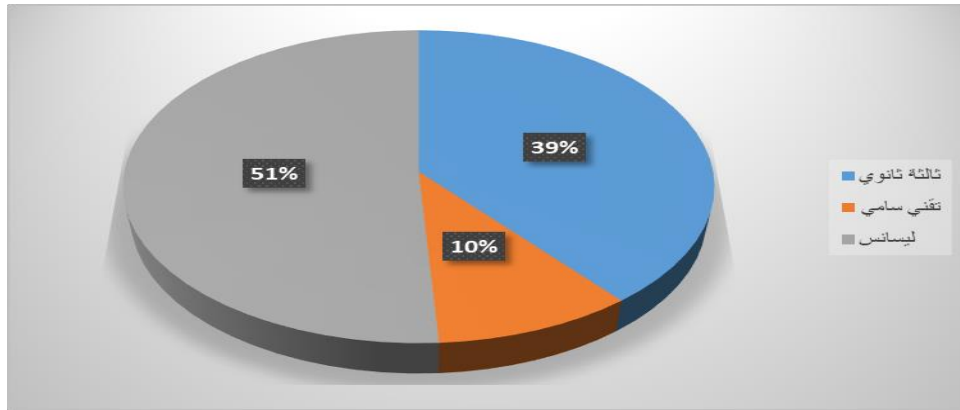
الشكل رقم (1): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

2- المستوى التعليمي:

الجدول رقم (2) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
39 %	39	ثالثة ثانوي
10 %	10	تقني سامي
51 %	51	ليسانس
100%	100	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (100) موظف وموظفة، نلاحظ أن عدد اللذين لديهم مستوى (ثالثة ثانوي) قدر عددهم بـ (39) بنسبة بلغت 39 %، أما عدد اللذين لديهم مستوى (تقني سامي) فقد بلغ عددهم (10) بنسبة قدرت بـ 10%، أما عدد اللذين لديهم مستوى (ليسانس) فقد بلغ عددهم (50) بنسبة قدرت بـ 51%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

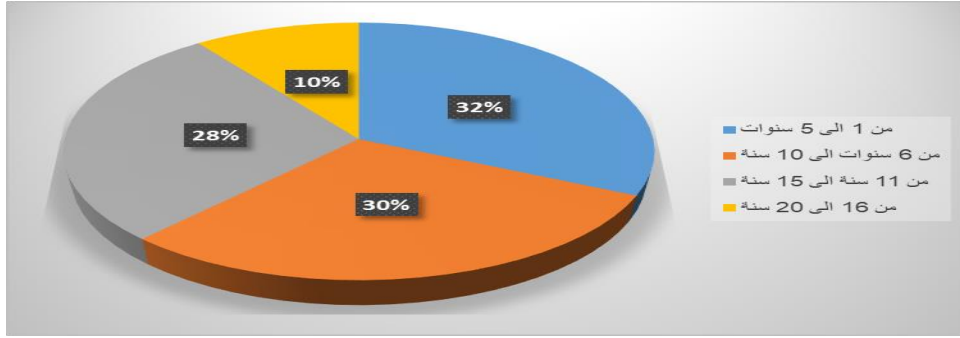


الشكل رقم (2): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي الاقدمية:

الجدول رقم (3) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية

النسبة المئوية	التكرارات	الاقدمية
% 32	32	من 1 الى 5 سنوات
% 30	30	من 6 سنوات الى 10 سنة
% 28	28	من 11 سنة الى 15 سنة
% 10	10	من 16 الى 20 سنة
%100	100	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (100) موظف، نلاحظ أن الموظفين الذين لديهم خبرة في الإدارة (من 1 الى 5 سنوات) قدر عددهم بـ (31) بنسبة بلغت 32 %، أما من تتراوح خبرتهم (من 6 الى 10 سنوات) فقد بلغ عددهم (30) بنسبة قدرت بـ 30%، أما من تتراوح خبرتهم (من 11 الى 15 سنة) فقد بلغ عددهم (28) بنسبة قدرت بـ 28%، في حين قدر عدد من تتراوح خبرتهم (من 16 الى 20 سنة) بـ (10) بنسبة قدرت بـ 10%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل: رقم (3) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية في الادارة
2-3- المنهج المستخدم:

يعد المنهج هو طريقة الباحث للكشف عن الحقيقة في شتى العلوم من خلال مجموعة من القواعد العلمية التي تؤدي الى بلوغ الحقائق والنتائج، ولقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره أكثر المناهج استخداما في العتوم الاجتماعية للكشف عن العلاقات التي تساهم في الواقع. فهو يهتم بدراسة حاضر الظواهر والاحداث التي يدرسها (عليان، 42، 2000)

2-4- أدوات جمع البيانات

ان الوسيلة الاساسية التي اعتمدت عليها الباحثة في جمع البيانات هي الاستبيان والتي يمكن تعريفها "بانها اداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث اذ تحتوي على عدد من الاسئلة مرتبطة بأسلوب منطقي مناسب حيث يتم توزيعها على اشخاص معينين لتعبئتها (عليان، 112، 2000).

2-4-1- مقياس التفكير الإيجابي: لـ عبد الستار إبراهيم (2007) تم اعداد المقياس من طرف عبد الستار إبراهيم وهو جزء من الممارسة الإكلينيكية للعلاج المعرفي، وفي سنة (2009) قام عبد المرید قاسم بتقنيه وإعادة تطبيقه في دراسة علمية نشرت في مجلة دراسات نفسية ع: 4 ج 19 بعنوان: أبعاد التفكير الايجابي في مصر دراسة علمية.

2-4-2- مقياس جودة الحياة الوظيفية: تم اعداد هذا المقياس سنة 2015 من طرف كل من: يحي النجار وعبد الرؤوف الطلاع. والمكون من أربعة أبعاد رئيسية هي: (المجال النفسي، المجال الاجتماعي، المجال الوظيفي، المجال العام لجودة الحياة). ويتضمن كل بعد (12) بندا ليصبح المقياس مؤلفا من (43) بندا، وتتم الاستجابة على المقياس وفق تدرج رباعي (دائما، غالبا، أحيانا، أبدا). ويقابلها على التوالي الدرجات (4-3-2-1). وتدل الدرجة المنخفضة

على ضعف في جودة الحياة الوظيفية، أما الدرجة المرتفعة فتدل على وجود جودة حياة وظيفية مرتفعة (علي مؤيد محمد، محمود علي محمد، 2018، ص، 104).

2-5- الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة :

2-5-1- الصدق والثبات مقياس التفكير الإيجابي:

1-الصدق:

1-1- صدق الاتساق الداخلي: وقد تم التحقق من صدق اتساق الداخلي المقياس وذلك

بتطبيقه على عينة استطلاعية أولية بلغت (30) بطريقتين وهما:

1-1-1- معامل ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس التفكير الإيجابي مع الدرجة

الكلية للمحور الذي تنتمي إليه:

أولاً: بعد التوقعات الايجابية والتفاؤل: وجاءت نتائج في هذا المحور كما هي موضحة في

الجدول التالي:

جدول رقم (4) مصفوفة ارتباطات عبارات محور التوقعات الايجابية والتفاؤل مع الدرجة الكلية للمحور							
الدرجة الكلية المحور			الدرجة الكلية المحور			الدرجة الكلية المحور	
0,739**	معامل الارتباط	7	0,929**	معامل الارتباط	4	0,876**	معامل الارتباط
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة
0,534**	معامل الارتباط	8	0,658**	معامل الارتباط	5	0,876**	معامل الارتباط
0,002	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة
* الارتباط دال عند (0.05)			0,600**	معامل الارتباط	6	0,929**	معامل الارتباط
** الارتباط دال عند (0.01)			0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
			30	حجم العينة		30	حجم العينة

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور

التوقعات الايجابية والتفاؤل والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة

($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,53) في العبارة (8) و (0,92) في العبارتين (3) -

(4)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي الأول كمؤشر لصدق التكوين في قياس

التوقعات الايجابية والتفاؤل.

ثانيا: بعد الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا: وجاءت نتائج في هذا البعد كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (5) مصفوفة ارتباطات عبارات محور الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا مع الدرجة الكلية للمحور							
الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية	
0,803**	معامل الارتباط	17	0,744**	معامل الارتباط	13	0,600**	معامل الارتباط
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة
0,516**	معامل الارتباط	18	0,822**	معامل الارتباط	14	0,570**	معامل الارتباط
0,004	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,001	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة
0,542**	معامل الارتباط	19	0,625**	معامل الارتباط	15	0,644**	معامل الارتباط
0,002	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة
0,678**	معامل الارتباط	20	0,698**	معامل الارتباط	16	0,673**	معامل الارتباط
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة

* الارتباط دال عند (0.05) ** الارتباط دال عند (0.01)

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط ل فقرات محور الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,51) في العبارة (18) و (0,82) في العبارة (14)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي الثاني كمؤشر لصدق التكوين في قياس الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا.

ثالثاً: بعد حب التعلم والتفتح المعرفي الصحي: وجاءت نتائج في هذا المحور كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (6) مصفوفة ارتباطات عبارات محور حب التعلم والتفتح المعرفي الصحي مع الدرجة الكلية للمحور							
الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية	
0,731**	معامل الارتباط	28	0,657**	معامل الارتباط	25	0,617**	معامل الارتباط
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة
0,497**	معامل الارتباط	29	0,625**	معامل الارتباط	26	0,370*	معامل الارتباط
0,005	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,044	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة

0,657**	معامل الارتباط	30	0,641**	معامل الارتباط	27	0,908**	معامل الارتباط	23
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
الارتباط دال عند (0.05) *الارتباط دال عند (0.01)						0,802**	معامل الارتباط	24
						0,000	مستوى الدلالة	
						30	حجم العينة	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور حب التعلم والتفتح المعرفي الصحي والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,49) في العبارة (29) و (0,90) في العبارة (23). ما عدى العبارة رقم (22) كانت دالة عند (0,05) حيث قدرت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور ب (0,37) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي الثالث كمؤشر لصدق التكوين في قياس حب التعلم والتفتح المعرفي الصحي.

رابعاً: بعد الشعور العام بالرضا: وجاءت نتائج في هذا البعد كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (7) مصفوفة ارتباطات عبارات محور الشعور العام بالرضا مع الدرجة الكلية للمحور								
الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
0,876**	معامل الارتباط	39	0,561**	معامل الارتباط	35	0,465**	معامل الارتباط	31
0,000	مستوى الدلالة		0,001	مستوى الدلالة		0,010	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,736**	معامل الارتباط	40	0,793**	معامل الارتباط	36	0,466**	معامل الارتباط	32
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,010	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,586**	معامل الارتباط	41	0,870**	معامل الارتباط	37	0,865**	معامل الارتباط	33
0,001	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,876**	معامل الارتباط	42	0,850**	معامل الارتباط	38	0,832**	معامل الارتباط	34
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
الارتباط دال عند (0.05) *				الارتباط دال عند (0.01) **				

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور الشعور العام بالرضا والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$)

α حيث تراوحت جميعها بين (0,46) في العبارة (31) و (0,87) في العبارتين (39-42)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي الثاني كمؤشر لصدق التكوين في قياس الشعور العام بالرضا.

خامسا: بعد التقبل الايجابي للاختلاف عن الاخرين: وجاءت نتائج في هذا البعد كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (8) مصفوفة ارتباطات عبارات محور التقبل الايجابي للاختلاف عن الاخرين مع الدرجة الكلية للمحور								
الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
0,579**	معامل الارتباط	51	0,573**	معامل الارتباط	47	0,782**	معامل الارتباط	
0,001	مستوى الدلالة		00,001	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,446*	معامل الارتباط	52	0,452*	معامل الارتباط	48	0,666**	معامل الارتباط	
0,013	مستوى الدلالة		0,012	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,542**	معامل الارتباط	53	0,521**	معامل الارتباط	49	0,566**	معامل الارتباط	
0,002	مستوى الدلالة		0,003	مستوى الدلالة		0,001	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,688**	معامل الارتباط	54	0,732**	معامل الارتباط	50	0,685**	معامل الارتباط	
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
				*	** الارتباط دال عند (0.01)			
					الارتباط دال عند (0.05)			

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور التقبل الايجابي للاختلاف عن الاخرين والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,52) في العبارة (49) و (0,78) في العبارة (43)، ما عدى العبارتين رقم (52/48) كانتا دالتين عند (0,05) حيث قدرت قيمتي معاملي ارتباطهما مع الدرجة الكلية للمحور ب (0,44/0,45) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي الخامس كمؤشر لصدق التكوين في قياس التقبل الايجابي للاختلاف عن الاخرين.

سادسا: بعد السماح والأريحية: وجاءت نتائج في هذا البعد كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (9) مصفوفة ارتباطات عبارات محور السماح والأريحية مع الدرجة الكلية للمحور							
الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية	
0,745**	معامل الارتباط	63	0,839**	معامل الارتباط	59	0,749**	معامل الارتباط
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة
0,640**	معامل الارتباط	64	0,954**	معامل الارتباط	60	0,742**	معامل الارتباط
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة
0,625**	معامل الارتباط	65	0,954**	معامل الارتباط	61	0,954**	معامل الارتباط
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة
الارتباط دال عند (0.01) *الارتباط دال عند (0.05)			0,954	معامل الارتباط	62	0,784**	معامل الارتباط
			0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
			30	حجم العينة		30	حجم العينة

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور السماح والأريحية والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) = α حيث تراوحت جميعها بين (0,62) في العبارة (65) و (0,95) في العبارات (57-60-61-62)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور السادس كمؤشر لصدق التكوين في قياس السماح والأريحية.

سابعا: بعد الذكاء الوجداني: وجاءت نتائج في هذا البعد كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (10) مصفوفة ارتباطات عبارات محور الذكاء الوجداني مع الدرجة الكلية للمحور							
الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية	
0,460*	معامل الارتباط	74	0,645**	معامل الارتباط	70	0,717**	معامل الارتباط
0,010	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة
0,626**	معامل الارتباط	75	0,535**	معامل الارتباط	71	0,812**	معامل الارتباط
0,000	مستوى الدلالة		0,002	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة

0,564**	معامل الارتباط	76	0,617**	معامل الارتباط	72	0,825**	معامل الارتباط	68
0,001	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
الارتباط دال عند (0.01) *الارتباط دال عند (0.05)			0,879	معامل الارتباط	73	0,840**	معامل الارتباط	69
			0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
			30	حجم العينة		30	حجم العينة	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور الذكاء الوجداني والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,53) في العبارة (71) و (0,87) في العبارة (73)، ما عدى العبارة رقم (74) كانت دالة عند (0,05) حيث قدرت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور ب (0,46) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور السابع كمؤشر لصدق التكوين في قياس الذكاء الوجداني.

ثامناً: بعد تقبل غير مشروط للذات: وجاءت نتائج في هذا البعد كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (11) مصفوفة ارتباطات عبارات محور تقبل غير مشروط للذات مع الدرجة الكلية للمحور								
الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
0,618**	معامل الارتباط	89	0,869**	معامل الارتباط	83	0,666**	معامل الارتباط	77
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,662**	معامل الارتباط	90	0,869**	معامل الارتباط	84	0,447*	معامل الارتباط	78
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,013	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,654**	معامل الارتباط	91	0,539**	معامل الارتباط	85	0,746**	معامل الارتباط	79
0,000	مستوى الدلالة		0,002	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,587**	معامل الارتباط	92	0,602**	معامل الارتباط	86	0,587**	معامل الارتباط	80
0,001	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,001	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,781**	معامل الارتباط	93	0,482**	معامل الارتباط	87	0,485**	معامل الارتباط	81
0,000	مستوى الدلالة		0,007	مستوى الدلالة		0,007	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
الارتباط دال عند (0.01)			0,796	معامل الارتباط	88	0,483**	معامل الارتباط	82

*الارتباط دال عند (0.05)	0,000	مستوى الدلالة	0,007	مستوى الدلالة
	30	حجم العينة	30	حجم العينة

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور تقبل غير مشروط للذات والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,48) في العبارة (87) و (0,86) في العبارة (83-84)، ما عدى العبارة رقم (78) كانت دالة عند (0,05) حيث قدرت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور ب (0,44) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثامن كمؤشر لصدق التكوين في قياس تقبل غير مشروط للذات.

تاسعا: بعد تقبل المسؤولية الشخصية: وجاءت نتائج في هذا البعد كما هي موضحة في الجدول التالي:

الدرجة الكلية		الدرجة الكلية		الدرجة الكلية	
0,524**	معامل الارتباط	100	0,755**	معامل الارتباط	97
0,003	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0,643**	معامل الارتباط	101	0,710**	معامل الارتباط	98
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة	
*الارتباط دال عند (0.05)			0,645**	معامل الارتباط	99
**الارتباط دال عند (0.01)			0,000	مستوى الدلالة	
			30	حجم العينة	
				0,424*	معامل الارتباط
				0,020	مستوى الدلالة
				30	حجم العينة

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور تقبل المسؤولية الشخصية والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,52) في العبارة (100) و (0,75) في العبارة (97)، ما عدى العبارة رقم (96) كانت دالة عند (0,05) حيث قدرت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور ب (0,42) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور التاسع كمؤشر لصدق التكوين في قياس تقبل المسؤولية الشخصية.

عاشرا: بعد المجازفة الايجابية: وجاءت نتائج في هذا البعد كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (13) مصفوفة ارتباطات عبارات محور المجازفة الايجابية مع الدرجة الكلية للمحور							
الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية	
0,596**	معامل الارتباط	108	0,702**	معامل الارتباط	105	0,721**	معامل الارتباط
0,001	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة
0,385*	معامل الارتباط	109	0,687**	معامل الارتباط	106	0,777**	معامل الارتباط
0,035	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة
0,419*	معامل الارتباط	110	0,518**	معامل الارتباط	107	0,782**	معامل الارتباط
0,021	مستوى الدلالة		0,003	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة
*الارتباط دال عند (0.05)				**الارتباط دال عند (0.01)			

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور المجازفة الايجابية والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,51) في العبارة (107) و (0,78) في العبارة (104)، ما عدى العبارتين رقم (110/109) كانتا دالتين عند (0,05) حيث قدرت قيمتي معاملي ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور بـ (0,41/0,38) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور العاشر كمؤشر لصدق التكوين في قياس المجازفة الايجابية.

1-2- الطريقة الثانية: معامل ارتباط كل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس: تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس: والجدول التالي يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية:

الجدول رقم (14) يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لمقياس التفكير الإيجابي وأبعاده الفرعية.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	أبعاد المقياس
0,01	0,938**	التوقعات الايجابية والتفاؤل
0,01	0,705**	الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا
0,01	0,870**	حب التعلم والتفتح المعرفي الصحي

0,01	0,936**	الشعور العام بالرضا
0,01	0,934**	التقبل الايجابي للاختلاف عن الاخرين
0,01	0,914**	السماحة والأريحية
0,01	0,781**	الذكاء الوجداني
0,01	0,881**	تقبل غير مشروط للذات
0,01	0,793**	تقبل المسؤولية الشخصية
0,01	0,469**	المجازفة الايجابية

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد مقياس التفكير الإيجابي كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$)، حيث بلغت قيمها على التوالي (0,46/0,79/0,88/0,78/0,91/0,93/0,93/0,87/0,70/0,93) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس التفكير الإيجابي.

2-الثبات: تم التأكد من ثبات مقياس التفكير الإيجابي بطريقة حساب معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي: تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذا المقياس فتحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (15) يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس التفكير الإيجابي وابعاده الفرعية

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	أبعاد المقياس والدرجة الكلية
8	0,889	التوقعات الايجابية والتفاؤل
12	0,883	الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا
10	0,858	حب التعلم والتفتح المعرفي الصحي
12	0,922	الشعور العام بالرضا
12	0,836	التقبل الايجابي للاختلاف عن الاخرين
11	0,940	السماحة والأريحية
11	0,883	الذكاء الوجداني
17	0,906	تقبل غير مشروط للذات
8	0,781	تقبل المسؤولية الشخصية
9	0,800	المجازفة الايجابية

110	0,980	الدرجة الكلية لمقياس التفكير الإيجابي
-----	-------	---------------------------------------

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس التفكير الإيجابي كانت مرتفعة حيث بلغت على التوالي (0,80/0,78/0,90/0,88/0,94/0,83/0,92/0,85/0,88/0,88) بينما بلغ معامل ألفا كرونباخ لمقياس التفكير الإيجابي ككل (0,98) وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات المقياس، وهذا يعني أن مقياس التفكير الإيجابي يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحاً للتطبيق في الدراسة الأساسية.

2-5-2- الصدق والثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية:

- حساب معامل ارتباط بنود المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس: حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (16) مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للمقياس											
الدرجة الكلية						الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
0,860**	R	34	0,731**	R	23	0,738**	R	12	0,805**	R	1
0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG	
30	N		30	N		30	N		30	N	
0,793**	R	35	0,821**	R	24	0,730**	R	13	0,837**	R	2
0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG	
30	N		30	N		30	N		30	N	
0,815**	R	36	0,691**	R	25	0,826**	R	14	0,730**	R	3
0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG	
30	N		30	N		30	N		30	N	
0,778**	R	37	0,805**	R	26	0,782**	R	15	0,788**	R	4
0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG	
30	N		30	N		30	N		30	N	
0,793**	R	38	0,742**	R	27	0,791**	R	16	0,852**	R	5
0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG	
30	N		30	N		30	N		30	N	
0,767**	R	39	0,739**	R	28	0,852**	R	17	0,812**	R	6
0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG	
30	N		30	N		30	N		30	N	
0,814**	R	40	0,863**	R	29	0,730**	R	18	0,747**	R	7
0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG	
30	N		30	N		30	N		30	N	

0,763**	R	41	0,780**	R	30	0,812**	R	19	0,835**	R	8
0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG	
30	N		30	N		30	N		30	N	
0,698**	R	42	0,846**	R	31	0,746**	R	20	0,827**	R	9
0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG	
30	N		30	N		30	N		30	N	
0,730**	R	43	0,651**	R	32	0,791**	R	21	0,574**	R	10
0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG		0,001	SIG	
30	N		30	N		30	N		30	N	
الارتباط دال عند (0.01) *الارتباط دال عند (0.05)			0,898	R	33	0,720**	R	22	0,829**	R	11
			0,000	SIG		0,000	SIG		0,000	SIG	
			30	N		30	N		30	N	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات مقياس جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت " جميعها بين (0,57) في العبارة رقم (10) و (0,89) في العبارة رقم (33)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس جودة الحياة الوظيفية.

- ثبات المقياس:

تم التأكد من ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية بطريقة:

- معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي: تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذا المقياس فتحصلنا على النتيجة التالية:

جدول رقم (17): يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة الوظيفية.

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	مقياس جودة الحياة الوظيفية
43	0,984	الدرجة الكلية للمقياس

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة الوظيفية النفسية بلغ (0,984) وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات المقياس، وهذا يعني أن مقياس جودة الحياة الوظيفية يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحاً للتطبيق في الدراسة الأساسية.

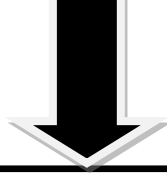
2-6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية:

- التكرارات والنسب المئوية في حساب خصائص العينة
- معامل الارتباط بيرسون لحساب الاتساق الداخلي
- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات
- إختبار كولموغروف سميرنوف، وإختبار شابيروا للتعرف على اعتدالية التوزيع
- معامل الارتباط سبيرمان لإختبار فرضيات العلاقة.

خلاصة

من خلال هذا الفصل تمكنا من تحديد الاجراءات المنهجية للدراسة انطلاقا من الدراسة الاستطلاعية والدراسة الاساسية، حيث توصلنا في نهايته الى تحديد عينة الدراسة والمنهج المستخدم وكذلك اداة جمع البيانات التي طبقت على عينة الدراسة. وسنحاول في الفصل الموالي عرض ومناقشة النتائج المتحصل عليها.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج



تمهيد:

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة

1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة

1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الاولى

1-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

1-4- عرض ومناقشة الفرضية الثالثة

1-5- عرض ومناقشة الفرضية الرابعة

2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات

السابقة

تمهيد:

تعد مرحلة عرض ومناقشة نتائج الدراسة اهم مرحلة في الجانب الميداني، حيث اعتمدنا على الاجابات التي تم الحصول عليها، وسنقوم بتفريغ هذه البيانات ومناقشتها على ضوء فرضيات الدراسة للتأكد من صحتها وكذلك محاولة الوصول الى استنتاج عام لهذه الدراسة.

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة

قبل التطرق الى استعراض نتائج الدراسة وجب التذكير بالفرضية العامة والفرضيات الجزئية.

-الفرضية العامة:

-توجد علاقة ارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة مسيلة.

-الفرضية الجزئية الاولى القائلة: توجد علاقة بين التوقعات الايجابية والتفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة مسيلة.

-الفرضية الجزئية الثانية القائلة: توجد علاقة بين الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة مسيلة..

-الفرضية الجزئية الثالثة القائلة: توجد علاقة بين التقبل المشروط للذات وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة مسيلة..

-الفرضية الجزئية الرابعة القائلة: توجد علاقة بين تقبل المسؤولية الشخصية وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة مسيلة.

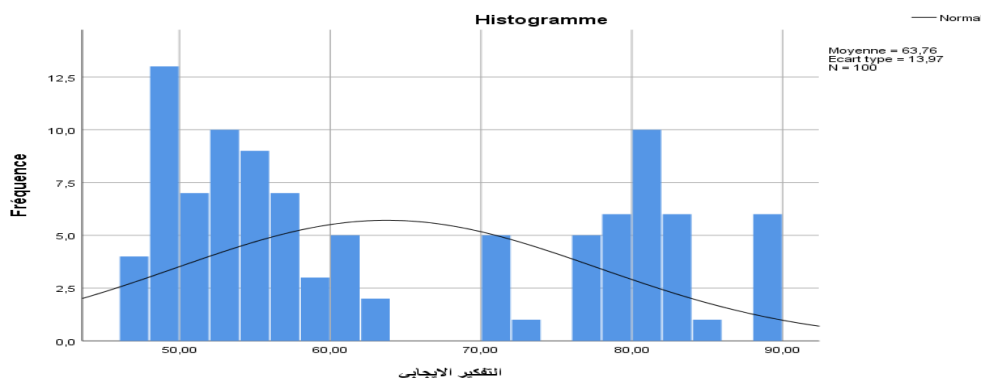
الفصل الخامس:.....عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الاحصائية المختلفة والملائمة وجب أولاً التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية والمتمثلة في المتغيرات التالية (متغير التفكير الايجابي -متغير جودة الحياة الوظيفية)، والجدول التالي يوضح ذلك:

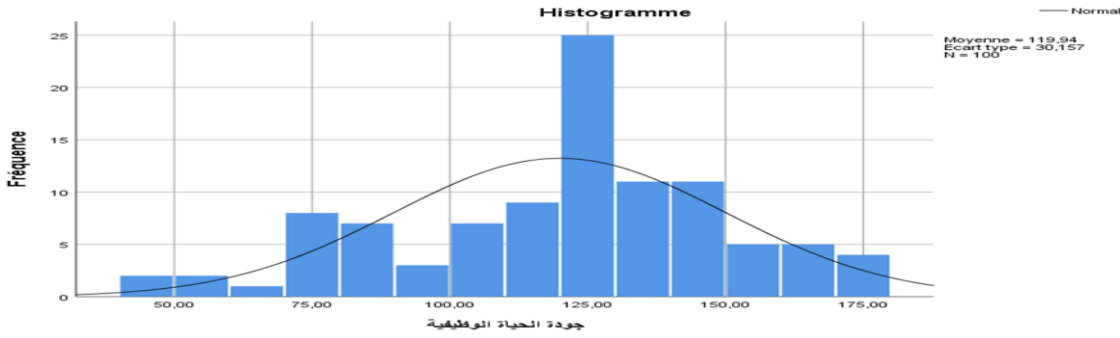
جدول رقم (18) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة

القرار	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			المتغيرات
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	
دال	0,000	100	0,864	0,000	100	0,186	التفكير الايجابي
دال	0,008	100	0,964	0,001	100	0,124	جودة الحياة الوظيفية

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم إختبار كولموغروف سميرنوف، واختبار شابيرو أن كل القيم بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة وهما متغير التفكير الايجابي -متغير جودة الحياة الوظيفية، جاءت غير دالة عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) مما يجرنا إلى القول بأن بيانات المتغيرين تتوزعان توزيعاً غير طبيعي وبالتالي فإن كل الاساليب الاحصائية التي ستستخدم في معالجة فرضيات الدراسة الحالية هي أساليب بارامترية. كما هو موضح في الشكلين التاليين:



شكل رقم (4) يوضح التوزيع الطبيعي لمتغير التفكير الايجابي



شكل رقم (5) يوضح التوزيع الطبيعي لمتغير جودة الحياة الوظيفية

1-1- عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوقعات الايجابية والتفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة. وللتحقق من صحة هذا لفرض تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان (Correlation Rho de Spearman) للكشف عن قيم معامل لارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (19) يوضح نتائج ذلك:

جدول رقم (19) يوضح قيمة معامل الارتباط بين التوقعات الايجابية والتفاؤل مع جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة.

جودة الحياة الوظيفية				متغيري الدراسة
القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط سبيرمان Spearman	حجم العينة	
دال احصائيا عند $(\alpha=0.01)$	0,000	0,719**	100	التوقعات الايجابية والتفاؤل

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين الدرجة الكلية التوقعات الايجابية والتفاؤل و جودة الحياة الوظيفية حيث بلغت $(0,719^{**})$ هي قيمة قوية وموجبة و دالة احصائيا عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.01)$ ، بمعنى كلما زاد مستوى التوقعات الايجابية والتفاؤل زاد مستوى جودة الحياة الوظيفية، وعليه نستنتج وجود علاقة موجبة بين متغيري الدراسة وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي نصت على عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التوقعات الايجابية والتفاؤل و جودة الحياة الوظيفية وقبول الفرضية البحثية التي تؤكد وجود علاقة بين التوقعات الايجابية والتفاؤل و جودة

الفصل الخامس:.....عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

الحياة الوظيفية ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

2- عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة. وللتحقق من صحة هذا لفرض تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان (Rho de Spearman Correlation) للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (20) يوضح نتائج ذلك.

جدول رقم (20) يوضح قيمة معامل الارتباط بين الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة.

جودة الحياة الوظيفية			متغيري الدراسة
القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط سبيرمان Spearman	
دال احصائياً عند $(\alpha=0.01)$	0,000	0,652**	الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين الدرجة الكلية الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا و جودة الحياة الوظيفية حيث بلغت $(0,652^{**})$ هي قيمة قوية وموجبة و دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.01)$ ، بمعنى كلما زاد مستوى استخدام الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا زاد مستوى جودة الحياة الوظيفية، وعليه نستنتج وجود علاقة موجبة بين متغيري الدراسة وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي نصت على عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا و جودة الحياة الوظيفية وقبول الفرضية البحثية التي تؤكد وجود علاقة بين الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا و

الفصل الخامس:.....عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

جودة الحياة الوظيفية ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقبل غير مشروط للذات وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة. وللتحقق من صحة هذا لفرض تم استخدم معامل ارتباط سبيرمان (Correlation Rho de Spearman) للكشف عن قيم معامل لارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (21) يوضح نتائج ذلك.

جدول رقم (21) يوضح قيمة معامل الارتباط بين تقبل غير مشروط للذات وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة.

جودة الحياة الوظيفية				متغيري الدراسة
القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط سبيرمان Spearman	حجم العينة	
دال احصائيا عند $(\alpha=0.01)$	0,000	0,687**	100	تقبل غير مشروط للذات

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين الدرجة الكلية تقبل غير مشروط للذات و جودة الحياة الوظيفية حيث بلغت (0,687**) هي قيمة قوية وموجبة و دالة احصائيا عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.01)$ ، بمعنى كلما زاد مستوى التقبل الغير المشروط للذات زاد مستوى جودة الحياة الوظيفية، وعليه نستنتج وجود علاقة موجبة بين متغيري الدراسة وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي نصت على عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التقبل غير المشروط للذات و جودة الحياة الوظيفية وقبول الفرضية البحثية التي تؤكد وجود علاقة بين التقبل غير المشروط للذات و جودة الحياة الوظيفية ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

4- عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

نصت الفرضية على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقبل المسؤولية الشخصية وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان (Rho de Spearman Correlation) للكشف عن قيم معامل لارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (22) يوضح نتائج ذلك.

جدول رقم (22) يوضح قيمة معامل الارتباط بين تقبل المسؤولية الشخصية وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة.

جودة الحياة الوظيفية			متغيري الدراسة
القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط سبيرمان Spearman	
دال احصائيا عند $(\alpha=0.01)$	0,000	0,802**	تقبل المسؤولية الشخصية
		حجم العينة	100

1- ويتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين الدرجة الكلية تقبل المسؤولية الشخصية و جودة الحياة الوظيفية حيث بلغت $(0,802^{**})$ هي قيمة قوية وموجبة و دالة احصائيا عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.01)$ ، بمعنى كلما زاد مستوى تقبل المسؤولية الشخصية زاد مستوى جودة الحياة الوظيفية، وعليه نستنتج وجود علاقة موجبة بين متغيري الدراسة وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي نصت على عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين تقبل المسؤولية الشخصية و جودة الحياة الوظيفية وقبول الفرضية البحثية التي تؤكد وجود علاقة بين تقبل المسؤولية الشخصية و جودة الحياة الوظيفية ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

5- عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة:

نصت الفرضية على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة. وللتحقق من صحة هذا لفرض تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان (Correlation Rho de Spearman) للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (23) يوضح نتائج ذلك.

جدول رقم (23) يوضح قيمة معامل الارتباط بين التفكير الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة.

جودة الحياة الوظيفية				متغيري الدراسة
القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط سبيرمان Spearman	حجم العينة	
دال احصائياً عند $(\alpha=0.01)$	0,000	0,706**	100	التفكير الإيجابي

ويتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين الدرجة الكلية التفكير الإيجابي و جودة الحياة الوظيفية حيث بلغت $(0,706^{**})$ هي قيمة قوية وموجبة و دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.01)$ ، بمعنى كلما زاد مستوى استخدام التفكير الإيجابي زاد مستوى جودة الحياة الوظيفية، وعليه نستنتج وجود علاقة موجبة بين متغيري الدراسة وعليه نرفض الفرضية الصفرية التي نصت على عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين التفكير الإيجابي و جودة الحياة الوظيفية وقبول الفرضية البحثية التي تؤكد وجود علاقة بين التفكير الإيجابي و جودة الحياة الوظيفية ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

2-مناقشة عامة لفرضيات الدراسة:

تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي تم الإشارة إليها في الفصل المنهجي للدراسة حيث تتفق مع دراسة يحيى نجار وعبد الرؤوف الطلاع (2014) حول التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية حيث توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التفكير الايجابي والشعور بوجود الحياة.

كما تتفق مع دراسة عيشة علة ونعيمة بوزاد (2016) بعنوان «التفكير الايجابي لدى الطلبة الجامعيين» التي توصلت الى ارتفاع مستوى التفكير الايجابي لدى الطلبة الجامعيين، وأما الأبعاد الأكثر شيوعاً، فقد جاء الشعور العام بالرضا أولاً، المجازفة الايجابية، والتفاعل وأخيراً تقبل المسؤولية الشخصية.

كما تتفق مع دراسة بأوديصة محمد (2015) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي بتطبيق معيار والتون" والتي توصلت الى وجود علاقة بين محددات جودة الحياة الوظيفية والرضا المهني".

كما تتفق نتائج دراستنا الحالية مع ما توصلت اليه دراسة شيخي مريم (2013-2014) في دراستنا بعنوان: " طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات" والتي توصلت الى وجود علاقة ارتباطية بين مصادر ضغوط العمل لدى الأساتذة الجامعيين وجودة الحياة بأبعادها (البعد الجسمي-البعد النفسي-مجال الاستقلالية لجودة الحياة-بعد العلاقات الاجتماعية وبعد طبيعة العمل ومجال البيئة) (شيخي، 2014، ص 131).

وتتفق نتيجة دراستنا مع ما توصلت اليه دراسة (النجار والطلاع، 2015، ص 212) التي أشارت إلى أن التفكير الإيجابي يرتبط بجودة الحياة بالنسبة للفرد، لأنها تعبير عن الإدراك الذي يمتلكه ولأن الحياة بالنسبة له هو ما يدركه منها فشعور الفرد بالرضا عن حياته ينعكس على عمله ويتجلى ذلك في معدل إنتاجه وكفاءته وبالتالي شعوره بالسعادة والرضا الوظيفي.

كما تتفق مع ما توصلت اليه دراسة بن جلول ولوكيا (2018) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي والتي أكدت وجود علاقة ارتباطات دالة إحصائياً بين

كل أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي باستثناء بعد الأجور والمكافآت حيث لم يتبين وجود علاقة إرتباطية بينه وبين التفكير الإيجابي. أن جودة الحياة الوظيفية ترتبط ارتباط وثيقا بالتفكير الإيجابي لدى الموظفين مما ينعكس إيجابيا على الأداء كما وكيفا.

ويمكن تفسير العلاقة بين أبعاد التفكير الايجابي (التوقعات الايجابية والتفائل - الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا - تقبل غير مشروط للذات - تقبل المسؤولية الشخصية) والدرجة الكلية للتفكير الايجابي في تأكيد كل من الهاشمي لوكيا وبن جلول (2018، ص 000) على إن تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات يعتبر الضامن الوحيد للمحافظة على موردها البشري وصيانتة وتميزه، وهي ركيزة أساسية لنجاح هذه المؤسسات لتحقيق أهدافها. وجودة حياة الوظيفية داخل هذه المؤسسات هي ذلك البناء الكلي الشامل الذي يتكون من مجموعة من المتغيرات المتنوعة التي تهدف إلى إشباع الحاجات الأساسية للأفراد الذين يعيشون في نطاق هذه الحياة. حيث ترتبط برامج جودة حياة الوظيفية ارتباطا وثيقا بالحالة النفسية والمزاجية لدى الموظفين مما ينعكس على نمط التفكير لديهم (سلبى - إيجابى) والذي بدوره يتجسد في سلوكياتهم وقراراتهم في التكيف مع المشكلات الوظيفية وهذا ما أكدته دراسة (العبيدي، 2013) التي أشارت إلى أن برامج جودة الحياة بصفة عامة تساعد على التخلص من بعض الأفكار والمشاعر السلبية وتحويلها إلى أقوال وأفعال ومشاعر إيجابية.

وتفسر الطالبة وجود علاقة بين المتغيرين في ضوء تفسير (النجار والطلاع، 2015، ص 230) الى أن أصحاب التفكير التفاؤلي والإيجابي والأكثر قدرة على مواجهة المشكلات وحلها هم الأكثر استمتاعا بالحياة في جميع جوانبها بما فيها الحياة الوظيفية والأكثر شعورا بالرضا والسعادة وبالتالي فهم الأكثر جودة للحياة. أي أن التفاؤل وتوقعات الموظف الإيجابية هي تعبير عن تفكير إيجابي يؤدي الى تحقيق السعادة ويشعر الفرد بجودة الحياة وبقدرته على التحكم بنفسه إيجابا.

3-الاستنتاج العام:

بناء على ما تم التوصل اليه في الدراسة الميدانية يمكن القول أن جودة الحياة الوظيفية عملية تركز على تحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للموظفين من خلال مجموعة من العمليات المرتبطة بالتفكير الايجابي (التوقعات الايجابية والتفائل - الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا - تقبل غير مشروط للذات - تقبل المسؤولية الشخصية) لتحقيق التكيف مع المستجدات الحديثة في ميدان الحياة الشخصية بصفة خاصة والوظيفية بصفة عامة، كما يجب التركيز على العلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل المنظمة لتحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة.

4-الاقتراحات:

- توصي الدراسة الحالية المسؤولين على العاملين في الجامعة على تنمية التفكير الايجابي لدى العاملين بالمؤسسات وإكسابهم أساليب التعامل الايجابي مع الآخرين لما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة لديهم.
- الاهتمام بتحسين جودة حياة العامل بأبعادها النفسية والاجتماعية باعتبارها مسؤولية اجتماعية وأخلاقية ومعنوية تتحملها المنظمة.
- القيام بدورات تدريبية لتنمية التفكير الإيجابي لدى الموظفين (العاملين) لتحسين جودة الحياة لديهم نظرا لما أكدته الدراسة الحالية والعديد من الدراسات السابقة من وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين.
- إجراء العديد من الدراسات حول التفكير الايجابي.
- التدريب على استخدام إستراتيجيات التفكير الايجابي لدى العاملين

A graphic of a scroll with a black outline and a grey shadow on the left side. The scroll is unrolled, showing a white interior. In the center of the scroll, the Arabic words "قائمة" and "المراجع" are written in a black, stylized font. The word "قائمة" is positioned above "المراجع".

قائمة
المراجع

قائمة المراجع:

- 1- إبراهيم، عبد الستار (2007)، عين العقل، دليل المعالج المعرفي لتنمية التفكير العقلاني الايجابي سلسلة الممارس النفسي (1)، ط 1 الناشر دار الكاتب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- 2- ابن منظور أبي الفضل جمال الدين محمد، (1956)، لسان العرب، مجلد 3، بيروت، دار صادر.
- 3- أبو شمالة ناصر، (2018)، واقع قطاع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية (رسالة ماجستير غير منشورة)، غزة، جامعة الإسلامية.
- 4- أسامة عمر إبراهيم بن شعبان، (2016)، برنامج تدريبي لتنمية بعض مهارات التفكير الايجابي وتحسين الشعور بالسعادة لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية، جامعة عين الشمس، قسم علم النفس.
- 5- أسماء محمد عدلان (2014)، أثر برنامج تدريب قائم على مهارات التفكير الايجابي في تنمية بعض السمات الشخصية وحل المشكلات لدى تلاميذ الحلقة الإعدادية، ذوي صعوبات التعلم الاجتماعي، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- 6- البلبيسي أسامة، (2013)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، غزة، فلسطين، الجامعة الإسلامية.
- 7- السالم المؤيد سعيد، (2009)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، مدخل استراتيجي تكاملي، عمان، دار إثراء النشر.
- 8- السالم، مؤيد سعيد (2009)، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- 9- العبيدي عفراء إبراهيم خليل (2013)، "التفكير الايجابي السلبي وعلاقته بالتوافق الإداري الدراسي لدى طلبة جامعة بغداد"، مجلة العربية للتطوير والتفوق، المجلد4، العدد (7).
- 10- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (2007)، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، ط1، مصر، جامعة منصور.

- 11-المغربي، عبد الحميد، (2004)، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، 1(2)، 1-35.
- 12-النجار يحيى والطلاع عبد الرؤوف، (2015)، التفكير الايجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية بمحافظة غزة مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد29، العدد2.
- 13-الهيبي، خالد، (2005)، إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- 14-أماني محمد سعد الدين الموجي، برنامج مقترح في العلوم قائم على التفكير الايجابي والتعلم التوليدي واستخدام الخرائط الذهنية في تنمية مهارات الحل الإبداعي للمشكلات، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
- 15-بركات، زياد، (2005)، التفكير الايجابي والسلبي لدى طلبة الجامعة "دراسة مقارنة في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية والتربوية"، مقال في مجلة الدراسات العربية وعلم النفس، مجلد4 عدد (3).
- 16-بن جلول نبيل، ولوكيا الهاشمي، (2018)، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 35، ص ص [867-880].
- 17-بوديسة محمد، (2015)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي بتطبيق معيار والتون، مذكرة ماستر غير منشورة، عين تموشنت، مركز جامعي بوشعيب بلحاج.
- 18-جاد الرب سيد محمد، (2008)، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، القاهرة، دار النهضة العربية.
- 19-خليل ولاء حسين حسن، (2012)، الخصائص المعرفية والنفسية الفارقة للطلاب المراهقين ذوي التفكير الايجابي والتفكير السلبي، كلية التربية، جامعة القاهرة.
- 20-راضي بهجت، (2008)، العدالة التنظيمية وعلاقتها بجودة حياة العمل في المجلس القومي للرياضة، مجلة البحوث الإدارية، 1(1) -35-88.

- 21- زاهر سبام، ألو دولة، جمال، زين العابدين، دنيا، (2013)، تقويم واقع جودة حياة العمل الداعمة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 35، العدد3.
- 22- سليم علاء بن أحمد بن حسن، (2015)، التفكير الايجابي كمتغير وسيط في العلاقة بين السمات الشخصية ومعدل الأخطاء في قيادة السيارات، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- 23- شاهين رسلان (2010)، العمليات المعرفية للعاديين وغير العاديين (دراسة نظرية تجريبية)، ط1، مصر، مكتبة الأنجلو المصرية.
- 24- شيخي مريم (2014)، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، رسالة ماجستير قسم علوم اجتماعية، تلمسان، جامعة أبو بكر.
- 25- عارف محمد، (2011) نظرية اتخاذ القرارات، أسلوب كمي تحليلي، ط1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 26- عبد الوهاب بن شباب بن شيمان (2019)، كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على الأداء العاملين، السعودية، المجلة العربية للإدارة، مج 39، ع2.
- 27- ماضي خليل، (2014)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة قناة السويس، مصر.
- 28- معاذ محمد ظافر الحصني، (2017)، مقال حول التفكير الايجابي والتحفيز، positive thinking in Arabic language.
- 29- منذر يوسف سلمان أبو العطا (2017)، فاعلين الذات والتفكير الايجابي وعلاقتها بالدعم النفسي الاجتماعي لدى أشخاص ذوي الإعاقة الحسية في محافظات غزة، مذكرة ماجستير، كلية التربية، قسم علم النفس، غزة، الجامعة الإسلامية.
- 30- منصور، رشدي (2000) علم النفس العلاجي والوقائي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- 31- هشام سعيد الحلاق، (2010)، التفكير الإبداعي، مهارات تستحق التعلم، دمشق، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب.

قائمة الملاحق



الملحق (1): تصريح بالنزاهة العلمية
الملحق (2): مقياسي الدراسة
- الملحق (3): مخرجات للدراسة
SPSS
الدراسة الاستطلاعية والاساسية.

الملحق رقم (1) النزاهة العلمية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرقي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة): لبشير خالمة

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم: طالبة

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 119841036000030000

والصادرة بتاريخ: 2018-10-09

عن دائرة: عين الملح

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)، عنوانها:

مهارات التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة

الوثائق الدراسية بجامعة محمد بوضياف

أصرح بشرقي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2020-09-20

إمضاء المعني

Zepin



ملحق (2) مقياسي الدراسة

1- مقياس التفكير الايجابي

الرقم	العبارات
1	التوقعات الإيجابية والتفاؤل
1	(أ) أعتقد أن الغد أفضل من اليوم (ب) لا أرى في المستقبل ما يدعو للتفاؤل
2	(أ) أملئ كبير في المستقبل (ب) لا أعقد آمالا كثيرة على المستقبل
3	(أ) أعتقد أنني محظوظ (ب) اعتقد أنني سيء الحظ
4	(أ) أعتقد أنني أميل للتفاؤل (ب) أعقد أنني أميل للتشاؤم
5	(أ) أشعر بالطمأنينة عندما أتصور ما ستكون عليه حياتي بعد ١٠ أعوام (ب) أشعر بالخوف الشديد من المستقبل
6	(أ) مصائب اليوم تكون لها فوائد في المستقبل (ب) المصائب مصائب ولا يأتي منها إلا الشقاء والألم
7	(أ) أعتقد أن أموري تسير دائما إلى الأحسن (ب) أموري تسير من سيئ إلى أسوأ
8	(أ) ببعض الجهد سأجعل من المستقبل أفضل من الحاضر (ب) مهما اجتهدت أعتقد أن المستقبل مكتوب علينا
2	الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا
9	(أ) أحب أنواع الفن والأغاني لدي تلك التي تدعو للتفاؤل والأمل (ب) أحب الأغاني التي تميل للحزن و إثارة الشجن
10	(أ) أستطيع بسهولة أن أغير في أفكار الآخرين نحوي (ب) يحمل الآخرون عني كثيرا من الأفكار الخاطئة يصعب على تصحيحها
11	(أ) أستطيع أن أتحكم في مشاعري نحو الأشياء حتى وإن كانت مؤلمة (ب) إذا حدث شيء مؤلم ، فإنني لا أستطيع أن أمنع شعور بالألم منه
12	(أ) بإمكان الإنسان أن يوقف نفسه عن الاستمرار في الغضب (ب) لا أستطيع أن أوقف نفسي إذا غضبت من أحد
13	(أ) بإمكان الإنسان أن يوقف نفسه عن الاستمرار في القلق (ب) أشعر فجأة بالقلق ولا أستطيع أن أرهق نفسي إذا شعرت به
14	(أ) أعتقد أنني صبور (ب) أفقد صبري بسهولة
15	(أ) يمكنني أن أتحكم في أحلامي (ب) من المستحيل على الإنسان أن يتحكم في أحلامه
16	(أ) تسيطر على حالات مفاجئة من التوتر بدون اي سبب (ب) عموما أنا إنسان هادئ و لا أنفعل بسهولة
17	(أ) إذا ارتفع صوت أحد علي فإنني أستجيب بالمثل مهما علا مركزه (ب) ليس من عادتي أن أستجيب انفعاليا حتى ولو أراد أحد أن يثيرني
18	(أ) لا أنسى أبدا ولا أغفر لشخص يخطئ في حقى (ب) أتسامح بسرعة حتى مع من يخطئون في حقى

19	(أ) معروف عني عموما أنني شخص انفجاري وسريع الغضب (ب) نادرا ما أتصرف باندفاع و دون حساب للعواقب
20	(أ) إذا غضبت لا أملك نفسي من الثورة وقد أحطم ما أمامي من أبواب أو أثاث (ب) أغضب دائما لأسباب محددة وسرعان ما اعود لحالتي الهادئة
3	حب التعلم والتفتح المعرفي الصحي
21	(أ) أحاول أن أتعرف على نقاط ضعفي لتجنبه (ب) لا اهتم بمعرفة نقاط الضعف لأنها ستزيد من إحساسي بالضعف
22	(أ) بيدي أن الجعل الآخرين يحبوني أو لا يحبوني (ب) رضا الناس غاية لا أستطيع تحقيقها
23	(أ) إذا فشلت مرة فسأنجح في المرة القادمة (ب) إذا فشلت مرة فسأفشل كل مرة
24	(أ) بيدي أن أجعل حياتي مشوقة (ب) الحياة مملة وكنيية وليس بيدي ما أستطيع عمله لتغيير الحال
25	(أ) حب الناس مكسب ولكنني أستطيع ان أعيش دون حب البعض (ب) أنزعج بشدة عندما أعرف أن البعض يكرهني
26	(أ) إذا نظمت وقتي جيدا فستكون النتيجة مختلفة (ب) مهما فعلت ، فإن النتيجة محتومة
27	(أ) لا بأس أن يشعر الإنسان بالاكنتاب أحيانا (ب) أخاف من الاكنتاب و أتجنب التفكير فيه
28	(أ) في الدنيا متسع لنموي ونمو الآخرين من حولي (ب) أشعر بأن فرص الحياة محدودة و إمكانيات النمو ضيقة
29	أعتقد أن نجاحي أو نجاح أي شخص آخر مرهون (أ) بتخصيص وقت للعمل ووقت للهو والترفيه عن النفس (ب) الجهد والاجتهاد و ما عدا ذلك عبث
30	(أ) بإمكاننا أن نتغلب على ما قد يعترينا من قلق و مخاوف (ب) القلق أمر فطري لا يمكن مقاومته مهما بذلنا لعلاج
4	الشعور العام بالرضا
31	(أ) أومن بأهمية العلاج النفسي في تغييرنا للأحسن (ب) لا أومن بالعلاج النفسي وأعتقد أنه مضيعة للوقت والمال
32	(أ) أرى أن حياتي ستكون دائما سعيدة وراضية (ب) أعتقد أن أيام سعادتني قد انتهت ولن اعود سعيدا كما كنت
33	(أ) أميل للمرح البهجة (ب) كل ما حولي يدعوني للسخط والغضب
34	(أ) شكلي مقبول (ب) أتمنى لو أنني خلقت جميلة (أو جميلا)
35	(أ) يذكرني الناس بالخير (ب) مهما قدمت للآخرين فلن يذكرني أحد بخير
36	(أ) أفعل ما علي وتسير أموري دائما بما يرضيني (ب) افعل ما علي ولكن الأقدار " دائما ضدي
37	(أ) أشعر أن الحياة مليئة بالفرص وإمكانيات النمو (ب) أشعر أن الحياة شحيحة ولا تسمح بالنم
38	(أ) أشعر أن الله يرعاني (ب) أشعر أن الأقدار ضدي
39	(أ) أشعر بمتعة العمل الذي أقوم به (ب) لا استمتع القيام بأي عمل بدون جهد ومغالبة للنفس

40	(أ) أشعر بالرضا لأن الأمور تسير دائما في صالحني (ب) أنزعج بشدة لأن الأمور تسير دائما على غير ما اشتتهي
41	(أ) أنسى الإساءة بسرعة (ب) لا أنسى الإساءة
42	(أ) أشعر بالرضا عن حياتي (ب) بشكل عام لا أشعر بالرضا عن حياتي
5	التقبل الايجابي للاختلاف عن الاخرين
43	(أ) أحلم عادة بأشياء سعيدة وسارة (ب) أحلامي مزعجة و غريبة
44	(أ) أعرف كيف أتعامل مع الناس بغض النظر عما أحمل لهم في قرارة نفسي من نفور (ب) إذا كرهت شخصا فإنني لا أحتمل التعامل معه أو معها
45	(أ) أشعر أن الناس أحرار فيما يفكرون (ب) أشعر أن الدنيا ستفسد لو تركنا كل شخص يفكر بالطريقة التي تعجبه
46	(أ) لا يفكر كل الناس بطريقة واحدة (ب) يجب أن تفرض على الآخرين ما تراه سليم
47	(أ) أشعر براحة الاختلاط بالناس المختلفين عني (ب) عموما أحب الوحدة أو الاختلاط مع الناس المنفقين معي
48	أعتقد أن نظرتي لعمل المرأة (أ) متحررة و غير تقليدية (ب) محافظة و أعتقد أنا المرأة يجب أن تلتزم ببيتها وأولادها
49	(أ) أميل للعمل الذي يتطلب التعاون و العمل الجماعي (ب) العمل الفردي والتنافسي
50	(أ) أحب أن أقرأ كثيرا عن العقائد والأديان المختلفة (ب) لا أحب إلا أن أقرأ عن عقيدتي و ديني
51	(أ) أن في كل دين شيء صحيح (ب) هناك دين واحد فقط هو الصحيح
52	(أ) لا أحب السفر والتعرف على المجتمعات الأجنبية (ب) لا أحب السفر إلا إلى الأماكن التي أعرفها
53	(أ) أجد راحة في التعامل مع الجنس الآخر (ب) اشعر بالقلق وأتجنب التعامل مع الجنس الآخر
54	(أ) من السليم أن يختلف الناس فيما بينهم (ب) الاختلاف في الرأي قد يدمر العلاقات الطيبة بين المختلفين
6	السماحة والأريحية
55	(أ) أميل للقول السائد لأن اختلاف الرأي لا يفسد للود قضية (ب) مهما قيل عن الاختلاف في الرأي فإنه علامة على التوتر و الضيق بالأخ
56	(أ) مزاجي طيب بغض النظر عن أي ظروف خارجية (ب) أتعكن بسهولة عندما يكون الجو حارا ورطبا
57	(أ) لا تعوقني المادة و قلة الثروة عن الاستمتاع بحياتي (ب) لم أولد غنيا (أو غنية وهذا هو السبب في معاناتي
58	(أ) أعتقد أنني جذاب (أو جذابة) (ب) يضايقني أنني لم أولد جذابا وجميلا
59	(أ) الوفرة والثروة لا تحقق لنا ما نريد من سعادة أو رضا (ب) من الصعب على الإنسان أن يشعر بالسعادة مع الفقر
60	(أ) لا يوجد في طفولتي ما يثير إزعاجي

	(ب) طفولتي مليئة بالالام والجراح
61	(أ) لا أفكر كثيرا في الأشياء التي حدثت وانتهت (ب) عقلي مشغول دائما بالذكريات المؤلمة
62	(أ) أعتقد أن ما مر بي من تجارب مؤلمة علمني الصبر والحكمة (ب) أعاني نفسيا بسبب تجارب مؤلمة في الطفولة
63	(أ) كنت دائما تجد من يساندني ويشد ازري وأنا صغير (ب) لم أجد في طفولتي من يحبني بحق
64	(أ) الماضي الذي عشته أمر مضي وانقضى ولا أشعر أنه يقيدني بشيء (ب) تجاربي الماضية محفورة في ذاكرتي و تأثيرها لن يمت
65	(أ) التفكير في الأمور الماضية أسوأ من الأمور ذاتها (ب) مررت بخبرات معينة في الماضي مهما حاولت أن أراها غير ذلك
7	الذكاء الوجداني
66	(أ) أطلب الغفران وأسامح كل من عرضني للألم والمعاناة في الطفولة (ب) لا أستطيع أن أسامح ولن أغفر لمن عرضوني للمعاناة والألم
67	(أ) أبدي حبي بسهولة للآخرين بدون حرج (ب) اشعر بحرج شديد عندما أريد أن اعبر عن حبي لشخص آخر
68	(أ) تصرفاتي مع الناس تتسم بالحكمة والتفهم (ب) الآخرون يصفونني بالاندفاع في التعامل مع الناس
69	(أ) أجد سهولة في تكوين الأصدقاء والمحافظة عليهم (ب) اشعر بصعوبة شديدة في تكوين أصدقاء جدد
70	(أ) من السهل على أن أتفهم المشكلات بين الأشخاص و أحل الخلافات بينهم بيسر (ب) يصعب على أن أجد أسلوبا مناسباً للتوفيق بين أصدقائي عندما يختلفون بينهم
71	(أ) يصفني الآخرون بالود والجنثلة في تعاملاتي معهم (ب) يصفني الآخرون بالتكبر والصرامة
72	(أ) أشعر بالراحة عندما يبدي أحدهم مشاعر الحب نحوي وبادلهم الحب بالحب (ب) اشعر بالحرج إذا صارحني احد بأنه يحبني أو تحبني
73	(أ) لم أفقد ثقتي في الناس بالرغم مما عانيت من بعضهم (ب) عانيت من بعض الناس لدرجة أنني أصبحت لا أثق في أحد
74	(أ) من السهل علي أن أطلب العون من الآخرين عندما احتاج ذلك (ب) أشعر بالضعف إذا طلبت المساعدة من أحد
75	(أ) لا يوجد إنسان شرير تماما (ب) الشرير في شيء شرير في كل شيء
76	النجاح في الحياة الاجتماعية يتطلب أن (أ) تتعامل مع كل شخص بطريقة مختلفة (ب) توجد طريقة واحدة صحيحة وناجحة
8	تقبل غير مشروط للذات
77	(أ) لا اشعر بأي خطأ بممارسة متعة شخصية حتى ولو استنكر البعض ذلك (ب) أفقد رغبتني في أي متعة شخصية إذا استنكر احد من حولي ذلك
78	(أ) لا أنزعج إذا اكتشف أحد أن بي أو في عملي شيء خاطئ (ب) أشعر بالانزعاج إذا اكتشف أحد أن بي أو في عملي شيء خاطئ
79	(أ) حياتي مهمة حتى ولو لم أحقق كل ماكنت أطمح إليه (ب) حياتي تافهة إن لم تكن مليئة بالإنجازات والطموح
80	(أ) عندما أعمل لا أهتم إن ارتكبت بعض الأخطاء هنا أو هناك (ب) أدقق كثيرا فيما أعمل لدرجة أنني قد ألغي أو أوجل ما أفعله

81	(أ) لا يزعجني كثيرا أن أتعرض للفشل في بعض الأمور (ب) لا أحتفل بالفشل وأنزعج من الإحباط
82	(أ) ليس بالضرورة أن أنجح في كل ما أفعله (ب) أهدف دائما للنجاح في كل ما أعمل
83	(أ) أتصف بأشياء كثيرة جذابة وجميلة (ب) مهما حاولت أن أبدو فإنني أشعر في أعماقي أنني قبيح (أو قبيحة)
84	(أ) لا يزعجني أن يجدني البعض قليل أو (قليلة) الجاذبية (ب) أنزعج إذا وجدني البعض بأنني غير جذاب
85	(أ) لا أكثرث إذا اتهمني أحد بأنني أبحث عن مصلحتي الشخصية (ب) أشعر بالضيق إذا اتهمني أحد بأنني أبحث عن مصلحتي الشخصية
86	(أ) أستطيع أن أشعر بالسعادة حتى ولو اكتشفت أن بعض الناس المهمين لي لا يحملون لي الحب (ب) أشعر بالنعاسة إذا عاملني بعض الناس المهمين في حياتي بطريقة لا تدل على الحب
87	(أ) من حقي أن أفكر في مصلحتي الخاصة (ب) من الأنانية أن نفكر في مصالحنا الشخصية
88	(أ) أنجزت و سأنجز كثيرا من الأشياء القيمة (ب) لا أشعر بالرضا عما فعلت بحياتي
89	(أ) أشعر دائما بالذنب والخطأ لدرجة تفسد على ممارسة أي متعة (ب) عموما أنا متسامح مع نفسي و لآلومها كثيرا
90	(أ) العزلة ضرورية لي بين الحين والآخر (ب) لا أحتفل الوحدة فهي تشعرني بالعزلة والنبذ
91	(أ) بإمكانني أن أتقبل ذاتي دون شكوي (ب) ألوم نفسي دائما وأحاسيسها بشدة
92	(أ) يؤسفني أن توتر أو تنقطع علاقتي بشخص أحبه (ب) أشعر بالهم شديد لفترات ممتدة إذا توترت أو انقطعت علاقتي بشخص أحبه
93	(أ) عادة ما أتقبل نفسي حتى لو تعرضت لنقد الآخرين (ب) أشعر بالانزعاج الشديد من النقد
9	تقبل المسؤولية الشخصية
94	(أ) اعتقد أنني يقظ تماما لحقوقي وواجباتي (ب) أجد صعوبة في إنجاز واجباتي في الوقت المحدد
95	إذا اشتركت مع شخص ما في أداء عمل معين: (أ) أقوم بمسئولية القيادة و التوجيه (ب) لا أهتم وأترك الأمور تحرك نفسها بنفسها
96	يصفني أقاربي وأصدقائي: بأنني: (أ) شخص مسئول و يعتمد عليه (ب) لا أحقق المتطلبات الاجتماعية على النحو المطلوب
97	في العمل عادة ما: (أ) يطلب مني أداء الأعمال القيادية والتي تتطلب الشرح و التوجيه (ب) لا يكلفني أحد إلا بأداء ما أحب أن أقوم به
98	عندما تواجهني مشكلة ما أفضل أن (أ) أواجهها و أحاول أن أجد لها الحل (ب) أتجاهلها و أتناساها إلى أن تحل نفسها بنفسها
99	في حالات العمل والتعامل مع الآخرين: (أ) أسير وفق القول السائد " أننا جميعا مسؤولون لإنجاز العمل وإكماله " . (ب) أسير في حياتي وفق القول السائد " أنا مسؤول عما أفعل ولكنني لست مسؤولا عما يفعله الآخرون " .

100	إذا حدث تقصير في أداء عمل جماعي أنت عضو فيه ، هل تعتقد أنك (أ) مسئول عن هذا التقصير و تبادر بالبحث عن حل (ب) إنها مسئولية الجماعة و عليهم مواجهتها
101	لا يتحقق النجاح في الحياة عموماً إلا : (أ) بالمثابرة و الجهد الشخصي حتى إذا لم نحقق ما نريد فوراً (ب) بوجود شخص قوي يساعدنا في ذلك
10	المجازفة الايجابية
102	(أ) أعتقد أن حياتي تتجه دائماً للأفضل بسبب قدرتي على ركوب المخاطر و عدم القبول بالحياة على ما هي عليه (ب) أعتقد أن حياتي تتجه دائماً للأفضل لأنني أصبحت أقل تمرداً و تقبلاً للحياة مما كنت في السابق
103	(أ) توجد لدي دائماً أكثر من طريقة لإنجاز الأمور (ب) توجد لدي دائماً طريقة واحدة ولكنها صحيحة لإنجاز أموري الشخصية
104	القائد الناجح الجدير بالشكر و التقدير يجب أن (أ) يجازف باتخاذ القرار المناسب حتى وإن لم تتوافر لديه كل المعلومات (ب) لا يتصرف إلا بما هو صحيح حتى يجنبنا المخاطر و المجازفات
105	أشد الناس جاذبية لي : (أ) المبدعون و المختلفون في آراءهم و أفكارهم (ب) العاديون و البسطاء
106	(أ) أحب أن أقضي فترة من حياتي في بلد أجنبي (ب) أحب أن أقضي الفترة القادمة من حياتي في نفس المكان الذي أنا فيه الآن
107	أفضل أن يكون أصدقائي (أ) متنوعون في السن و المهنة و العقيدة (ب) قريبون مني أسرياً و عقائدياً
108	أعتقد أنني نجحت لأنني (أ) محب للمجازفة و مندفع إلي حد ما (ب) لا أتصرف إلا بعد تفكير و تأمل في العواقب
109	عندما تواجهني صعوبة لا يوجد لها حل واضح: (أ) أتصرف بما هو مناسب حتى وإن لم تكن النتيجة جيدة (ب) أنتظر إلى أن استشير من هم أعرف مني بالأمر
110	أحب الأعمال إلي تلك التي: (أ) تترك لي حرية التفكير و اتخاذ القرار (ب) الأعمال الواضحة و المألوفة

(2) - مقياس جودة الحياة الوظيفية.

الرقم	العبارات	أبدا	قليل جدا	إلى حد ما	كثيرا	كثير جدا
1	لدي إحساس بالحياة والنشاط					
2	أشعر ببعض اللام في جسمي					
3	اضطر لقضاء بعض الوقت في السرير مسترخياً					
4	تتكرر إصابتي بنزلة البرد					
5	لا أشعر بالغبثان					
6	أشعر بالانزعاج نتيجة التأثيرات الجانبية للدواء الذي أتناوله					
7	أناام جيداً					
8	أعاني من ضعف في الرؤية					
9	نادراً ما أصاب بالأمراض					
10	كثرة إصابتي بالأمراض تمثل عيباً كبيراً على أسرتي					
11	أشعر بأنني قريب جداً من صديقي الذي يقدم لي الدعم					
12	أشعر بالتباعد بيني وبين والدي					
13	أحصل على دعم عاطفي من أسرتي					
14	أجد صعوبة في التعامل مع الآخرين					
15	أشعر بأن والدي راضيان عني					
16	لدي أصدقاء مخلصين					
17	علاقاتي بزملائي رديئة للغاية					
18	لا أحرص على دعم من أصدقائي وجيراني					
19	أشعر بالفخر لانتمائي لأسرتي					
20	لا أجد من أتق فيه من أفراد أسرتي					
21	اخترت التخصص الدراسي الذي أحبه					
22	بعض المقررات الدراسية غير مناسبة لقدراتي					
23	أشعر بأنني أحرص على دعم أكاديمي من أساتذتي					
24	لدي إحساس بأنني لم استقد شيء من تخصصي					
25	الأساتذة يرحبون بي ويجيبونني عن تساؤلاتي					
26	الأنشطة الطلابية بالجامعة مضيعة للوقت					
27	أنا فخور باختيار التخصص الذي يناسبني في الجامعة					
28	أشعر بأن دراستي الجامعية لن تحقق طموحاتي المهنية					
29	أشعر بأن الدراسة بالجامعة مفيدة للغاية					
30	أجد صعوبة في الحصول على استشارة علمية					
31	أنا فخور بهدوء أعصابي					
32	أشعر بالحزن بدون سبب واضح					
33	أواجه مواقف الحياة بقوة إرادة وهدوء أعصاب					
34	أشعر بأنني عصبي					
35	لا أخاف من المستقبل					
36	أقلق من الموت					
37	من الصعب استنارتي انفعالياً					
38	أقلق لتدهور حالتي					
39	أمتلك القدرة على اتخاذ أي قرار					
40	أشعر بالوحدة النفسية					
41	أشعر بأنني متزن إنفعالياً					
42	أنا عصبي جداً					
43	أستطيع ضبط انفعالاتي					

الملحق رقم (3) مخرجات (SPSS):

الصدق والثبات مقياس التفكير الايجابي:

1-الصدق:

Corrélations										
		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	التوقعات الاجابية والتعاول
S1	Corrélation de Pearson	1	1,000**	,784**	,784**	0,354	0,354	,583**	,583**	,876**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000	0,055	0,055	0,001	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S2	Corrélation de Pearson	1,000**	1	,784**	,784**	0,354	0,354	,583**	,583**	,876**
	Sig. (bilatérale)	0,000		0,000	0,000	0,055	0,055	0,001	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S3	Corrélation de Pearson	,784**	,784**	1	1,000**	,555**	,555**	,784**	0,294	,929**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000		0,000	0,001	0,001	0,000	0,115	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S4	Corrélation de Pearson	,784**	,784**	1,000**	1	,555**	,555**	,784**	0,294	,929**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000		0,001	0,001	0,000	0,115	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S5	Corrélation de Pearson	0,354	0,354	,555**	,555**	1	,400*	0,354	0,354	,658**
	Sig. (bilatérale)	0,055	0,055	0,001	0,001		0,029	0,055	0,055	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S6	Corrélation de Pearson	0,354	0,354	,555**	,555**	,400*	1	0,354	0,000	,600**
	Sig. (bilatérale)	0,055	0,055	0,001	0,001	0,029		0,055	1,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S7	Corrélation de Pearson	,583**	,583**	,784**	,784**	0,354	0,354	1	0,167	,739**
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,001	0,000	0,000	0,055	0,055		0,379	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S8	Corrélation de Pearson	,583**	,583**	0,294	0,294	0,354	0,000	0,167	1	,534**
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,001	0,115	0,115	0,055	1,000	0,379		0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
التوقعات الاجابية والتعاول	Corrélation de Pearson	,876**	,876**	,929**	,929**	,658**	,600**	,739**	,534**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

قائمة الملاحق

Corrélations														الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العظمية العليا
		S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	
S9	Corrélation de Pearson	1	,780**	0,350	0,309	0,154	,472**	0,350	0,279	,489**	0,154	-0,050	,472**	,600**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,058	0,097	0,416	0,008	0,058	0,136	0,006	0,416	0,793	0,008	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S10	Corrélation de Pearson	,780**	1	0,223	,361*	0,155	,432*	,390*	0,255	,398*	0,189	-0,056	,432*	,570**
	Sig. (bilatérale)	0,000		0,236	0,050	0,414	0,017	0,033	0,174	0,029	0,317	0,770	0,017	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S11	Corrélation de Pearson	0,350	0,223	1	0,309	0,309	,661**	0,250	0,223	,538**	0,309	,500**	,378*	,644**
	Sig. (bilatérale)	0,058	0,236		0,097	0,097	0,000	0,183	0,236	0,002	0,097	0,005	0,039	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S12	Corrélation de Pearson	0,309	,361*	0,309	1	,429*	0,321	,926**	,361*	0,347	,683**	0,154	0,175	,673**
	Sig. (bilatérale)	0,097	0,050	0,097		0,018	0,084	0,000	0,050	0,060	0,000	0,416	0,355	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S13	Corrélation de Pearson	0,154	0,155	0,309	,429*	1	,554**	0,309	,843**	,558**	0,270	,772**	,554**	,744**
	Sig. (bilatérale)	0,416	0,414	0,097	0,018		0,001	0,097	0,000	0,001	0,149	0,000	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S14	Corrélation de Pearson	,472**	,432*	,661**	0,321	,554**	1	0,236	,432*	,813**	0,321	,472**	,732**	,822**
	Sig. (bilatérale)	0,008	0,017	0,000	0,084	0,001		0,209	0,017	0,000	0,084	0,008	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S15	Corrélation de Pearson	0,350	,390*	0,250	,926**	0,309	0,236	1	,390*	,391*	,617**	0,050	0,094	,625**
	Sig. (bilatérale)	0,058	0,033	0,183	0,000	0,097	0,209		0,033	0,032	0,000	0,793	0,619	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S16	Corrélation de Pearson	0,279	0,255	0,223	,361*	,843**	,432*	,390*	1	,562**	0,189	,613**	,432*	,698**
	Sig. (bilatérale)	0,136	0,174	0,236	0,050	0,000	0,017	0,033		0,001	0,317	0,000	0,017	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S17	Corrélation de Pearson	,489**	,398*	,538**	0,347	,558**	,813**	,391*	,562**	1	0,196	,489**	,536**	,803**
	Sig. (bilatérale)	0,006	0,029	0,002	0,060	0,001	0,000	0,032	0,001		0,299	0,006	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S18	Corrélation de Pearson	0,154	0,189	0,309	,683**	0,270	0,321	,617**	0,189	0,196	1	0,000	0,175	,516**
	Sig. (bilatérale)	0,416	0,317	0,097	0,000	0,149	0,084	0,000	0,317	0,299		1,000	0,355	0,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S19	Corrélation de Pearson	-0,050	-0,056	,500**	0,154	,772**	,472**	0,050	,613**	,489**	0,000	1	0,331	,542**
	Sig. (bilatérale)	0,793	0,770	0,005	0,416	0,000	0,008	0,793	0,000	0,006	1,000		0,074	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S20	Corrélation de Pearson	,472**	,432*	,378*	0,175	,554**	,732**	0,094	,432*	,536**	0,175	0,331	1	,678**
	Sig. (bilatérale)	0,008	0,017	0,039	0,355	0,001	0,000	0,619	0,017	0,002	0,355	0,074		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العظمية العليا	Corrélation de Pearson	,600**	,570**	,644**	,673**	,744**	,822**	,625**	,698**	,803**	,516**	,542**	,678**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,002	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations												
		S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	حب التعلم والفتح المعرفي الصحي
S21	Corrélation de Pearson	1	0,155	,599**	,764**	0,171	0,263	0,106	,400*	0,263	0,171	,617**
	Sig. (bilatérale)		0,414	0,000	0,000	0,366	0,160	0,578	0,028	0,160	0,366	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S22	Corrélation de Pearson	0,155	1	,479**	0,315	0,247	0,202	0,071	0,315	,737**	0,247	,370*
	Sig. (bilatérale)	0,414		0,007	0,090	0,188	0,284	0,710	0,090	0,000	0,188	0,044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S23	Corrélation de Pearson	,599**	,479**	1	,784**	,423*	,650**	,515**	,784**	,650**	,423*	,908**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,007		0,000	0,020	0,000	0,004	0,000	0,000	0,020	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S24	Corrélation de Pearson	,764**	0,315	,784**	1	0,294	,452*	0,311	,583**	,452*	0,294	,802**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,090	0,000		0,115	0,012	0,094	0,001	0,012	0,115	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S25	Corrélation de Pearson	0,171	0,247	,423*	0,294	1	0,207	,515**	0,294	0,207	1,000**	,657**
	Sig. (bilatérale)	0,366	0,188	0,020	0,115		0,272	0,004	0,115	0,272	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S26	Corrélation de Pearson	0,263	0,202	,650**	,452*	0,207	1	0,167	,452*	0,318	0,207	,625**
	Sig. (bilatérale)	0,160	0,284	0,000	0,012	0,272		0,378	0,012	0,087	0,272	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S27	Corrélation de Pearson	0,106	0,071	,515**	0,311	,515**	0,167	1	,657**	0,167	,515**	,641**
	Sig. (bilatérale)	0,578	0,710	0,004	0,094	0,004	0,378		0,000	0,378	0,004	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S28	Corrélation de Pearson	,400*	0,315	,784**	,583**	0,294	,452*	,657**	1	,452*	0,294	,731**
	Sig. (bilatérale)	0,028	0,090	0,000	0,001	0,115	0,012	0,000		0,012	0,115	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S29	Corrélation de Pearson	0,263	,737**	,650**	,452*	0,207	0,318	0,167	,452*	1	0,207	,497**
	Sig. (bilatérale)	0,160	0,000	0,000	0,012	0,272	0,087	0,378	0,012		0,272	0,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S30	Corrélation de Pearson	0,171	0,247	,423*	0,294	1,000**	0,207	,515**	0,294	0,207	1	,657**
	Sig. (bilatérale)	0,366	0,188	0,020	0,115	0,000	0,272	0,004	0,115	0,272		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
حب التعلم والفتح المعرفي الصحي	Corrélation de Pearson	,617**	,370*	,908**	,802**	,657**	,625**	,641**	,731**	,497**	,657**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,044	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

قائمة الملاحق

Corrélations														الشعور العام بالرضا
		Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Q38	Q39	Q40	Q41	Q42	
Q31	Corrélation de Pearson	1	0,207	0,123	0,318	0,318	0,318	0,318	,452*	0,213	,380*	0,277	0,213	,465**
	Sig. (bilatérale)		0,272	0,517	0,087	0,087	0,087	0,087	0,012	0,258	0,038	0,138	0,258	0,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q32	Corrélation de Pearson	0,207	1	,480**	0,207	,650**	,650**	0,207	0,294	0,139	0,247	0,080	0,139	,466**
	Sig. (bilatérale)	0,272		0,007	0,272	0,000	0,000	0,272	0,115	0,465	0,188	0,674	0,465	0,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q33	Corrélation de Pearson	0,123	,480**	1	,739**	,431*	,739**	,739**	,612**	,866**	,515**	,444*	,866**	,865**
	Sig. (bilatérale)	0,517	0,007		0,000	0,017	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,014	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q34	Corrélation de Pearson	0,318	0,207	,739**	1	0,318	,659**	,659**	,829**	,853**	,380*	,431*	,853**	,832**
	Sig. (bilatérale)	0,087	0,272	0,000		0,087	0,000	0,000	0,000	0,000	0,038	0,017	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q35	Corrélation de Pearson	0,318	,650**	,431*	0,318	1	,659**	0,318	,452*	0,213	,380*	0,123	0,213	,561**
	Sig. (bilatérale)	0,087	0,000	0,017	0,087		0,000	0,087	0,012	0,258	0,038	0,517	0,258	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q36	Corrélation de Pearson	0,318	,650**	,739**	,659**	,659**	1	,659**	,829**	,533**	,380*	0,123	,533**	,793**
	Sig. (bilatérale)	0,087	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,002	0,038	0,517	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q37	Corrélation de Pearson	0,318	0,207	,739**	,659**	0,318	,659**	1	,829**	,853**	,737**	,431*	,853**	,870**
	Sig. (bilatérale)	0,087	0,272	0,000	0,000	0,087	0,000		0,000	0,000	0,000	0,017	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q38	Corrélation de Pearson	,452*	0,294	,612**	,829**	,452*	,829**	,829**	1	,707**	,512**	0,272	,707**	,850**
	Sig. (bilatérale)	0,012	0,115	0,000	0,000	0,012	0,000	0,000		0,000	0,004	0,146	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q39	Corrélation de Pearson	0,213	0,139	,866**	,853**	0,213	,533**	,853**	,707**	1	,613**	,577**	1,000**	,876**
	Sig. (bilatérale)	0,258	0,465	0,000	0,000	0,258	0,002	0,000	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q40	Corrélation de Pearson	,380*	0,247	,515**	,380*	,380*	,380*	,737**	,512**	,613**	1	,676**	,613**	,736**
	Sig. (bilatérale)	0,038	0,188	0,004	0,038	0,038	0,038	0,000	0,004	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q41	Corrélation de Pearson	0,277	0,080	,444*	,431*	0,123	0,123	,431*	0,272	,577**	,676**	1	,577**	,586**
	Sig. (bilatérale)	0,138	0,674	0,014	0,017	0,517	0,517	0,017	0,146	0,001	0,000		0,001	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q42	Corrélation de Pearson	0,213	0,139	,866**	,853**	0,213	,533**	,853**	,707**	1,000**	,613**	,577**	1	,876**
	Sig. (bilatérale)	0,258	0,465	0,000	0,000	0,258	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
الشعور العام بالرضا	Corrélation de Pearson	,465**	,466**	,865**	,832**	,561**	,793**	,870**	,850**	,876**	,736**	,586**	,876**	1
	Sig. (bilatérale)	0,010	0,010	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**.. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

قائمة الملاحق

Corrélations														التقبل الإيجابي للإختلاف عن الآخرين
		Q43	Q44	Q45	Q46	Q47	Q48	Q49	Q50	Q51	Q52	Q53	Q54	
Q43	Corrélation de Pearson	1	,443*	,402*	,539**	0,331	,365*	,447*	,742**	,365*	,388*	0,126	,632**	,782**
	Sig. (bilatérale)		0,014	0,028	0,002	0,074	0,047	0,013	0,000	0,047	0,034	0,505	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q44	Corrélation de Pearson	,443*	1	0,196	,533**	,809**	0,000	0,236	,373*	,866**	-0,056	0,200	0,100	,666**
	Sig. (bilatérale)	0,014		0,300	0,002	0,000	1,000	0,210	0,042	0,000	0,770	0,289	0,599	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q45	Corrélation de Pearson	,402*	0,196	1	,480**	0,033	0,226	0,208	,480**	0,085	0,234	,391*	0,342	,566**
	Sig. (bilatérale)	0,028	0,300		0,007	0,864	0,230	0,271	0,007	0,656	0,212	0,032	0,064	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q46	Corrélation de Pearson	,539**	,533**	,480**	1	,385*	0,123	0,302	,489**	,431*	0,024	,426*	0,213	,685**
	Sig. (bilatérale)	0,002	0,002	0,007		0,035	0,517	0,105	0,006	0,017	0,901	0,019	0,258	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q47	Corrélation de Pearson	0,331	,809**	0,033	,385*	1	-0,165	,381*	0,233	,796**	-0,164	0,333	0,095	,573**
	Sig. (bilatérale)	0,074	0,000	0,864	0,035		0,384	0,038	0,215	0,000	0,385	0,072	0,617	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q48	Corrélation de Pearson	,365*	0,000	0,226	0,123	-0,165	1	0,181	0,277	0,028	,515**	0,144	,577**	,452*
	Sig. (bilatérale)	0,047	1,000	0,230	0,517	0,384		0,337	0,138	0,884	0,004	0,447	0,001	0,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q49	Corrélation de Pearson	,447*	0,236	0,208	0,302	,381*	0,181	1	0,302	0,181	0,079	0,236	,471**	,521**
	Sig. (bilatérale)	0,013	0,210	0,271	0,105	0,038	0,337		0,105	0,337	0,679	0,210	0,009	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q50	Corrélation de Pearson	,742**	,373*	,480**	,489**	0,233	0,277	0,302	1	0,277	,380*	0,267	,533**	,732**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,042	0,007	0,006	0,215	0,138	0,105		0,138	0,038	0,155	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q51	Corrélation de Pearson	,365*	,866**	0,085	,431*	,796**	0,028	0,181	0,277	1	-0,129	0,144	0,000	,579**
	Sig. (bilatérale)	0,047	0,000	0,656	0,017	0,000	0,884	0,337	0,138		0,498	0,447	1,000	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q52	Corrélation de Pearson	,388*	-0,056	0,234	0,024	-0,164	,515**	0,079	,380*	-0,129	1	0,223	,780**	,446*
	Sig. (bilatérale)	0,034	0,770	0,212	0,901	0,385	0,004	0,679	0,038	0,498		0,236	0,000	0,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q53	Corrélation de Pearson	0,126	0,200	,391*	,426*	0,333	0,144	0,236	0,267	0,144	0,223	1	0,350	,542**
	Sig. (bilatérale)	0,505	0,289	0,032	0,019	0,072	0,447	0,210	0,155	0,447	0,236		0,058	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q54	Corrélation de Pearson	,632**	0,100	0,342	0,213	0,095	,577**	,471**	,533**	0,000	,780**	0,350	1	,688**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,599	0,064	0,258	0,617	0,001	0,009	0,002	1,000	0,000	0,058		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
التقبل الإيجابي للإختلاف عن الآخرين	Corrélation de Pearson	,782**	,666**	,566**	,685**	,573**	,452*	,521**	,732**	,579**	,446*	,542**	,688**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,012	0,003	0,000	0,001	0,013	0,002	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations													السماحة والأريحية
		Q55	Q56	Q57	Q58	Q59	Q60	Q61	Q62	Q63	Q64	Q65	
Q55	Corrélation de Pearson	1	,592**	,599**	,921**	,764**	,599**	,599**	,599**	,400*	0,309	0,206	,749**
	Sig. (bilatérale)		0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,028	0,097	0,274	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q56	Corrélation de Pearson	,592**	1	,650**	,659**	,452*	,650**	,650**	,650**	,452*	,533**	0,263	,742**
	Sig. (bilatérale)	0,001		0,000	0,000	0,012	0,000	0,000	0,000	0,012	0,002	0,160	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q57	Corrélation de Pearson	,599**	,650**	1	,650**	,784**	1,000**	1,000**	1,000**	,784**	,555**	,599**	,954**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q58	Corrélation de Pearson	,921**	,659**	,650**	1	,829**	,650**	,650**	,650**	,452*	0,213	0,263	,784**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,012	0,258	0,160	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q59	Corrélation de Pearson	,764**	,452*	,784**	,829**	1	,784**	,784**	,784**	,583**	0,354	,400*	,839**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,012	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,055	0,028	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q60	Corrélation de Pearson	,599**	,650**	1,000**	,650**	,784**	1	1,000**	1,000**	,784**	,555**	,599**	,954**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q61	Corrélation de Pearson	,599**	,650**	1,000**	,650**	,784**	1,000**	1	1,000**	,784**	,555**	,599**	,954**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q62	Corrélation de Pearson	,599**	,650**	1,000**	,650**	,784**	1,000**	1,000**	1	,784**	,555**	,599**	,954**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q63	Corrélation de Pearson	,400*	,452*	,784**	,452*	,583**	,784**	,784**	,784**	1	0,354	,400*	,745**
	Sig. (bilatérale)	0,028	0,012	0,000	0,012	0,001	0,000	0,000	0,000		0,055	0,028	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q64	Corrélation de Pearson	0,309	,533**	,555**	0,213	0,354	,555**	,555**	,555**	0,354	1	,617**	,640**
	Sig. (bilatérale)	0,097	0,002	0,001	0,258	0,055	0,001	0,001	0,001	0,055		0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q65	Corrélation de Pearson	0,206	0,263	,599**	0,263	,400*	,599**	,599**	,599**	,400*	,617**	1	,625**
	Sig. (bilatérale)	0,274	0,160	0,000	0,160	0,028	0,000	0,000	0,000	0,028	0,000		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
السماحة والأريحية	Corrélation de Pearson	,749**	,742**	,954**	,784**	,839**	,954**	,954**	,954**	,745**	,640**	,625**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

قائمة الملاحق

Corrélations													الذكاء الوجداني
	Q66	Q67	Q68	Q69	Q70	Q71	Q72	Q73	Q74	Q75	Q76		
Q66	1	,385*	,641**	,533**	,373*	,380*	0,207	,659**	,385*	,385*	,443*	,717**	
Corrélation de Pearson													
Sig. (bilatérale)		0,035	0,000	0,002	0,042	0,038	0,272	0,000	0,035	0,035	0,014	0,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q67	,385*	1	,572**	,809**	,809**	,472**	,449*	,690**	0,186	0,321	0,306	,812**	
Corrélation de Pearson													
Sig. (bilatérale)	0,035		0,001	0,000	0,000	0,008	0,013	0,000	0,326	0,083	0,101	0,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q68	,641**	,572**	1	,707**	0,354	,512**	,539**	,829**	0,235	,404*	,535**	,825**	
Corrélation de Pearson													
Sig. (bilatérale)	0,000	0,001		0,000	0,055	0,004	0,002	0,000	0,210	0,027	0,002	0,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q69	,533**	,809**	,707**	1	,550**	,613**	,555**	,853**	0,095	0,238	,378*	,840**	
Corrélation de Pearson													
Sig. (bilatérale)	0,002	0,000	0,000		0,002	0,000	0,001	0,000	0,617	0,206	0,039	0,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q70	,373*	,809**	0,354	,550**	1	0,111	0,139	,373*	,381*	0,238	,378*	,645**	
Corrélation de Pearson													
Sig. (bilatérale)	0,042	0,000	0,055	0,002		0,558	0,465	0,042	0,038	0,206	0,039	0,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q71	,380*	,472**	,512**	,613**	0,111	1	0,247	,737**	-0,164	0,154	-0,147	,535**	
Corrélation de Pearson													
Sig. (bilatérale)	0,038	0,008	0,004	0,000	0,558		0,188	0,000	0,385	0,417	0,437	0,002	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q72	0,207	,449*	,539**	,555**	0,139	0,247	1	,650**	0,053	,449*	,681**	,617**	
Corrélation de Pearson													
Sig. (bilatérale)	0,272	0,013	0,002	0,001	0,465	0,188		0,000	0,782	0,013	0,000	0,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q73	,659**	,690**	,829**	,853**	,373*	,737**	,650**	1	0,081	,385*	,443*	,879**	
Corrélation de Pearson													
Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,042	0,000	0,000		0,670	0,035	0,014	0,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q74	,385*	0,186	0,235	0,095	,381*	-0,164	0,053	0,081	1	,729**	0,306	,460*	
Corrélation de Pearson													
Sig. (bilatérale)	0,035	0,326	0,210	0,617	0,038	0,385	0,782	0,670		0,000	0,101	0,010	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q75	,385*	0,321	,404*	0,238	0,238	0,154	,449*	,385*	,729**	1	0,306	,626**	
Corrélation de Pearson													
Sig. (bilatérale)	0,035	0,083	0,027	0,206	0,206	0,417	0,013	0,035	0,000		0,101	0,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q76	,443*	0,306	,535**	,378*	,378*	-0,147	,681**	,443*	0,306	0,306	1	,564**	
Corrélation de Pearson													
Sig. (bilatérale)	0,014	0,101	0,002	0,039	0,039	0,437	0,000	0,014	0,101	0,101		0,001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
الذكاء الوجداني	,717**	,812**	,825**	,840**	,645**	,535**	,617**	,879**	,460*	,626**	,564**	1	
Corrélation de Pearson													
Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,010	0,000	0,001		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

		Q77	Q78	Q79	Q80	Q81	Q82	Q83
Q77	Corrélacion de Pearson	1	,452 [*]	0,318	,853 ^{**}	0,123	0,191	,452 [*]
	Sig. (bilatérale)		0,012	0,087	0,000	0,517	0,311	0,012
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q78	Corrélacion de Pearson	,452 [*]	1	0,075	0,354	0,272	,367 [*]	0,167
	Sig. (bilatérale)	0,012		0,692	0,055	0,146	0,046	0,379
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q79	Corrélacion de Pearson	0,318	0,075	1	0,213	,431 [*]	0,191	,829 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	0,087	0,692		0,258	0,017	0,311	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q80	Corrélacion de Pearson	,853 ^{**}	0,354	0,213	1	0,144	0,189	0,354
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,055	0,258		0,447	0,317	0,055
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q81	Corrélacion de Pearson	0,123	0,272	,431 [*]	0,144	1	,736 ^{**}	0,272
	Sig. (bilatérale)	0,517	0,146	0,017	0,447		0,000	0,146
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q82	Corrélacion de Pearson	0,191	,367 [*]	0,191	0,189	,736 ^{**}	1	0,200
	Sig. (bilatérale)	0,311	0,046	0,311	0,317	0,000		0,288
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q83	Corrélacion de Pearson	,452 [*]	0,167	,829 ^{**}	0,354	0,272	0,200	1
	Sig. (bilatérale)	0,012	0,379	0,000	0,055	0,146	0,288	
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q84	Corrélacion de Pearson	,452 [*]	0,167	,829 ^{**}	0,354	0,272	0,200	1,000 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	0,012	0,379	0,000	0,055	0,146	0,288	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q85	Corrélacion de Pearson	0,148	0,264	0,318	0,213	0,123	0,191	,452 [*]
	Sig. (bilatérale)	0,436	0,159	0,087	0,258	0,517	0,311	0,012
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q86	Corrélacion de Pearson	0,318	,452 [*]	0,318	0,213	0,123	0,342	,452 [*]
	Sig. (bilatérale)	0,087	0,012	0,087	0,258	0,517	0,064	0,012
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q87	Corrélacion de Pearson	,452 [*]	0,167	,452 [*]	0,354	-0,068	0,033	,583 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	0,012	0,379	0,012	0,055	0,721	0,861	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q88	Corrélacion de Pearson	,539 ^{**}	0,224	,539 ^{**}	,632 ^{**}	,365 [*]	0,299	,671 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	0,002	0,235	0,002	0,000	0,047	0,109	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q89	Corrélacion de Pearson	0,318	0,075	,489 ^{**}	,373 [*]	0,277	0,191	,641 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	0,087	0,692	0,006	0,042	0,138	0,311	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q90	Corrélacion de Pearson	0,263	0,036	,592 ^{**}	0,154	0,059	0,117	,764 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	0,160	0,849	0,001	0,416	0,755	0,539	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q91	Corrélacion de Pearson	,385 [*]	0,235	,690 ^{**}	0,238	,384 [*]	0,261	,572 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	0,035	0,210	0,000	0,206	0,036	0,164	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q92	Corrélacion de Pearson	,533 ^{**}	0,354	0,213	,400 [*]	0,289	0,331	0,354
	Sig. (bilatérale)	0,002	0,055	0,258	0,029	0,122	0,074	0,055
	N	30	30	30	30	30	30	30
Q93	Corrélacion de Pearson	,452 [*]	0,167	,641 ^{**}	0,354	0,272	0,200	,792 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	0,012	0,379	0,000	0,055	0,146	0,288	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
مشروط للذات تقبل غير	Corrélacion de Pearson	,666 ^{**}	,447 [*]	,746 ^{**}	,587 ^{**}	,485 ^{**}	,483 ^{**}	,869 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,013	0,000	0,001	0,007	0,007	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30

قائمة الملاحق

Q84	Q85	Q86	Q87	Q88	Q89	Q90	Q91	Q92	Q93	تقبل غير مشروط للذات
,452	0,148	0,318	,452	,539	0,318	0,263	,385	,533	,452	,666
0,012	0,436	0,087	0,012	0,002	0,087	0,160	0,035	0,002	0,012	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,167	0,264	,452	0,167	0,224	0,075	0,036	0,235	0,354	0,167	,447
0,379	0,159	0,012	0,379	0,235	0,692	0,849	0,210	0,055	0,379	0,013
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,829	0,318	0,318	,452	,539	,489	,592	,690	0,213	,641	,746
0,000	0,087	0,087	0,012	0,002	0,006	0,001	0,000	0,258	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,354	0,213	0,213	0,354	,632	,373	0,154	0,238	,400	0,354	,587
0,055	0,258	0,258	0,055	0,000	0,042	0,416	0,206	0,029	0,055	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,272	0,123	0,123	-0,068	,365	0,277	0,059	,384	0,289	0,272	,485
0,146	0,517	0,517	0,721	0,047	0,138	0,755	0,036	0,122	0,146	0,007
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,200	0,191	0,342	0,033	0,299	0,191	0,117	0,261	0,331	0,200	,483
0,288	0,311	0,064	0,861	0,109	0,311	0,539	0,164	0,074	0,288	0,007
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1,000	,452	,452	,583	,671	,641	,764	,572	0,354	,792	,869
0,000	0,012	0,012	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,055	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1	,452	,452	,583	,671	,641	,764	,572	0,354	,792	,869
	0,012	0,012	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,055	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,452	1	,489	0,075	,539	0,318	0,263	,385	0,213	,452	,539
0,012		0,006	0,692	0,002	0,087	0,160	0,035	0,258	0,012	0,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,452	,489	1	0,264	0,337	0,148	,592	0,233	,373	,452	,602
0,012	0,006		0,159	0,069	0,436	0,001	0,215	0,042	0,012	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,583	0,075	0,264	1	0,224	0,264	,400	0,235	0,000	,375	,482
0,001	0,692	0,159		0,235	0,159	0,028	0,210	1,000	0,041	0,007
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,671	,539	0,337	0,224	1	,742	,488	0,331	,443	,671	,796
0,000	0,002	0,069	0,235		0,000	0,006	0,074	0,014	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,641	0,318	0,148	0,264	,742	1	,428	0,233	0,213	,452	,618
0,000	0,087	0,436	0,159	0,000		0,018	0,215	0,258	0,012	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,764	0,263	,592	,400	,488	,428	1	0,308	0,309	,764	,662
0,000	0,160	0,001	0,028	0,006	0,018		0,097	0,097	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,572	,385	0,233	0,235	0,331	0,233	0,308	1	,523	,404	,654
0,001	0,035	0,215	0,210	0,074	0,215	0,097		0,003	0,027	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,354	0,213	,373	0,000	,443	0,213	0,309	,523	1	0,354	,587
0,055	0,258	0,042	1,000	0,014	0,258	0,097	0,003		0,055	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,792	,452	,452	,375	,671	,452	,764	,404	0,354	1	,781
0,000	0,012	0,012	0,041	0,000	0,012	0,000	0,027	0,055		0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,869	,539	,602	,482	,796	,618	,662	,654	,587	,781	1
0,000	0,002	0,000	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Corrélations										
		Q94	Q95	Q96	Q97	Q98	Q99	Q100	Q101	تقبل المسؤولية الشخصية
Q94	Corrélacion de Pearson	1	,380*	0,118	,515**	0,176	,398*	0,154	,604**	,650**
	Sig. (bilatérale)		0,038	0,534	0,004	0,352	0,029	0,417	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q95	Corrélacion de Pearson	,380*	1	,452*	,431*	,539**	0,167	,385*	0,302	,721**
	Sig. (bilatérale)	0,038		0,012	0,017	0,002	0,378	0,035	0,105	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q96	Corrélacion de Pearson	0,118	,452*	1	0,272	0,224	-0,035	-0,101	,389*	,424*
	Sig. (bilatérale)	0,534	0,012		0,146	0,235	0,856	0,596	0,034	0,020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q97	Corrélacion de Pearson	,515**	,431*	0,272	1	,365*	,508**	,384*	0,181	,755**
	Sig. (bilatérale)	0,004	0,017	0,146		0,047	0,004	0,036	0,337	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q98	Corrélacion de Pearson	0,176	,539**	0,224	,365*	1	,588**	0,331	,447*	,710**
	Sig. (bilatérale)	0,352	0,002	0,235	0,047		0,001	0,074	0,013	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q99	Corrélacion de Pearson	,398*	0,167	-0,035	,508**	,588**	1	0,172	,438*	,645**
	Sig. (bilatérale)	0,029	0,378	0,856	0,004	0,001		0,363	0,015	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q100	Corrélacion de Pearson	0,154	,385*	-0,101	,384*	0,331	0,172	1	0,157	,524**
	Sig. (bilatérale)	0,417	0,035	0,596	0,036	0,074	0,363		0,407	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q101	Corrélacion de Pearson	,604**	0,302	,389*	0,181	,447*	,438*	0,157	1	,643**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,105	0,034	0,337	0,013	0,015	0,407		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
تقبل المسؤولية الشخصية	Corrélacion de Pearson	,650**	,721**	,424*	,755**	,710**	,645**	,524**	,643**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,020	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations											
		Q102	Q103	Q104	Q105	Q106	Q107	Q108	Q109	Q110	المجازفة الإيجابية
Q102	Corrélacion de Pearson	1	,572**	,700**	,428*	,408*	,426*	0,279	-0,017	0,171	,721**
	Sig. (bilatérale)		0,001	0,000	0,018	0,025	0,019	0,136	0,928	0,366	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q103	Corrélacion de Pearson	,572**	1	,818**	,375*	,386*	0,186	,593**	0,164	0,145	,777**
	Sig. (bilatérale)	0,001		0,000	0,041	0,035	0,326	0,001	0,385	0,444	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q104	Corrélacion de Pearson	,700**	,818**	1	,494**	,397*	0,279	,548**	-0,042	0,026	,782**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000		0,006	0,030	0,136	0,002	0,825	0,891	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q105	Corrélacion de Pearson	,428*	,375*	,494**	1	,793**	,375*	0,071	0,202	0,207	,702**
	Sig. (bilatérale)	0,018	0,041	0,006		0,000	0,041	0,709	0,284	0,272	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q106	Corrélacion de Pearson	,408*	,386*	,397*	,793**	1	,386*	0,107	0,234	0,109	,687**
	Sig. (bilatérale)	0,025	0,035	0,030	0,000		0,035	0,574	0,212	0,568	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q107	Corrélacion de Pearson	,426*	0,186	0,279	,375*	,386*	1	0,186	0,005	-0,053	,518**
	Sig. (bilatérale)	0,019	0,326	0,136	0,041	0,035		0,326	0,978	0,782	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q108	Corrélacion de Pearson	0,279	,593**	,548**	0,071	0,107	0,186	1	0,164	0,343	,596**
	Sig. (bilatérale)	0,136	0,001	0,002	0,709	0,574	0,326		0,385	0,064	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q109	Corrélacion de Pearson	-0,017	0,164	-0,042	0,202	0,234	0,005	0,164	1	,711**	,385*
	Sig. (bilatérale)	0,928	0,385	0,825	0,284	0,212	0,978	0,385		0,000	0,035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q110	Corrélacion de Pearson	0,171	0,145	0,026	0,207	0,109	-0,053	0,343	,711**	1	,419*
	Sig. (bilatérale)	0,366	0,444	0,891	0,272	0,568	0,782	0,064	0,000		0,021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
المجازفة الإيجابية	Corrélacion de Pearson	,721**	,777**	,782**	,702**	,687**	,518**	,596**	,385*	,419*	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,001	0,035	0,021	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations											
		Q102	Q103	Q104	Q105	Q106	Q107	Q108	Q109	Q110	المجازفة الاجابية
Q102	Corrélacion de Pearson	1	,572**	,700**	,428*	,408*	,683**	0,117	0,059	,385*	,774**
	Sig. (bilatérale)		0,001	0,000	0,018	0,025	0,000	0,539	0,755	0,036	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q103	Corrélacion de Pearson	,572**	1	,818**	,375*	,386*	0,279	0,144	0,027	0,145	,686**
	Sig. (bilatérale)	0,001		0,000	0,041	0,035	0,136	0,448	0,885	0,444	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q104	Corrélacion de Pearson	,700**	,818**	1	,494**	,397*	,408*	0,063	-0,082	0,223	,728**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000		0,006	0,030	0,025	0,743	0,667	0,237	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q105	Corrélacion de Pearson	,428*	,375*	,494**	1	,793**	,428*	0,191	-0,031	0,207	,694**
	Sig. (bilatérale)	0,018	0,041	0,006		0,000	0,018	0,311	0,872	0,272	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q106	Corrélacion de Pearson	,408*	,386*	,397*	,793**	1	0,257	0,120	-0,056	0,109	,615**
	Sig. (bilatérale)	0,025	0,035	0,030	0,000		0,171	0,527	0,767	0,568	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q107	Corrélacion de Pearson	,683**	0,279	,408*	,428*	0,257	1	0,117	0,356	,385*	,690**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,136	0,025	0,018	0,171		0,539	0,053	0,036	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q108	Corrélacion de Pearson	0,117	0,144	0,063	0,191	0,120	0,117	1	,600**	,419*	,496**
	Sig. (bilatérale)	0,539	0,448	0,743	0,311	0,527	0,539		0,000	0,021	0,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q109	Corrélacion de Pearson	0,059	0,027	-0,082	-0,031	-0,056	0,356	,600**	1	0,280	,388*
	Sig. (bilatérale)	0,755	0,885	0,667	0,872	0,767	0,053	0,000		0,134	0,034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q110	Corrélacion de Pearson	,385*	0,145	0,223	0,207	0,109	,385*	,419*	0,280	1	,527**
	Sig. (bilatérale)	0,036	0,444	0,237	0,272	0,568	0,036	0,021	0,134		0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
المجازفة الاجابية	Corrélacion de Pearson	,774**	,686**	,728**	,694**	,615**	,690**	,496**	,388*	,527**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,034	0,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

قائمة الملاحق

Corrélations												
		التوقعات الإيجابية والتفاؤل	الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا	حب التعلم والتفتح المعرفي الصحي	الشعور العام بالرضا	التقبل الإيجابي للاختلاف عن الآخرين	السماحة والأريحية	الذكاء الوجداني	تقبل غير مشروط للذات	تقبل المسؤولية الشخصية	المجازفة الإيجابية	التفكير الإيجابي
التوقعات الإيجابية والتفاؤل	Corrélation de Pearson	1	,577**	,854**	,859**	,909**	,934**	,606**	,893**	,768**	0,307	,938**
	Sig. (bilatérale)		0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,099	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا	Corrélation de Pearson	,577**	1	,458*	,728**	,565**	,573**	,558**	,499**	,608**	0,119	,705**
	Sig. (bilatérale)	0,001		0,011	0,000	0,001	0,001	0,001	0,005	0,000	0,530	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
حب التعلم والتفتح المعرفي الصحي	Corrélation de Pearson	,854**	,458*	1	,749**	,867**	,864**	,667**	,794**	,638**	0,315	,870**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,011		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,090	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
الشعور العام بالرضا	Corrélation de Pearson	,859**	,728**	,749**	1	,853**	,830**	,692**	,796**	,751**	,385*	,936**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,035	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
التقبل الإيجابي للاختلاف عن الآخرين	Corrélation de Pearson	,909**	,565**	,867**	,853**	1	,856**	,717**	,797**	,719**	,440*	,934**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,001	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,015	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
السماحة والأريحية	Corrélation de Pearson	,934**	,573**	,864**	,830**	,856**	1	,543**	,889**	,746**	0,250	,914**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000		0,002	0,000	0,000	0,183	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
الذكاء الوجداني	Corrélation de Pearson	,606**	,558**	,667**	,692**	,717**	,543**	1	,508**	,537**	,695**	,781**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,002		0,004	0,002	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
تقبل غير مشروط للذات	Corrélation de Pearson	,893**	,499**	,794**	,796**	,797**	,889**	,508**	1	,658**	0,303	,881**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004		0,000	0,103	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
تقبل المسؤولية الشخصية	Corrélation de Pearson	,768**	,608**	,638**	,751**	,719**	,746**	,537**	,658**	1	0,176	,793**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000		0,351	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
المجازفة الإيجابية	Corrélation de Pearson	0,307	0,119	0,315	,385*	,440*	0,250	,695**	0,303	0,176	1	,469**
	Sig. (bilatérale)	0,099	0,530	0,090	0,035	0,015	0,183	0,000	0,103	0,351		0,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
التفكير الإيجابي	Corrélation de Pearson	,938**	,705**	,870**	,936**	,934**	,914**	,781**	,881**	,793**	,469**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الثبات:

Statistiques de		Statistiques de		Statistiques de	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,889	8	0,883	12	0,980	110

Statistiques de		Statistiques de		Statistiques de	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,922	12	0,836	12	0,858	10

Statistiques de		Statistiques de		Statistiques de	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,883	11	0,906	17	0,940	11

Statistiques de		Statistiques de	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,800	9	0,781	8

الصدق والثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية:

-الصدق:

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10
Q1	Corrélation de Pearson	1	,685**	,525**	,615**	,863**	,662**	,508**	,784**	,768**	,362*
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,050
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q2	Corrélation de Pearson	,685**	1	,599**	,815**	,725**	,707**	,740**	,573**	,641**	,415*
	Sig. (bilatérale)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q3	Corrélation de Pearson	,525**	,599**	1	,598**	,559**	,735**	,645**	,488**	,587**	,391*
	Sig. (bilatérale)	0,003	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000	0,006	0,001	0,033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q4	Corrélation de Pearson	,615**	,815**	,598**	1	,673**	,752**	,664**	,610**	,648**	,372*
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,043
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q5	Corrélation de Pearson	,863**	,725**	,559**	,673**	1	,683**	,586**	,825**	,805**	,432*

	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,001	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000	0,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q6	Corrélation de Pearson	,662**	,707**	,735**	,752**	,683**	1	,625**	,756**	,802**	,420*
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q7	Corrélation de Pearson	,508**	,740**	,645**	,664**	,586**	,625**	1	,419*	,494**	,457*
	Sig. (bilatérale)	0,004	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000		0,021	0,006	0,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q8	Corrélation de Pearson	,784**	,573**	,488**	,610**	,825**	,756**	,419*	1	,809**	,508**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,001	0,006	0,000	0,000	0,000	0,021		0,000	0,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q9	Corrélation de Pearson	,768**	,641**	,587**	,648**	,805**	,802**	,494**	,809**	1	,483**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000		0,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q10	Corrélation de Pearson	,362*	,415*	,391*	,372*	,432*	,420*	,457*	,508**	,483**	1
	Sig. (bilatérale)	0,050	0,022	0,033	0,043	0,017	0,021	0,011	0,004	0,007	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q11	Corrélation de Pearson	,699**	,711**	,522**	,657**	,822**	,527**	,600**	,696**	,641**	,418*
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q12	Corrélation de Pearson	,682**	,645**	,540**	,647**	,623**	,510**	,702**	,511**	,591**	0,346
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,004	0,000	0,004	0,001	0,061
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q13	Corrélation de Pearson	,755**	,597**	,629**	,582**	,686**	,608**	,559**	,652**	,711**	0,289
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,121
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q14	Corrélation de Pearson	,792**	,680**	,628**	,688**	,802**	,613**	,599**	,704**	,754**	,397*
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q15	Corrélation de Pearson	,488**	,528**	,705**	,431*	,596**	,599**	,709**	,571**	,604**	,652**
	Sig. (bilatérale)	0,006	0,003	0,000	0,017	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000

قائمة الملاحق

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q16	Corrélation de Pearson	,661**	,674**	,489**	,713**	,749**	,668**	,560**	,649**	,745**	,412*
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q17	Corrélation de Pearson	,682**	,790**	,701**	,736**	,774**	,690**	,610**	,694**	,695**	,594**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q18	Corrélation de Pearson	,602**	,638**	,428*	,571**	,643**	,727**	,446*	,735**	,773**	,483**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,018	0,001	0,000	0,000	0,013	0,000	0,000	0,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q19	Corrélation de Pearson	,641**	,681**	,488**	,629**	,787**	,671**	,575**	,676**	,709**	,449*
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q20	Corrélation de Pearson	,537**	,781**	,690**	,683**	,608**	,643**	,595**	,531**	,575**	0,183
	Sig. (bilatérale)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,003	0,001	0,333
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q21	Corrélation de Pearson	,597**	,547**	,457*	,593**	,609**	,673**	,488**	,847**	,693**	,468**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,002	0,011	0,001	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q22	Corrélation de Pearson	,575**	,696**	,607**	,542**	,529**	,670**	,553**	,565**	,609**	0,261
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,000	0,000	0,002	0,003	0,000	0,002	0,001	0,000	0,164
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q23	Corrélation de Pearson	,518**	,541**	0,270	,542**	,556**	,515**	,507**	,661**	,658**	,524**
	Sig. (bilatérale)	0,003	0,002	0,148	0,002	0,001	0,004	0,004	0,000	0,000	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q24	Corrélation de Pearson	,648**	,593**	,537**	,540**	,586**	,724**	,592**	,735**	,698**	,509**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,001	0,002	0,002	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q25	Corrélation de Pearson	,464**	,516**	,617**	,507**	,559**	,583**	,560**	,492**	,530**	0,234
	Sig. (bilatérale)	0,010	0,004	0,000	0,004	0,001	0,001	0,001	0,006	0,003	0,213
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Q26	Corrélation de Pearson	,560**	,688**	,530**	,617**	,607**	,631**	,571**	,636**	,525**	,445*
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,003	0,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q27	Corrélation de Pearson	,479**	,539**	,418*	,642**	,544**	,649**	,474**	,621**	,664**	,481**
	Sig. (bilatérale)	0,007	0,002	0,022	0,000	0,002	0,000	0,008	0,000	0,000	0,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q28	Corrélation de Pearson	,592**	,548**	,585**	,615**	,560**	,611**	,448*	,586**	,639**	0,356
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,002	0,001	0,000	0,001	0,000	0,013	0,001	0,000	0,054
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q29	Corrélation de Pearson	,638**	,737**	,572**	,667**	,754**	,665**	,765**	,747**	,652**	,499**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q30	Corrélation de Pearson	,649**	,588**	,480**	,658**	,643**	,552**	,472**	,754**	,595**	,438*
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,001	0,007	0,000	0,000	0,002	0,008	0,000	0,001	0,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q31	Corrélation de Pearson	,595**	,725**	,567**	,586**	,653**	,696**	,569**	,721**	,694**	,567**
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q32	Corrélation de Pearson	,470**	,431*	,398*	,381*	,394*	,403*	,361*	,520**	,433*	,421*
	Sig. (bilatérale)	0,009	0,017	0,029	0,038	0,031	0,027	0,050	0,003	0,017	0,020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q33	Corrélation de Pearson	,731**	,720**	,691**	,611**	,771**	,687**	,683**	,726**	,774**	,562**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q34	Corrélation de Pearson	,618**	,663**	,622**	,602**	,660**	,564**	,602**	,671**	,624**	,520**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q35	Corrélation de Pearson	,701**	,608**	,392*	,579**	,741**	,499**	,386*	,695**	,690**	,432*
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,032	0,001	0,000	0,005	0,035	0,000	0,000	0,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q36	Corrélation de Pearson	,564**	,763**	,781**	,623**	,671**	,589**	,709**	,533**	,518**	,479**
	Sig. (bilatérale)										
	N										

قائمة الملاحق

	Sig. (bilatérale)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,002	0,003	0,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q37	Corrélation de Pearson	,531**	,782**	,732**	,676**	,613**	,619**	,683**	,524**	,459*	,395*	
	Sig. (bilatérale)	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,011	0,031	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q38	Corrélation de Pearson	,701**	,643**	,579**	,573**	,628**	,563**	,662**	,565**	,577**	,452*	
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,001	0,000	0,001	0,001	0,012	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q39	Corrélation de Pearson	,591**	,687**	,510**	,586**	,638**	,504**	,553**	,593**	,531**	,450*	
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,000	0,004	0,001	0,000	0,005	0,002	0,001	0,003	0,013	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q40	Corrélation de Pearson	,655**	,751**	,581**	,678**	,730**	,623**	,591**	,638**	,577**	,389*	
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,034	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q41	Corrélation de Pearson	,679**	,609**	,491**	,524**	,610**	,649**	,560**	,687**	,527**	,463**	
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,006	0,003	0,000	0,000	0,001	0,000	0,003	0,010	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q42	Corrélation de Pearson	,435*	,579**	,462*	,468**	,480**	,496**	,658**	,476**	,416*	,415*	
	Sig. (bilatérale)	0,016	0,001	0,010	0,009	0,007	0,005	0,000	0,008	0,022	0,023	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q43	Corrélation de Pearson	,567**	,592**	,718**	,599**	,709**	,652**	,672**	,602**	,692**	,381*	
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,038	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
جودة الحياة الوظيفية	Corrélation de Pearson	,805**	,837**	,730**	,788**	,852**	,812**	,747**	,835**	,827**	,574**	
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22
,699**	,682**	,755**	,792**	,488**	,661**	,682**	,602**	,641**	,537**	,597**	,575**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

قائمة الملاحق

,711**	,645**	,597**	,680**	,528**	,674**	,790**	,638**	,681**	,781**	,547**	,696**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,522**	,540**	,629**	,628**	,705**	,489**	,701**	,428*	,488**	,690**	,457*	,607**
0,003	0,002	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,018	0,006	0,000	0,011	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,657**	,647**	,582**	,688**	,431*	,713**	,736**	,571**	,629**	,683**	,593**	,542**
0,000	0,000	0,001	0,000	0,017	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,822**	,623**	,686**	,802**	,596**	,749**	,774**	,643**	,787**	,608**	,609**	,529**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,527**	,510**	,608**	,613**	,599**	,668**	,690**	,727**	,671**	,643**	,673**	,670**
0,003	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,600**	,702**	,559**	,599**	,709**	,560**	,610**	,446*	,575**	,595**	,488**	,553**
0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,013	0,001	0,001	0,006	0,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,696**	,511**	,652**	,704**	,571**	,649**	,694**	,735**	,676**	,531**	,847**	,565**
0,000	0,004	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,641**	,591**	,711**	,754**	,604**	,745**	,695**	,773**	,709**	,575**	,693**	,609**
0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,418*	0,346	0,289	,397*	,652**	,412*	,594**	,483**	,449*	0,183	,468**	0,261
0,022	0,061	0,121	0,030	0,000	0,024	0,001	0,007	0,013	0,333	0,009	0,164
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1	,730**	,706**	,801**	,615**	,756**	,721**	,548**	,644**	,632**	,579**	,386*
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,001	0,035
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,730**	1	,622**	,670**	,512**	,599**	,510**	,411*	,497**	,486**	,445*	,541**

قائمة الملاحق

0,000		0,000	0,000	0,004	0,000	0,004	0,024	0,005	0,006	0,014	0,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,706**	,622**	1	,875**	,480**	,614**	,661**	,462*	,481**	,531**	,510**	,468**
0,000	0,000		0,000	0,007	0,000	0,000	0,010	0,007	0,003	0,004	0,009
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,801**	,670**	,875**	1	,527**	,758**	,755**	,582**	,675**	,649**	,645**	,492**
0,000	0,000	0,000		0,003	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,006
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,615**	,512**	,480**	,527**	1	,569**	,652**	,541**	,578**	,542**	,611**	,513**
0,000	0,004	0,007	0,003		0,001	0,000	0,002	0,001	0,002	0,000	0,004
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,756**	,599**	,614**	,758**	,569**	1	,676**	,766**	,817**	,618**	,595**	0,334
0,000	0,000	0,000	0,000	0,001		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,071
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,721**	,510**	,661**	,755**	,652**	,676**	1	,604**	,734**	,704**	,585**	,602**
0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,548**	,411*	,462*	,582**	,541**	,766**	,604**	1	,748**	,694**	,756**	,416*
0,002	0,024	0,010	0,001	0,002	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,022
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,644**	,497**	,481**	,675**	,578**	,817**	,734**	,748**	1	,613**	,587**	,474**
0,000	0,005	0,007	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,001	0,008
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,632**	,486**	,531**	,649**	,542**	,618**	,704**	,694**	,613**	1	,653**	,592**
0,000	0,006	0,003	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,579**	,445*	,510**	,645**	,611**	,595**	,585**	,756**	,587**	,653**	1	,594**
0,001	0,014	0,004	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,001	0,000		0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,386*	,541**	,468**	,492**	,513**	0,334	,602**	,416*	,474**	,592**	,594**	1
0,035	0,002	0,009	0,006	0,004	0,071	0,000	0,022	0,008	0,001	0,001	

قائمة الملاحق

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,540**	,510**	,416*	,449*	,636**	,577**	,632**	,521**	,607**	,373*	,669**	,574**
0,002	0,004	0,022	0,013	0,000	0,001	0,000	0,003	0,000	0,042	0,000	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,662**	,655**	,561**	,572**	,731**	,667**	,560**	,751**	,649**	,562**	,717**	,531**
0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,003
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,714**	,583**	,585**	,546**	,563**	,461*	,570**	0,273	,520**	,475**	,408*	,513**
0,000	0,001	0,001	0,002	0,001	0,010	0,001	0,144	0,003	0,008	0,025	0,004
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,688**	,588**	,410*	,532**	,609**	,698**	,614**	,651**	,709**	,611**	,623**	,494**
0,000	0,001	0,024	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,550**	,474**	0,358	,505**	,609**	,610**	,600**	,500**	,590**	,434*	,639**	,618**
0,002	0,008	0,052	0,004	0,000	0,000	0,000	0,005	0,001	0,017	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,573**	,518**	,446*	,546**	,605**	,457*	,659**	,437*	,549**	,567**	,603**	,634**
0,001	0,003	0,013	0,002	0,000	0,011	0,000	0,016	0,002	0,001	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,727**	,652**	,512**	,653**	,677**	,646**	,667**	,670**	,747**	,687**	,774**	,611**
0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,572**	,527**	,548**	,627**	,567**	,611**	,685**	,573**	,638**	,538**	,732**	,553**
0,001	0,003	0,002	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,002	0,000	0,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,555**	,485**	,456*	,585**	,703**	,571**	,745**	,623**	,691**	,581**	,753**	,792**
0,001	0,007	0,011	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,402*	,448*	0,329	,437*	,581**	,508**	,463**	,471**	,547**	,442*	,597**	,511**
0,028	0,013	0,076	0,016	0,001	0,004	0,010	0,009	0,002	0,015	0,000	0,004
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

قائمة الملاحق

,723**	,709**	,662**	,779**	,706**	,677**	,731**	,657**	,782**	,646**	,677**	,627**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,723**	,516**	,680**	,760**	,689**	,641**	,827**	,582**	,731**	,660**	,678**	,559**
0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,705**	,520**	,564**	,723**	,538**	,828**	,699**	,625**	,819**	,524**	,592**	,423*
0,000	0,003	0,001	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,001	0,020
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,610**	,572**	,533**	,595**	,726**	,464**	,794**	,396*	,613**	,684**	,502**	,719**
0,000	0,001	0,002	0,001	0,000	0,010	0,000	0,030	0,000	0,000	0,005	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,674**	,522**	,592**	,682**	,586**	,569**	,687**	,512**	,611**	,783**	,570**	,539**
0,000	0,003	0,001	0,000	0,001	0,001	0,000	0,004	0,000	0,000	0,001	0,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,689**	,727**	,652**	,686**	,622**	,555**	,516**	,393*	,545**	,425*	,543**	,609**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,003	0,032	0,002	0,019	0,002	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,752**	,566**	,458*	,584**	,684**	,550**	,568**	,501**	,504**	,583**	,654**	,523**
0,000	0,001	0,011	0,001	0,000	0,002	0,001	0,005	0,005	0,001	0,000	0,003
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,775**	,717**	,608**	,712**	,487**	,682**	,669**	,486**	,714**	,545**	,468**	,551**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,006	0,000	0,002	0,009	0,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,528**	,568**	,465**	,440*	,640**	,431*	,554**	,454*	,510**	,398*	,593**	,666**
0,003	0,001	0,010	0,015	0,000	0,018	0,001	0,012	0,004	0,029	0,001	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,642**	,584**	,436*	,412*	,662**	,363*	,540**	0,238	,444*	,376*	,492**	,574**
0,000	0,001	0,016	0,024	0,000	0,049	0,002	0,206	0,014	0,040	0,006	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,609**	,633**	,594**	,638**	,658**	,461*	,571**	,435*	,460*	,609**	,558**	,580**

قائمة الملاحق

0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,010	0,001	0,016	0,011	0,000	0,001	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,829**	,738**	,730**	,826**	,782**	,791**	,852**	,730**	,812**	,746**	,791**	,720**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36
,518**	,648**	,464**	,560**	,479**	,592**	,638**	,649**	,595**	,470**	,731**	,618**	,701**	,564**
0,003	0,000	0,010	0,001	0,007	0,001	0,000	0,000	0,001	0,009	0,000	0,000	0,000	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,541**	,593**	,516**	,688**	,539**	,548**	,737**	,588**	,725**	,431*	,720**	,663**	,608**	,763**
0,002	0,001	0,004	0,000	0,002	0,002	0,000	0,001	0,000	0,017	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,270	,537**	,617**	,530**	,418*	,585**	,572**	,480**	,567**	,398*	,691**	,622**	,392*	,781**
0,148	0,002	0,000	0,003	0,022	0,001	0,001	0,007	0,001	0,029	0,000	0,000	0,032	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,542**	,540**	,507**	,617**	,642**	,615**	,667**	,658**	,586**	,381*	,611**	,602**	,579**	,623**
0,002	0,002	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,038	0,000	0,000	0,001	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,556**	,586**	,559**	,607**	,544**	,560**	,754**	,643**	,653**	,394*	,771**	,660**	,741**	,671**
0,001	0,001	0,001	0,000	0,002	0,001	0,000	0,000	0,000	0,031	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,515**	,724**	,583**	,631**	,649**	,611**	,665**	,552**	,696**	,403*	,687**	,564**	,499**	,589**
0,004	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,027	0,000	0,001	0,005	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,507**	,592**	,560**	,571**	,474**	,448*	,765**	,472**	,569**	,361*	,683**	,602**	,386*	,709**
0,004	0,001	0,001	0,001	0,008	0,013	0,000	0,008	0,001	0,050	0,000	0,000	0,035	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,661**	,735**	,492**	,636**	,621**	,586**	,747**	,754**	,721**	,520**	,726**	,671**	,695**	,533**
0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

قائمة الملاحق

,658**	,698**	,530**	,525**	,664**	,639**	,652**	,595**	,694**	,433*	,774**	,624**	,690**	,518**
0,000	0,000	0,003	0,003	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,017	0,000	0,000	0,000	0,003
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,524**	,509**	0,234	,445*	,481**	0,356	,499**	,438*	,567**	,421*	,562**	,520**	,432*	,479**
0,003	0,004	0,213	0,014	0,007	0,054	0,005	0,015	0,001	0,020	0,001	0,003	0,017	0,007
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,540**	,662**	,714**	,688**	,550**	,573**	,727**	,572**	,555**	,402*	,723**	,723**	,705**	,610**
0,002	0,000	0,000	0,000	0,002	0,001	0,000	0,001	0,001	0,028	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,510**	,655**	,583**	,588**	,474**	,518**	,652**	,527**	,485**	,448*	,709**	,516**	,520**	,572**
0,004	0,000	0,001	0,001	0,008	0,003	0,000	0,003	0,007	0,013	0,000	0,004	0,003	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,416*	,561**	,585**	,410*	0,358	,446*	,512**	,548**	,456*	0,329	,662**	,680**	,564**	,533**
0,022	0,001	0,001	0,024	0,052	0,013	0,004	0,002	0,011	0,076	0,000	0,000	0,001	0,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,449*	,572**	,546**	,532**	,505**	,546**	,653**	,627**	,585**	,437*	,779**	,760**	,723**	,595**
0,013	0,001	0,002	0,002	0,004	0,002	0,000	0,000	0,001	0,016	0,000	0,000	0,000	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,636**	,731**	,563**	,609**	,609**	,605**	,677**	,567**	,703**	,581**	,706**	,689**	,538**	,726**
0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,002	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,577**	,667**	,461*	,698**	,610**	,457*	,646**	,611**	,571**	,508**	,677**	,641**	,828**	,464**
0,001	0,000	0,010	0,000	0,000	0,011	0,000	0,000	0,001	0,004	0,000	0,000	0,000	0,010
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,632**	,560**	,570**	,614**	,600**	,659**	,667**	,685**	,745**	,463**	,731**	,827**	,699**	,794**
0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,521**	,751**	0,273	,651**	,500**	,437*	,670**	,573**	,623**	,471**	,657**	,582**	,625**	,396*
0,003	0,000	0,144	0,000	0,005	0,016	0,000	0,001	0,000	0,009	0,000	0,001	0,000	0,030
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,607**	,649**	,520**	,709**	,590**	,549**	,747**	,638**	,691**	,547**	,782**	,731**	,819**	,613**

قائمة الملاحق

0,000	0,000	0,003	0,000	0,001	0,002	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,373*	,562**	,475**	,611**	,434*	,567**	,687**	,538**	,581**	,442*	,646**	,660**	,524**	,684**
0,042	0,001	0,008	0,000	0,017	0,001	0,000	0,002	0,001	0,015	0,000	0,000	0,003	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,669**	,717**	,408*	,623**	,639**	,603**	,774**	,732**	,753**	,597**	,677**	,678**	,592**	,502**
0,000	0,000	0,025	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,005
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,574**	,531**	,513**	,494**	,618**	,634**	,611**	,553**	,792**	,511**	,627**	,559**	,423*	,719**
0,001	0,003	0,004	0,006	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,004	0,000	0,001	0,020	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1	,659**	,453*	,555**	,745**	,649**	,641**	,696**	,757**	,600**	,615**	,662**	,679**	,517**
	0,000	0,012	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,659**	1	,538**	,784**	,686**	,654**	,729**	,622**	,634**	,615**	,757**	,682**	,617**	,497**
0,000		0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,453*	,538**	1	,515**	,549**	,663**	,579**	0,348	,527**	0,295	,582**	,635**	,426*	,605**
0,012	0,002		0,004	0,002	0,000	0,001	0,060	0,003	0,114	0,001	0,000	0,019	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,555**	,784**	,515**	1	,626**	,493**	,694**	,594**	,633**	,726**	,731**	,724**	,718**	,653**
0,001	0,000	0,004		0,000	0,006	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,745**	,686**	,549**	,626**	1	,757**	,604**	,572**	,696**	,567**	,572**	,642**	,652**	,498**
0,000	0,000	0,002	0,000		0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,005
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,649**	,654**	,663**	,493**	,757**	1	,644**	,536**	,657**	,496**	,594**	,703**	,508**	,564**
0,000	0,000	0,000	0,006	0,000		0,000	0,002	0,000	0,005	0,001	0,000	0,004	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,641**	,729**	,579**	,694**	,604**	,644**	1	,696**	,750**	,493**	,793**	,725**	,598**	,684**
0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000

قائمة الملاحق

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,696**	,622**	0,348	,594**	,572**	,536**	,696**	1	,771**	,545**	,708**	,691**	,750**	,675**
0,000	0,000	0,060	0,001	0,001	0,002	0,000		0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,757**	,634**	,527**	,633**	,696**	,657**	,750**	,771**	1	,581**	,767**	,731**	,661**	,779**
0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,600**	,615**	0,295	,726**	,567**	,496**	,493**	,545**	,581**	1	,542**	,688**	,699**	,549**
0,000	0,000	0,114	0,000	0,001	0,005	0,006	0,002	0,001		0,002	0,000	0,000	0,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,615**	,757**	,582**	,731**	,572**	,594**	,793**	,708**	,767**	,542**	1	,758**	,750**	,760**
0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,002		0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,662**	,682**	,635**	,724**	,642**	,703**	,725**	,691**	,731**	,688**	,758**	1	,755**	,753**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,679**	,617**	,426*	,718**	,652**	,508**	,598**	,750**	,661**	,699**	,750**	,755**	1	,577**
0,000	0,000	0,019	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,517**	,497**	,605**	,653**	,498**	,564**	,684**	,675**	,779**	,549**	,760**	,753**	,577**	1
0,003	0,005	0,000	0,000	0,005	0,001	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,001	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,285	,543**	,582**	,734**	,413*	,438*	,684**	,538**	,583**	,533**	,688**	,710**	,540**	,813**
0,126	0,002	0,001	0,000	0,023	0,015	0,000	0,002	0,001	0,002	0,000	0,000	0,002	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,480**	,668**	,672**	,645**	,592**	,554**	,638**	,576**	,633**	,511**	,763**	,652**	,610**	,660**
0,007	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,001	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,523**	,603**	,555**	,680**	,537**	,541**	,633**	,609**	,690**	,480**	,697**	,586**	,601**	,670**
0,003	0,000	0,001	0,000	0,002	0,002	0,000	0,000	0,000	0,007	0,000	0,001	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

قائمة الملاحق

,468**	,609**	,639**	,802**	,552**	,496**	,668**	,542**	,628**	,608**	,751**	,723**	,725**	,703**
0,009	0,000	0,000	0,000	0,002	0,005	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,622**	,715**	,507**	,772**	,609**	,548**	,597**	,600**	,687**	,716**	,611**	,632**	,545**	,699**
0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,663**	,572**	,818**	,583**	,554**	,582**	,616**	,475**	,682**	,404*	,619**	,594**	,422*	,678**
0,000	0,001	0,000	0,001	0,001	0,001	0,000	0,008	0,000	0,027	0,000	0,001	0,020	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,445*	,541**	,538**	,413*	,498**	,599**	,721**	,510**	,598**	0,275	,708**	,527**	,365*	,697**
0,014	0,002	0,002	0,023	0,005	0,000	0,000	0,004	0,000	0,142	0,000	0,003	0,048	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,731**	,821**	,691**	,805**	,742**	,739**	,863**	,780**	,846**	,651**	,898**	,860**	,793**	,815**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Q37	Q38	Q39	Q40	Q41	Q42	Q43	TOTAL
,531**	,701**	,591**	,655**	,679**	,435*	,567**	,805**
0,003	0,000	0,001	0,000	0,000	0,016	0,001	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,782**	,643**	,687**	,751**	,609**	,579**	,592**	,837**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,732**	,579**	,510**	,581**	,491**	,462*	,718**	,730**
0,000	0,001	0,004	0,001	0,006	0,010	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,676**	,573**	,586**	,678**	,524**	,468**	,599**	,788**
0,000	0,001	0,001	0,000	0,003	0,009	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,613**	,628**	,638**	,730**	,610**	,480**	,709**	,852**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,000	0,000

قائمة الملاحق

30	30	30	30	30	30	30	30
,619**	,563**	,504**	,623**	,649**	,496**	,652**	,812**
0,000	0,001	0,005	0,000	0,000	0,005	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,683**	,662**	,553**	,591**	,560**	,658**	,672**	,747**
0,000	0,000	0,002	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,524**	,565**	,593**	,638**	,687**	,476**	,602**	,835**
0,003	0,001	0,001	0,000	0,000	0,008	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,459*	,577**	,531**	,577**	,527**	,416*	,692**	,827**
0,011	0,001	0,003	0,001	0,003	0,022	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,395*	,452*	,450*	,389*	,463**	,415*	,381*	,574**
0,031	0,012	0,013	0,034	0,010	0,023	0,038	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30
,674**	,689**	,752**	,775**	,528**	,642**	,609**	,829**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,522**	,727**	,566**	,717**	,568**	,584**	,633**	,738**
0,003	0,000	0,001	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,592**	,652**	,458*	,608**	,465**	,436*	,594**	,730**
0,001	0,000	0,011	0,000	0,010	0,016	0,001	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,682**	,686**	,584**	,712**	,440*	,412*	,638**	,826**
0,000	0,000	0,001	0,000	0,015	0,024	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,586**	,622**	,684**	,487**	,640**	,662**	,658**	,782**
0,001	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30

قائمة الملاحق

,569**	,555**	,550**	,682**	,431*	,363*	,461*	,791**
0,001	0,001	0,002	0,000	0,018	0,049	0,010	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,687**	,516**	,568**	,669**	,554**	,540**	,571**	,852**
0,000	0,003	0,001	0,000	0,001	0,002	0,001	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,512**	,393*	,501**	,486**	,454*	0,238	,435*	,730**
0,004	0,032	0,005	0,006	0,012	0,206	0,016	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,611**	,545**	,504**	,714**	,510**	,444*	,460*	,812**
0,000	0,002	0,005	0,000	0,004	0,014	0,011	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,783**	,425*	,583**	,545**	,398*	,376*	,609**	,746**
0,000	0,019	0,001	0,002	0,029	0,040	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,570**	,543**	,654**	,468**	,593**	,492**	,558**	,791**
0,001	0,002	0,000	0,009	0,001	0,006	0,001	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,539**	,609**	,523**	,551**	,666**	,574**	,580**	,720**
0,002	0,000	0,003	0,002	0,000	0,001	0,001	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
0,285	,480**	,523**	,468**	,622**	,663**	,445*	,731**
0,126	0,007	0,003	0,009	0,000	0,000	0,014	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,543**	,668**	,603**	,609**	,715**	,572**	,541**	,821**
0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,002	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,582**	,672**	,555**	,639**	,507**	,818**	,538**	,691**
0,001	0,000	0,001	0,000	0,004	0,000	0,002	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,734**	,645**	,680**	,802**	,772**	,583**	,413*	,805**

قائمة الملاحق

0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,023	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,413'	,592**	,537**	,552**	,609**	,554**	,498**	,742**
0,023	0,001	0,002	0,002	0,000	0,001	0,005	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,438'	,554**	,541**	,496**	,548**	,582**	,599**	,739**
0,015	0,001	0,002	0,005	0,002	0,001	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,684**	,638**	,633**	,668**	,597**	,616**	,721**	,863**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,538**	,576**	,609**	,542**	,600**	,475**	,510**	,780**
0,002	0,001	0,000	0,002	0,000	0,008	0,004	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,583**	,633**	,690**	,628**	,687**	,682**	,598**	,846**
0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,533**	,511**	,480**	,608**	,716**	,404*	0,275	,651**
0,002	0,004	0,007	0,000	0,000	0,027	0,142	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,688**	,763**	,697**	,751**	,611**	,619**	,708**	,898**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,710**	,652**	,586**	,723**	,632**	,594**	,527**	,860**
0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,003	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,540**	,610**	,601**	,725**	,545**	,422*	,365*	,793**
0,002	0,000	0,000	0,000	0,002	0,020	0,048	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,813**	,660**	,670**	,703**	,699**	,678**	,697**	,815**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

30	30	30	30	30	30	30	30
1	,651**	,663**	,714**	,604**	,554**	,580**	,778**
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,651**	1	,791**	,730**	,697**	,715**	,526**	,793**
0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,663**	,791**	1	,624**	,634**	,722**	,494**	,767**
0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,006	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,714**	,730**	,624**	1	,678**	,575**	,526**	,814**
0,000	0,000	0,000		0,000	0,001	0,003	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,604**	,697**	,634**	,678**	1	,683**	,496**	,763**
0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,005	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,554**	,715**	,722**	,575**	,683**	1	,479**	,698**
0,001	0,000	0,000	0,001	0,000		0,007	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,580**	,526**	,494**	,526**	,496**	,479**	1	,730**
0,001	0,003	0,006	0,003	0,005	0,007		0,000
30	30	30	30	30	30	30	30
,778**	,793**	,767**	,814**	,763**	,698**	,730**	1
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
30	30	30	30	30	30	30	30

-الشيئات:

Statistiques de	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,984	43

الملحق رقم (4) مخرجات (SPSS) الدراسة الأساسية:

الاعتدالية:

Tests de normalité						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
التفكير الايجابي	0,186	100	0,000	0,864	100	0,000
جودة الحياة الوظيفية	0,124	100	0,001	0,964	100	0,008

a. Correction de signification de Lilliefors

فرضيات الدراسة:

Corrélations				
			التوقعات الايجابية والتفاؤل	جودة الحياة الوظيفية
Rho de Spearman	التوقعات الايجابية والتفاؤل	Coefficient de corrélation	1,000	,719**
		Sig. (bilatéral)		0,000
		N	100	100
	جودة الحياة الوظيفية	Coefficient de corrélation	,719**	1,000
		Sig. (bilatéral)	0,000	
		N	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations				
			الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا	جودة الحياة الوظيفية
Rho de Spearman	الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا	Coefficient de corrélation	1,000	,652**
		Sig. (bilatéral)		0,000
		N	100	100
	جودة الحياة الوظيفية	Coefficient de corrélation	,652**	1,000
		Sig. (bilatéral)	0,000	
		N	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations				
		تقبل غير مشروط للذات		جودة الحياة الوظيفية
Rho de Spearman	تقبل غير مشروط للذات	Coefficient de corrélation	1,000	,687**
		Sig. (bilatéral)		0,000
		N	100	100
	جودة الحياة الوظيفية	Coefficient de corrélation	,687**	1,000
		Sig. (bilatéral)	0,000	
		N	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations				
		تقبل المسؤولية الشخصية		جودة الحياة الوظيفية
Rho de Spearman	تقبل المسؤولية الشخصية	Coefficient de corrélation	1,000	,802**
		Sig. (bilatéral)		0,000
		N	100	100
	جودة الحياة الوظيفية	Coefficient de corrélation	,802**	1,000
		Sig. (bilatéral)	0,000	
		N	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations				
		التفكير الايجابي		جودة الحياة الوظيفية
Rho de Spearman	التفكير الايجابي	Coefficient de corrélation	1,000	,706**
		Sig. (bilatéral)		0,000
		N	100	100
	جودة الحياة الوظيفية	Coefficient de corrélation	,706**	1,000
		Sig. (bilatéral)	0,000	
		N	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

-خصائص العينة:

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	23	23,0	23,0	23,0
	أنثى	77	77,0	77,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

المستوى التعليمي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثالثة ثانوي	39	39,0	39,0	39,0
	تقني سامي	10	10,0	10,0	49,0
	ليسانس	51	51,0	51,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الإقدمية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 1 الى 5 سنوات	32	32,0	32,0	32,0
	من 6 سنوات الى 10 سنة	30	30,0	30,0	62,0
	من 11 سنة الى 15 سنة	28	28,0	28,0	90,0
	من 16 الى 20 سنة	10	10,0	10,0	100,0
	سنة				
	Total	100	100,0	100,0	